

Personlig assistans som yrke

Socialstyrelsen klassificerar sin utgivning i olika dokumenttyper. Detta är ett *Underlag från experter*. Det innebär att det bygger på vetenskap och/eller beprövad erfarenhet. Författarna svarar själva för innehåll och slutsatser. Socialstyrelsen drar inga egna slutsatser i dokumentet. Experternas sammanställning kan dock bli underlag för myndighetens ställningstaganden.

Artikelnr 2007-123-24

Publicerad www.socialstyrelsen.se, augusti 2007

Förord

Personlig assistans är den enskilda insats som rönt störst uppmärksamhet i samband med handikappreformen då det är den insats som tydligast ger uttryck för handikappreformens intention, d.v.s. att rätten till självbestämmande och inflytande ska möjliggöra delaktighet och ge förutsättningar att leva i samhället som andra i samma ålder. I och med reformen kom den nya yrkesgruppen personliga assistenter. I samverkan med Arbetsmiljöverket och den statliga Assistanskommittén har Socialstyrelsen inom ramen för regeringsuppdraget Investerna nu! övervägt vad som bör göras för att utveckla yrkesrollen personlig assistent. En kunskapsgenomgång har genomförts i två steg. Den första rapporten *Personlig assistans - en inventering av forskningsläget* publicerades i juni 2005 och är en sammanställning och analys av den svenska forskning som finns inom området personlig assistans. Rapporten *Personlig assistans som yrke* är den andra delen av nämnda kunskapsgenomgång. I den rapporten sammanställs och analyseras de yrkesmässiga problem som personliga assistenter möter i sitt arbete utifrån befintlig svensk forskning och annan empirisk kartläggning. Här ingår en kartläggning av frågeställningar relaterade till de personliga assistenternas yrkesroll och identifiering av områden som bör utvecklas.

Rapporten visar vad forskningen de aktuella åren kommit fram till. Eftersom det samtidigt under perioden funnits stora farhågor kring både svårigheter att rekrytera assistenter liksom den höga omsättningen har forskningen ofta fokuserat på förhållanden relaterade till dessa faktorer. Därför förtjänar det att betonas att forskningen generellt också beskriver yrket som både meningsfullt och utvecklande.

För innehållet i både denna rapport liksom den tidigare svarar FD *Nina Nikku*, Tema Kommunikation, Linköpings universitet. En referensgrupp har följt arbetet. Från Socialstyrelsen har Ulla Clevnert, Helene Wirandi och Tora Nissen medverkat. Från arbetsmiljöverket har Gudrun Balsvik, Ester Svärd och Kristina Ehrencrona medverkat.

Juni 2007

Peter Brusén
Enhetschef
Enheten för handikappfrågor

Innehåll

<i>Förord</i>	3
<i>Sammanfattning</i>	7
<i>Inledning</i>	10
Personlig assistans	10
Assistansanvändare	10
Beskrivning av assistansanvändare	11
Personlig assistent	12
Beskrivning av personliga assistenter	12
Anhörigassistenter	13
Syfte, material och metod	14
Syfte	14
Material och metod	14
Disposition	15
<i>ANSTÄLLNING SOM PERSONLIG ASSISTENT</i>	17
Sammanfattning	17
Rekrytering	18
Kompetenskrav	19
Utbildning	20
Personalomsättning	20
Skäl för att avsluta anställningen	21
Assistansanordnare	22
Anställningstrygghet	23
Tjänstgöringsgrad	25
Arbetstider	26
Raster	26
Lön	27
Assistenternas bakgrund	28
Genus	29
Arbetsgivare och arbetsledning	30
Arbetsledning i praktiken	30
Brukaren som arbetsledare	32
Chef/arbetsledning förutom assistansanvändaren	32
Vägledning för arbetsgivare till personliga assistenter	33
Introduktion	33
Arbetsbeskrivning	34
Utvecklingssamtal	34
Utvecklingsmöjligheter	34

Handledning	35
Fortbildning	35
Personalmöten	36
Kvalitetsarbete	36
<i>ARBETSMILJÖ</i>	38
Sammanfattning	38
Arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar	39
Brister i arbetsmiljön	40
Skyddsombud	40
Fysisk arbetsmiljö	40
Arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsskador	41
Psykosocial arbetsmiljö	42
Konsekvenser av brister i psykosocial arbetsmiljö	43
Otydliga gränser mot hälso- och sjukvården	43
Obekväm arbetsmiljö	43
Utmattningssyndrom	43
Känslomässiga påfrestningar	43
Ensamarbete	44
Konkreta arbetsmiljöproblem till följd av livsstil	45
<i>ARBETSSINNEHÅLL OCH RELATIONER</i>	47
Sammanfattning	47
Arbetsuppgifter	48
Arbetsbeskrivning	48
Arbetsstillfredsställelse	49
Ett fritt arbete	50
Tid	50
Att hålla isär yrkesutövande och privatliv	51
Mer än vänskap	52
Mer än assistent	52
Att träda in i assistansanvändarens privata liv	52
Beskrivning av yrkesrollen	53
Yrkesrollens status	54
Relation till assistansanvändaren	55
Fördelning av arbetet	55
Asymmetrin i förhållandet brukare och assistent	56
Brukarstyrning kontra motivationsarbete	57
Tystnadsplikt	58
Anhörigassistent	58
Assistent i familj	60
Assistent till barn	61
De personliga assistenternas relation till personer i omgivningen	61
Relation till anhöriga	61
Relation mellan assistenterna	62
Relation till arbetsgivare	63

Relation till god man	63
Relation till andra yrkeskategorier	63
Umgänge med andra	64
<i>IDENTIFIERADE UTVECKLINGSOMRÅDEN</i>	65
Otrygghet i anställningen	65
Ensamarbete	65
Lön	66
Osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter	66
Arbetsmiljö	66
Arbetsgivaransvar och arbetsledning	67
Svårigheter att hålla isär yrkesutövande och privatliv	67
Tjänstgöringsgrad	67
Fortbildning	68
Yrkesstatus	68
Yrkesidentitet	68
Ytterligare områden som bör utvecklas	68
Utbildning	68
En eventuell profilering av assistansyrket	70
Kunskapsuppbyggnad	70
<i>Referenser</i>	71
Primärdata	71
Lagstiftning	71
Offentligt tryck	71
Myndigheters rapporter mm	72
Litteratur	73
C- och D-uppsatser	77
Doktorander med kommande avhandlingar	78

Sammanfattning

Den övergripande handikappolitiska målsättningen är att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för människor med funktionshinder. Assistansreformen, som är en av denna handikappolitiks viktigaste åtgärder, har inneburit att en ny yrkeskategori vuxit fram – personliga assistenter. Det beräknas att ungefär 50 000 personer arbetar som personliga assistenter i Sverige. Inför framtiden uppskattas behovet öka till cirka 60 000.

Den här studiens syfte är att utifrån svensk forskning och annan empirisk kartläggning sammanställa och analysera de yrkesmässiga problem som personliga assistenter möter i sitt arbete. Häre ingår att kartlägga frågeställningar relaterade till de personliga assistenternas yrkesroll och identifiera områden som bör utvecklas.

I rapporten återges studier av personliga assistenters arbetsituation och upplevelser av yrkesområdet. Aktuell lagstiftning refereras i förekommande fall i fotnot men då rapportens syfte inte är att återge denna eller andra regler kring området hänvisar författaren till andra källor för sakkunnig återgivning av dessa.

Många personliga assistenter berättar om arbetsglädje, givande samvaro med den assistansanvändare de bistår, variationsrika arbetsdagar och om upplevelser av ett viktigt och meningsfullt arbete. Den särskilda arbetsituationen som ofta inbegriper en arbetsplats i brukarens hem, en nära och intim samvaro samt insyn i privata relationer innebär dock att yrkesrollen innehåller en rad potentiella svårigheter. Samtidigt som många vittnar om tillfredsställelse med arbetet som personlig assistent har yrket låg status, en låg lönebild, betraktas som ett genomgångsyрке och omfattas av rekryteringsproblem. Det sistnämnda har även påverkat vilka områden som forskningen främst berört. Vidare förekommer det sällan en uppdelning på olika anordnare utan kooperativ, kommunala och privata anordnare beskrivs gemensamt.

I myndighetsrapporter och forskningssammanställningar framträder tydligt att personlig assistans är ett bristyrke såväl som ett genomgångsarbete. Vid en granskning av anställningsförhållanden, anställningstrygghet, tjänstgöringsgrad, arbetstider och lön framträder brister som ger upphov till oro bland de personliga assistenterna samt innebär en osäker anställningssituation. De personliga assistenterna uppfattar ibland en oklar ansvarsuppdelning mellan arbetsgivare och arbetsledning, vilket kan innebära utsatthet och ett svagt stöd i arbetsituationen. Studier av arbetslednings-/chefsuppgifter som introduktion, arbetsbeskrivning, utvecklingssamtal, handledning, fortbildning, personalmöten och kvalitetsarbete visar att de personliga assistenternas arbetsförhållanden skiljer sig markant åt. Här framkommer att det hos många assistansanordnare finns anledning till organisatoriska förbättringar.

Arbetsmiljöverket har bedrivit en relativt omfattande arbetsmiljötillsyn riktad gentemot assistansanordnare. Genom att arbetsområdet är nytt har det funnits oklarheter om ansvar och arbetsformer, framförallt till följd av att arbetsplatsen i många fall är förlagd till assistansanvändarens hem. I många fall saknas rutiner för ett fungerande arbetsmiljöarbete. Det handlar om systematisk information, riskinventering, uppföljning etc. Genom de inspektioner som genomförts inom vissa distrikt har information och förtydliganden kunnat spridas vilket påverkat arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön på ett positivt sätt.

Förutom de organisatoriska bristerna kan arbetsmiljöproblemen hänföras dels till risker för fysisk skada till följd av tunga lyft och belastning, dels till psykosociala arbetsmiljörisiker till följd av exempelvis oklara arbetsbeskrivningar, kommunikationsproblem eller oklarheter i kontakten med assistansanvändare eller anhöriga samt otillräckligt arbetsledarstöd. Särskilt framstår de personliga assistenternas ensamarbete, utan kontakt med kollegor, som ett av de största arbetsmiljöproblemen. Detta kan kombineras med att assistenter upplever hot och våld i sitt arbete samt att assistansanvändarnas livsstil kan orsaka konkreta arbetsmiljöproblem för den personliga assistenten.

Det framgår i ett flertal studier av personlig assistans att assistenterna uppfattar sitt yrke som betydelsefullt. Här innefattas en tillfredsställelse med att medverka till att förbättra livssituationen för assistansanvändaren samt att det är en privilegierad arbetssituation att kunna ägna sig åt en person, utan kraven att på kort tid behöva räkna till för många personers hjälpbehov.

Just arbetet med en enskild person kan dock även innebära nackdelar ur ett arbetstillfredsställeseperspektiv. Det kan upplevas som påfrestande att umgås intensivt med en person hur väl man än kommer överrens. Många assistenter upplever även att en stor del av arbetet innebär väntan och passivitet vilket kan vara nog så påfrestande. En nära relation kan innebära svårigheter att skilja mellan arbete och fritid och mellan yrkesroll och privatliv. Vidare är det inte ovanligt att assistansanvändarens funktionshinder innebär en försämring över tid och det är känslomässigt svårt att se hur en person man kommit nära försämras.

I en analys skildras vad forskning och andra empiriska kartläggningar be-lyst avseende den personliga assistentens relationer till olika personer och grupper som man möter i sin yrkesutövning. I fokus är i första hand relationen till assistansanvändaren, vilket innefattar diskussion kring arbetsuppgifter, fördelning av arbetet och arbetsbeskrivning. Det framgår att för den personliga assistenten kan det vara av stor vikt att arbetsuppgifterna är tydligt klargjorda då assistenterna annars kan uppfatta sig som utnyttjade. Vidare skildras asymmetrin i förhållandet mellan assistansanvändare och assistent, där det i flera studier framgår att brukaren är beroende av sin assistent men att även assistenten befinner sig i ett sårbart läge genom assistansanvändarens arbetsledning och självbestämmande över av vem, hur och när assistansen ska utföras.

För många assistenter ingår även motivationsarbete i arbetsuppgifterna. Att arbeta för en assistansanvändare med begränsad autonomi kan vara en utmaning. Assistenterna ställs inför uppgiften att styra brukaren och samtidigt balansera detta gentemot rätten till självbestämmande. Det framgår i studierna att det kan vara frustrerande när assistansanvändarens preferenser

är skilda från assistentens. Här framträder även att assistenterna upplever svårigheter med att hantera de krav som ställs på sjukgymnastik och aktiviteter från anhöriga eller andra yrkesgrupper när dessa förväntningar går emot assistansanvändarens vilja.

Ett särskilt stycke tar upp anhörigassistentens situation. Här belyser studierna att funktionen som assistent till en nära anhörig innebär en särskild assistansroll. Många anhörigassistenter upplever sig inte heller som i första hand personliga assistenter. Förutom att arbetsbördan ofta är stor och går utöver den egentliga arbetstiden känner dessa assistenter såväl tillfredsställelse med att kunna bistå som omgivningens misstro och en oro inför framtiden. I övrigt behandlas assistentens relation till assistansanvändarens familj, assistans till barn, relationen till anhöriga, mellan assistenter, till arbetsgivare, till god man, andra yrkeskategorier och till allmänheten.

Det framgår av forskning, myndighetsrapporter och citat från intervjuer med personliga assistenter att yrkesrollen personlig assistent har låg status. Allmänhetens bild, säger en assistent, är att vem som helst kan arbeta som personlig assistent. De låga formella kraven på utbildning, efterfrågan på assistenter, lönen, ryktet om att assistansarbetet är ett tillfälligt genomgångsarbete och arbetets karaktär med personlig omvårdnad och hemarbete förstärker bilden. Beskrivningarna av den personliga assistenten som brukarens armar och ben, redskap, en tyst skugga som smälter in i tapeten etc. bidrar också till en negativ yrkesbild i en tid då framåtanda, självständighet och initiativförmåga premieras och betraktas som eftersträvansvärda egenskaper inom arbetslivet i övrigt.

I rapportens avslutande kapitel sammanfattas de i forskningsstudierna och övriga empiriska kartläggningar identifierade utvecklingsområdena inom personlig assistans som yrke. Utan inbördes ordning är det som här lyfts fram otrygghet i anställningen, ensamarbete, lön, osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljö, arbetsgivaransvar och arbetsledning, svårigheter att hålla isär yrkesutövande och privatliv, tjänstgöringsgrad, fortbildning, yrkesstatus samt yrkesidentitet.

Avslutningsvis diskuteras utbildning för personliga assistenter, en eventuell profilering samt kunskapsuppbyggnad som områden som bör utvecklas. Utbildning till personlig assistent är en omtvistad frågeställning. Då det bedrivs ett antal utbildningar på gymnasienivå, som arbetsmarknadsutbildning, vid folkhögskolor och som uppdragsutbildning vid universitet finns det all anledning att närmare granska detta område. I den fortsatta diskussionen om relevant utbildning för personliga assistenter borde dessa utbildningar inventeras och utvärderas. Dessutom föreslås att en eventuell profilering av assistansyrket ska övervägas utifrån dels den kompetenshöjning det innebär samt att detta skulle öppna upp för utvecklingsmöjligheter inom yrket. Slutligen konstateras att det finns en begränsad vetenskaplig kunskapsproduktion kring personlig assistans. Utifrån det stora antal personer som berörs som assistansanvändare, anhöriga och personliga assistenter är detta anmärkningsvärt och otillfredsställande.

Inledning

Personlig assistans

Den 1 januari 1994 infördes lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS, samt lagen (1993:389) om assistansersättning, LASS. Det övergripande syftet med lagstiftningen är att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för människor med omfattande funktionshinder. Verksamheten ska grundas på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet.

LSS omfattar tio olika insatser för särskilt stöd och service som har till syfte att skapa förutsättningar för ett aktivt och jämlikt liv med möjlighet till inflytande och samhällsdeltagande. En av dessa insatser är personlig assistans.

Med personlig assistans menas ett personligt utformat stöd som ges i olika situationer och av ett begränsat antal personer. Stödet ska ges till den som på grund av funktionshinder behöver hjälp att tillgodose de grundläggande behoven i vardagen. Med grundläggande behov åsyftas personlig hygien, måltider, av- och påklädning och att kommunicera med andra. Även i andra situationer kan det behövas kvalificerad assistans som förutsätter ingående kunskaper om den enskilde och hans eller hennes hjälpbehov.

Assistansersättningen har en invecklad administrativ uppbyggnad där såväl handläggning som finansiering delas mellan stat och kommun. Den statliga ersättningen betalas ut efter utredning av försäkringskassan och beslut i socialförsäkringsnämnden. Kommunen bekostar de första 20 timmarna av assistans per vecka för samtliga brukare.

Den som tilldelas personlig assistans kan välja att låta kommunen, ett privat företag eller ett kooperativ sköta administrationen av assistansen. Alternativt kan den assistansberättigade själv fungera som arbetsgivare.

Assistansanvändare

LSS och LASS vänder sig till personer med omfattande funktionshinder. De som har rätt till insatser är indelade i tre så kallade personkretsar:

1. Personer med utvecklingsstörning, autism eller autismsliknande tillstånd
2. Personer med betydande och bestående begåvningsmässiga funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom
3. Personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om dessa hinder är stora och orsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

Drygt 12 500 personer har statlig assistansersättning från försäkringskassan enligt LASS. Nästan 4 000 personer har personlig assistans enligt LSS efter beslut av kommunen (Socialstyrelsen, 2005b). Personkrets tre är störst och innehåller även den största andelen assistansanvändare högre upp i åldrarna. Personkrets ett är vanligast bland yngre personer med funktionshinder. Den personkrets som har minst antal assistansanvändare är personkrets två (RFV, 2004, Kommunal, 2004).

Intentionen bakom lagstiftningen bygger på principer om jämlikhet och delaktighet samt självbestämmande och integritet. Assistansanvändaren har själv rätt att välja vem som ska ge assistans, i vilken situation, hur och med vad. Brukaren, eller dennes representant, är således såväl uppdragsgivare som arbetsledare.

Beskrivning av assistansanvändare

Gruppen assistansanvändare kan beskrivas på en generell nivå samtidigt som det givetvis finns stora individuella skillnader inom gruppen. Det dessa personer har gemensamt är att de är personer med omfattande funktionshinder vilket gör dem beroende av assistans för sin dagliga livsföring.

- Något fler män än kvinnor har assistans
- Merparten är över 30 år
- De flesta vuxna bor i eget boende
- Omkring hälften av de vuxna är ensamboende
- En hög andel har förtidspension
- Andelen personer med psykiatrisk diagnos är låg
- Fysiska funktionshinder finns hos över 80 procent
- Drygt 20 procent har en kombination av fysiska och begåvningsmässiga funktionshinder (Grönvik, Sundberg, 2001).

I den övervägande delen av litteraturen kring assistansanvändare och personliga assistenter behandlas assistansanvändarna som en kategori. Visserligen framhåller man att assistansanvändarna inte är en homogen grupp men de grundläggande konsekvenser som detta kan innebära har i liten omfattning uppmärksammats.

Samtidigt som det kan vara svårt att dra gränser är det i diskussionen om personlig assistans av betydelse att skilja mellan den assistans som assistenterna förmedlar till personer med fysiska funktionshinder och den assistans som förmedlas till personer med utvecklingsstörning, hjärnskada eller ett psykiskt funktionshinder som medför en nedsatt autonomi.

Den förra kategorin assistansanvändare kan vanligen på ett oproblematiskt sätt fungera som arbetsledare för sina assistenter. Även assistansanvändare med kognitiva funktionshinder ska ha ett stort inflytande över av vem, hur och när assistansen ska utföras. Assistenternas uppgifter i arbetet med den senare kategorin assistansanvändare kan dock även innefatta motivationsarbete, gränssättning och olika grader av styrning. När så är fallet innebär det väsentliga skillnader för assistentens yrkesroll.

En kategori assistansanvändare är barn och ungdomar. Även det förhållandet innebär specifika arbetsförhållanden för assistenten. Vanligen är det föräldrarna som med hänsyn till barnets ålder fungerar som arbetsledare. Även här får assistenten en roll som kan innefatta gränssättning och styrning, en roll som bör förändras i takt med barnets mognad men som samtidigt innebär en mellanställning för assistenten mellan assistansanvändare och föräldrar.

Personlig assistent

Assistansreformen har inneburit att en ny yrkeskategori vuxit fram. Det beräknas att ungefär 50 000 personer arbetar som personliga assistenter i Sverige. Inför framtiden uppskattas behovet öka till cirka 60 000 (RiR, 2004).

Kärnan i yrkespraktiken är att bistå en person med funktionshinder på ett sätt som främjar dennas levnadsförhållanden och delaktighet i samhället. Det handlar om att assistera i hemmet, i skola och på arbetsplatser såväl som under fritidsaktiviteter. Rent praktiskt kan arbetet för personliga assistenter skilja sig väsentligt. Personkretsen för personer med funktionshinder som omfattas av rätten till personlig assistans innefattar brukare med skilda funktionshinder. Detta i kombination med stora variationer avseende ålder, familjesituation, arbete, fritidsintressen, boende etc. innebär att arbetet som personlig assistent kan te sig väsentligt olika för olika assistenter.

Beskrivning av personliga assistenter

På en översiktlig nivå kan vi ge en generell beskrivning av de verksamma personliga assistenterna. Samtidigt ska man vara medveten om att det är en heterogen grupp i den mening att de har relativt olika bakgrund och även motiv till sin anställning. En inventering som fackförbundet Kommunal har gjort av de personliga assistenter som är medlemmar i förbundet ger en bild av gruppen, vilken kan jämföras med resultatet av andra studier. Man kan anta att den grupp som valt att ansluta sig fackligt exempelvis ser en viss varaktighet i sitt arbete, något som inte gäller alla assistenter. 2004 hade Kommunal 26 900 medlemmar verksamma som personliga assistenter. Detta är en siffra som man jämför med uppskattningen 50 000 personliga assistenter verksamma totalt.

Personliga assistenter fackligt anslutna till Kommunal kan beskrivas enligt följande:

- Fyra av fem assistenter är kvinnor
- De flesta är i åldern mellan 25 och 44 år
- Var tredje har utländsk bakgrund
- Två av tre har arbetat mer än tre år i yrket
- En av fyra arbetar heltid
- Av de av Kommunal organiserade personliga assistenterna är 8 av 10 kommunalt anställda (Kommunal, 2005).

Även andra studier av personlig assistans från olika delar av landet visar på den kvinnliga dominansen inom yrket (Socialstyrelsen, 1997, Ds 2001:72, Larsson, Larsson, 2004). Riksgenomsnittet för män inom yrkeskåren beräknas till 23 procent (Flodström Nilsson 2003). Detta är dock högre än vad som beräknas för närliggande yrkesområden inom vård och omsorg.

De svenska studierna av personlig assistans uppvisar en viss variation angående assistenternas ålder men tycks samstämmiga om att många assistenter är relativt unga. Med det menar man att tre av fyra är under 35 år alternativt att en majoritet är under 40 år (Gough, Modig, 1995, Socialstyrelsen 1997, Ds 2001:72, Larsson, Larsson, 2004).

I Larsson och Larssons studie var cirka en femtedel av de tillfrågade assistenterna födda i ett annat land, ett förhållande som man betecknar som normalt för en yrkesgrupp som denna med relativt låga formella krav på utbildning. Detta är en lägre andel än vad som presenteras i Kommunals sammanställning, vilket kan bero på definitionen av utländsk bakgrund såväl som på vilken population som studerats. Larsson och Larsson konstaterar vidare att det finns privata assistansföretag som har specialiserat sig på assistenter med utländsk bakgrund för assistansanvändare som också har en annan bakgrund än svensk (Larsson, Larsson, 2004).

Personalomsättningen inom personlig assistans är stor. Detta bekräftas av flera undersökningar (Gough, 1994, Socialstyrelsen 1997, Ds 2001:72, Larsson, Larsson, 2004). Arbetsmarknadsstyrelsen betecknar arbetet som personlig assistent som ett bristyrke och ett genomgångsarbete (Ams 2003). Arbetsgruppen för att underlätta rekrytering av personliga assistenter räknar med en genomsnittlig omsättning på 40 procent per år (Ds 2001:72). Att Kommunals sammanställning visar en hög andel som stannar längre i yrket kan bero på att det är just den gruppen som också ansluter sig fackligt.

Den låga andel som har heltidstjänst som personlig assistent är bland annat en följd av brukarnas behov. Behovet påverkar den totala arbetstiden och kan framförallt medföra oregelbundna, ej sammanhängande arbetspass. Det finns även en tradition av deltidsarbete inom kvinnoyrken, särskilt inom vård- och omsorgssektorn. Många kombinerar också arbetet som assistent med exempelvis studier.

Drygt hälften av alla personliga assistenter är kommunalt anställda. Andelen personlig assistans genom privata företag har ökat under senare år.

De personliga assistenternas tidigare erfarenheter och utbildning är skiftande. Ofta kan man dock se att en hög andel har vård- och omsorgsutbildning och/eller erfarenhet. Med hänsyn till att arbetet som personlig assistent beskrivs som ett yrke med låg status och låg lön är det anmärkningsvärt att så många har en högskoleutbildning (i Larsson och Larssons studie 29 procent). En möjlig förklaring är att här finns ett samband med extraarbete under studierna.

Anhörigassistenter

En särskild grupp assistenter är de som arbetar för en anhörig assistansanvändare. Det kan vara föräldrar till minderåriga barn eller vuxna barn med funktionshinder alternativt make/maka som assisterar sin partner. Gruppen anhörigassistenter kan även omfatta andra nära släktingar. En anhörig som

assisterar en familjemedlem har andra bevekelsegrunder och förutsättningar för sitt arbete i och med den personliga relationen och dessa assistenter bör därför delvis betraktas som en egen kategori. Samtidigt är det viktigt att även anhörigassistenter betraktas som en yrkeskategori och att också deras behov av fortbildning, stöd etc. uppmärksammas.

Syfte, material och metod

Syfte

Sedan lagstiftningen LSS och LASS trädde ikraft 1994 kan man anställas under beteckningen personlig assistent (i vissa delar av landet förekom detta redan tidigare). Ansluter man sig till ett fackförbund, i det här fallet Kommunal, gör man det som personlig assistent. I arbetsförmedlingens förteckningar över lediga tjänster och i dagspressens platsannonser återfinns rubriken personlig assistent. Personlig assistent kan därmed betraktas som en etablerad benämning på personer som arbetar med personlig assistans. Med personlig assistent åsyftas i denna studie alla som är anställda under denna beteckning, vilket även innefattar anhöriga som är anställda som personliga assistenter.

Många personliga assistenter berättar om arbetsglädje, givande samvaro med den brukare de bistår, variationsrika arbetsdagar och om upplevelser av ett viktigt och meningsfullt arbete. Den särskilda arbetssituation som ofta inbegriper en arbetsplats i brukarens hem, en nära och intim samvaro samt insyn i privata relationer innebär dock att yrkesrollen innehåller en rad potentiella svårigheter. Samtidigt som många vittnar om tillfredsställelse med arbetet som personlig assistent har yrket låg status, en låg lönebild, betraktas som ett genomgångsyrike och omfattas av rekryteringsproblem.

Den här studiens syfte är att utifrån svensk forskning och annat empiriskt kartläggningsarbete sammanställa och analysera de yrkesmässiga problem som personliga assistenter möter i sitt arbete. Häri ingår att kartlägga frågeställningar relaterade till de personliga assistenternas yrkesroll och identifiera områden som bör utvecklas.

Material och metod

Underlaget för denna sammanställning är de studier av personlig assistans som genomförts i Sverige. Dessa finns i huvudsak återgivna i den av författaren tidigare genomförda forskningssammanställningen "Personlig assistans. En inventering av forskningsläget", där speciellt kapitlet "Den personliga assistenten," kompletterat med ytterligare material, utgjort grunden för denna fördjupade studie (Socialstyrelsen, 2005b).

Den sökning som låg till grund för forskningsinventering "Personlig assistans. En inventering av forskningsläget" genomfördes via databaserna ERIC, LIBRIS, Medline, Political Science, PsycINFO, Social Service Abstracts och Sociological Abstracts samt Google scholar. På så sätt utnyttjades de tongivande sökmotorerna i studien.

Vidare genomfördes riktade sökningar av artiklar i tidskrifterna "Disability and Society", och "Scandinavian Journal of Disability." För kompletterande sökningar anlätades en erfaren forskningsbibliotekarie. Som sökord

användes: personlig assistent, personlig assistans, funktionshinder, handikapppreferen, Independent Living.

Med hjälp av aktuella forskningsöversikter inom svensk handikappforskning samt personlig kännedom identifierades ett antal nyckelpersoner inom handikappforskningen med inriktning mot det specifika området (FAS 2001a, FAS 2001b). Förutom riktad sökning och genomgång av dessa forskares publikationer och referenslistor togs personlig kontakt genom e-mail och/eller telefon. På så vis verifierades sammanställningen samt ytterligare forskare, främst doktorander med pågående arbeten, identifierades.

Detta material har kompletterats, genom en ny sökning via LIBRIS samt kontakter med identifierade forskare, med publikationer utgivna efter den förra studien. Denna sökning är begränsad till publikationer med inriktningen personliga assistenter eller personlig assistans.

Därutöver ingår i underlaget för denna studie tolv intervjuer med personliga assistenter som författaren genomförde inom ramen för projektet "Det privata livet" vilket finansierades av Vårdalstiftelsen. Intervjuerna är löst strukturerade och utgår från assistenternas berättelser om en arbetsdag. Denna studie kompletterar och illustrerar, framförallt genom den direkta tillgången till assistenternas berättelser om sin vardag, det övriga materialet.

Det huvudsakliga materialet för sammanställningen består av vetenskapliga publikationer, statliga utredningar, rapporter från statliga och kommunala myndigheter samt från FoU-verksamhet. Därutöver omnämns, samt återfinns i referenslistan, ett antal uppsatser på C- och D-nivå samt pågående forskningsprojekt som genomförs av forskarstuderande. Dessutom inkluderas läromedel avsedda för personliga assistenter.

Materialet är publicerat från och med 1994 till och med 2006. LSS, vilken innefattar insatsen personlig assistans, trädde i kraft 1 januari 1994. Redan tidigare hade personlig assistans för personer med funktionshinder givits inom ramen för socialtjänstlagen (1980:620). Inom vissa kommuner bedrevs försöksverksamhet, bland annat av den kooperativa föreningen STIL i Stockholm. Någon systematisk forskning har dock av naturliga skäl inte publicerats före andra hälften av 1990-talet.

I rapporten har ämnen, frågeställningar och tematiker kring yrkesrollen personlig assistent systematiserats och sammanställts i ett antal grupperingar och under relevanta rubriker för att på så sätt ge en beskrivning av de svårigheter och styrkor i arbetet som personlig assistent som skildras i det studerade materialet.

I rapporten återges studier av personliga assistenters arbetssituation och upplevelser av yrkesområdet. Aktuell lagstiftning refereras i förekommande fall i fotnot men då rapportens syfte inte är att återge denna eller andra regler kring området hänvisar författaren till andra källor för sakkunnig återgivning av dessa.

Disposition

Denna rapport har, efter denna inledning, strukturerats i fyra kapitel. I *första kapitlet* behandlas hur forskningen belyst de personliga assistenternas anställning utifrån områden som rekrytering, kompetenskrav och personalomsättning. Vidare beskrivs och diskuteras anställningsförhållanden, anställ-

ningstrygghet, tjänstgöringsgrad, arbetstider och lön. Även assistenternas bakgrund i form av utbildning och erfarenhet berörs. I ett avsnitt om arbetsledning behandlas den för personliga assistenter ibland oklara uppdelningen mellan arbetsledning och chefskap. Vidare diskuteras hur arbetslednings-/chefsuppgifter som introduktion, arbetsbeskrivning, utvecklingssamtal, handledning, fortbildning, personalmöten och kvalitetsarbete utifrån genomförda studier har fungerat för yrkesgruppen personliga assistenter.

Det *andra kapitlet* fokuserar på vad forskning och andra empiriska kartläggningar belyst avseende arbetsmiljön för personliga assistenter. De arbetsmiljöbrister som framträder rubriceras under organisatoriska brister i arbetsmiljöarbetet hos arbetsgivare, fysisk arbetsmiljö i form av tunga lyft och belastning samt psykosocial arbetsmiljö där särskilt de personliga assistenternas ensamarbete samt assistenternas arbetsmiljö i konflikt med assistansanvändarens livsstil uppmärksammas.

I rapportens *tredje kapitel* skildras forskningens bidrag kring den personliga assistentens arbetssituation och relationer till assistansanvändaren samt övriga personer och grupper som man möter i sin yrkesutövning. Här diskuteras arbetsuppgifter och fördelning av arbetet. Beskrivningar av yrkesrollen samt uppfattningar om yrkesrollens status återges. Vidare skildras trivsel med arbetet, svårigheten att hålla isär arbete och privatliv, asymmetrin i förhållandet mellan assistansanvändare och assistent, samt assistenternas motivationsarbete. Ett särskilt stycke ägnas anhörigassistenter. I övrigt behandlas assistentens relation till assistansanvändarens familj, assistans till barn, relationen till anhöriga, mellan assistenter, till arbetsgivare, till god man, andra yrkeskategorier och till allmänheten.

I det *fjärde kapitlet* sammanfattas de i rapporten identifierade problemråden som enligt forskning, myndighetsrapporter och empiriska kartläggningar återfinns inom personlig assistans som yrke. Avslutningsvis diskuteras frågeställningar och områden som bör utvecklas.

ANSTÄLLNING SOM PERSONLIG ASSISTENT

Sammanfattning

I detta kapitel behandlas hur forskning och annat empiriskt kartläggningsarbete belyst de personliga assistenternas anställning utifrån områden som rekrytering, kompetenskrav och personalomsättning. Här framträder tydligt att personlig assistans är ett bristyrke såväl som ett genomgångsarbete. Vidare beskrivs och diskuteras anställningsförhållanden, anställningstrygghet, tjänstgöringsgrad, arbetstider och lön. Här framträder brister som ger upphov till oro bland de personliga assistenterna samt innebär en osäker anställningssituation. Anställningsvillkoren för vissa assistenter innebär exempelvis att de kan bli uppsagda med kort varsel till följd av att assistansanvändaren avlider, vårdas på institution, byter assistansanordnare eller önskar annan assistent. Ett stort antal assistenter utan fast tillsvidareanställning kan dessutom få svårigheter med banklån, hyreskontrakt etc. Vid inrättandet av personlig assistans fastställdes att lönenivån skulle motsvara den för ett vårdbiträde. Utifrån de personliga assistenternas varierade arbetssituation, högre kompetenskrav, ansvar samt psykiskt och fysiskt tunga arbetssituation har detta kritiserats. Assistenternas arbetstider bestäms utifrån assistansanvändarnas tilldelning av assistans samt behov, vilket kan innebära såväl korta som långa pass samt att assistenter som önskar arbeta heltid inte alltid kan komma upp i den tjänstgöringsgraden.

Även assistenternas bakgrund i form av bl.a. utbildning och erfarenhet berörs i detta kapitel. Utifrån studierna kan det konstateras att övervägande andelen är kvinnor, många har vårdutbildning eller vårderfarenhet men även att ett stort antal assistenter har högskoleutbildning. Detta kan bland annat förklaras med att många personliga assistenter arbetar deltid under sina studier. Det innebär vidare att dessa assistenter i hög grad försvinner från yrket när de avslutar sina studier och därigenom förstärker bilden av personlig assistans som ett genomgångsyrke. En hög andel personliga assistenter har utländsk bakgrund.

I ett avsnitt om arbetsledning behandlas den för personliga assistenter ibland oklara uppdelningen mellan arbetsgivare och arbetsledning, vilket kan innebära utsatthet och ett svagt stöd i arbetssituationen. Vidare diskuteras hur arbetslednings-/chefsuppgifter som introduktion, arbetsbeskrivning, utvecklingssamtal, handledning, fortbildning, personalmöten och kvalitetsarbete har fungerat för yrkesgruppen personliga assistenter. Förutom det otydliga ansvaret för arbetsledning och stöd framkommer att det hos många assistansanordnare finns anledning till organisatoriska förbättringar med avseende på personalen; de personliga assistenterna.

Rekrytering

Arbetsmarknadsstyrelsen tillsammans med en rad andra myndigheter definierar personlig assistent som ett bristyrke (2003). De faktorer som anses påverka bristen är dels att det finns ett eftersatt behov inom handikappomsorgen, dels att det är en hög personalomsättning inom yrket till följd av arbets- och anställningsformerna.

I en utredning från socialdepartementet analyseras förutsättningar för att underlätta rekrytering av personliga assistenter (Ds 2001:72). Enligt en enkät riktad till såväl kommunala som privata arbetsgivare för personliga assistenter framgår att de flesta anser att det är svårt att rekrytera personal. Det framkom att det var svårare att rekrytera assistenter i Stockholm och i vissa glesbygdsområden än i övriga landet. Därutöver ansåg arbetsgivarna att det generellt blivit svårare med rekrytering de senare åren. Riksförsäkringsverket konstaterar att svårigheten att rekrytera assistenter är ett problem i hela landet och att bristen trots den formella rätten till assistans innebär att insatsen i praktiken inte alltid förverkligas (RFV, 2001:3).

I utredningen från socialdepartementet presenteras tre alternativa prognoser för den statliga assistanssättningen. I huvudalternativet beräknas att behovet av personliga assistenter år 2010 uppgår till 59 000 personer, dvs en fortsatt ökad efterfrågan (Ds 2001:72).

En studie av studerande på en utbildning till personlig assistent där dessa även följdes upp efter avslutad utbildning visar att endast en tredjedel hade erfarenhet av arbete som personlig assistent ett år efter avslutad utbildning. En stor andel av de studerande hade valt/fått anställning inom äldreomsorgen. I studien dras slutsatsen att inför framtiden måste äldreomsorgen ses som en konkurrerande verksamhet vad gäller rekrytering av personal (Nikku, kommande). Då äldreomsorgen bedöms behöva rekrytera drygt 120 000 vårdbiträden och undersköterskor under perioden 2001-2010 till följd av ett ökat antal äldre i högre åldrar och ökade pensionsavgångar bland befintlig personal finns anledning att beakta denna konkurrenssituation. Vidare visar en utblick mot 2030 att det är efter 2015 som de stora utmaningarna i fråga om kompetensförsörjning kommer (Socialstyrelsen, 2004).

Socialdepartementets arbetsgrupp för att underlätta rekrytering av personliga assistenter lämnar i sin rapport (2001:72) ett antal konkreta förslag. Genomförandet av dessa menar man bland annat bör leda till kvalitetsförbättringar, förbättrade anställningsvillkor samt höjd status vilket i förlängningen ska underlätta personalrekrytering. Dessa förslag rör lönevillkor, anställningstrygghet, utbildning, förstärkt kunskapsutveckling och forskning, informationssatsningar, vägledning och kunskapsunderlag för arbetsgivare samt uppföljning och utvärdering av rekrytering. Ett antal av dessa förslag har eller är på väg att förverkligas. Informationssatsningen om personlig assistans och projektet om vägledning och kunskapsunderlag för arbetsgivare har genom finansiering av Allmänna arvsfonden genomförts av Föreningen JAG samt Intressegruppen för Assistansberättigade.¹

De rekryteringsvägar som nämns i studier av personlig assistans är annonser i dagspress, kontakter genom bekanta samt kontakter genom kom-

¹ Se mer på www.vagledningsprojektet.info

munala enhetschefer. En mycket vanlig rekryteringsväg verkar personliga kontakter vara. Bekanta till assistansanvändaren eller bekanta till verksamma assistenter tillfrågas. Privata assistansföretag uppger även att de blir kontaktade av intresserade arbetssökande. Arbetsförmedlingen omnämns sällan som rekryteringsväg och då den omnämns är det i negativa ordalag då man menar att arbetsförmedlare har gett en nedvärderande bild av arbetet som personlig assistent (Ds 2001:72, Larsson, Larsson, 2004).

Kompetenskrav

Kompetenskravet på de personliga assistenterna har varit en viktig ideologisk fråga bland assistansanvändarna och deras företrädare brukarorganisationerna. Många brukare med tidigare erfarenhet av vård har velat prioritera en helt annan kompetens än tidigare omsorgserfarenhet hos assistenterna. De uppfattar att tidigare vårderfarenhet hos assistenterna innebär en risk för att brukarens självbestämmande och arbetsledande funktion inte får det utrymme som är tanken med assistansreformen (Gough, 1994a).

När dom kommer från långvården betraktar dom mig som om jag var senil. Experter är dom och vet sedan. När jag instruerade en tjej sa hon att hon vet så jag behöver inte tala. Hon hade jobbat på /.../ och vet hur man gör. Det är faktiskt lite individuellt sa jag, men hon visste. (Gough, 1994a, s. 198).

Framförallt i övergångsskedet till införandet av personlig assistans har motståndet mot omvårdnadsutbildning och -erfarenhet varit en viktig markering hos assistansanvändare och brukarorganisationer. Genom att behovet är skiftande hos olika assistansmottagare finns dock även en stor grupp brukare som efterfrågar vårdutbildning och/eller -erfarenhet hos assistenterna. Kommunala arbetsgivare värderar i många fall formell kompetens, som vårdutbildning, högt medan brukarna kan anse annan kompetens mer betydelsefull (Hugemark, 1998). Ahlström och medarbetare påpekar utifrån en studie av personliga assistenters arbetssituation att många upplevde en kunskapsbrist, framförallt vad gällde assistansanvändarens sjukdom, som gav upphov till otrygghet i yrkesrollen. Författarna menar att resultaten tyder på att den som helt saknar vårdutbildning kanske inte alltid är den mest lämpade personen att arbeta som personlig assistent (Ahlström, Sundmark, Wetterstrand, 2001).

Den kompetens som efterfrågas i utannonserade tjänster varierar starkt. Medan en del brukare enligt ovan vill ha en assistent som man själv kan lära upp och en del vill ha assistenter från servicesektorn har andra specifika behov av sjukvårdsutbildad personal eller önskemål om sjukvårdserfarenhet. Det kan även finnas andra kompetenser som efterfrågas hos assistenterna, som kunskap i teckenspråk, användande av bliss-tavla för kommunikation, fysisk styrka för att klara tunga förflyttningar eller körkort. Vidare kan assistansanvändaren önska vana vid olika husdjur, tolerans för att assistansanvändaren röker, intresse för sport eller musik, en hög allmänbildning eller datakunskaper. Andra assistansanvändare kan ha en stark allergi eller över-

känslighet och därför ställa krav på att assistenten inte har husdjur, röker eller använder parfymerade produkter (Dehlin, 1997).

Utbildning

Det krävs ingen formell utbildning för anställning som personlig assistent. Inom landet anordnas utbildning för blivande personliga assistenter vid ett femtontal folkhögskolor, via gymnasielinjer med valbara kurser inom omvårdnadsprogrammet och som arbetsmarknadsutbildning. Det finns även en uppdragsutbildning på distans vid Linköpings universitet vilken tagits fram i samarbete med fackförbundet Kommunal.

I socialdepartementets utredning om rekrytering av assistenter har meningarna varit delade om utbildning av assistenter. Man har dock konstaterat att dagens vård- och omsorgsutbildningar inte är relevanta (Ds 2001:72).

Motståndet mot utbildning av personliga assistenter har som angetts ovan en historisk och ideologisk bakgrund. Principerna om assistansanvändarens självbestämmande och inflytande är grundläggande inom 1994 års handikappreform. Det finns farhågor om att en stärkt yrkesroll kan vara ett hot i den meningen att assistenten har en generell icke brukarrelaterad kunskap om hur arbetet ska utföras redan innan anställningen hos assistansanvändaren påbörjats (Gough, 1994a, Jacobson, 1996). Samtidigt finns goda skäl att ge blivande assistenter en relevant utbildning i för arbetet viktiga områden som exempelvis ergonomi, lagstiftning och etiskt förhållningssätt (Krönmark, 2001, Ahlström, Casco, 2000). En sådan grund kan även komma assistansanvändaren till del. För yrkeskategorin kan utbildning bidra till en gemensam yrkesidentitet, till att höja kvaliteten i servicen och till en förbättrad status.

Personalomsättning

Socialdepartementets utredning beskriver en mycket hög personalomsättning. I en riksundersökning från 1999 påvisas att 45 procent av de kommunalt anställda och 30 procent av de anställda hos privata och kooperativa arbetsgivare slutade sin anställning under året. Man beräknar i rapporten en genomsnittlig personalomsättning på drygt 40 procent (2001:72). I Kommunals studie söker två av fem personliga assistenter nytt arbete (Kommunal, 2005). Även Larsson och Larssons undersökning visar att över 60 procent av assistenterna i studien inte avsåg att fortsätta inom yrket, var osäkra till att göra det eller inte visste hur de skulle göra i framtiden. Endast 38,5 procent uppgav att de hade för avsikt att stanna inom yrket (Larsson, Larsson, 2004).

I en undersökning i Gävleborgs län påvisas en betydligt lägre personalomsättning, 10-20 procent. Författaren spekulerar i om en hög omsättning kan vara ett storstadsfenomen med en betydligt högre tillgång till andra arbeten (Flodström Nilsson, 2003). I en tillsynsrapport från Arbetsmiljöverket som omfattar 33 assistansanordnare i Dalarna och Gävleborg har konstaterats stora variationer avseende personalomsättning. I ett extremfall påvisades en personalomsättning på upp till 90 procent. Den vanligaste uppgiften

var dock en omsättning på mellan 10 och 30 procent (Arbetsmiljöverket, 2001).

För assistansanvändaren innebär en hög personalgenomströmning att såväl kontinuitet som kvalitet påverkas. Att ständigt behöva möta nya personer i den nära och ofta intima assistansen är påfrestande och integritetskränkande. Likaså är det tidskrävande att vid upprepade tillfällen behöva instruera ny personal. Att det ofta kommer nya assistenter skapar otrygghet hos assistansanvändaren (Gough, 1994a, Jacobson, 1996). Även andra assistenter kan beröras genom merarbete med introduktion etc.

I diskussionen kring genomströmning är det viktigt att uppmärksamma att det finns många assistansanvändare som efterfrågar (även) kortare pass och arbete på obekväma arbetstider, vilket är något som kan passa den som studerar eller vill arbeta extra. Det kan då ligga i sakens natur att detta är en anställning som man bara avser att ha under en begränsad tid.

Min anställning var aldrig avsedd att vara något annat än tillfällig. Har aldrig övervägt att arbeta med detta mer stadigt. Det skulle i längden vara alltför isolerat. (Gough, 1994, s. 146).

Skäl för att avsluta anställningen

Den stora genomströmningen inom assistansarbetet kan antyda, menar Gough, att det är svårt att anpassa sig till de arbetsvillkor som personlig assistans innebär (1994a). De personliga assistenterna som lämnar yrket kan dock delas in i (minst) tre kategorier. Dels ett antal assistenter som inte trivs och därför snarast söker sig någon annan sysselsättning. De ovan nämnda som arbetar extra under en period i livet. Dessutom de assistenter som säger sig vara nöjda med assistentyrket och trivas mycket bra men ändå inte ser arbetet som något man vill fortsätta med. Skälen som anges är dels organisatoriska som exempelvis låg lön, låg status, ensamarbete, svårigheter att få en heltidstjänst, osammanhängande arbetstider etc. Dels finns uppfattningen om att man inte ska vara hos samma brukare alltför länge, att det skulle innebära att arbetet blir för enahanda och att man tröttnar på varandra. Därutöver finns en uppfattning om att man kanske kan arbeta som assistent efter ett antal år, att utvecklingsmöjligheterna stagnerar och att man därför kommer att söka sig vidare till andra arbeten (Flodström Nilsson 2003).

I rapporten från socialdepartementets arbetsgrupp för att underlätta rekrytering av personliga assistenter efterfrågades i en enkät till arbetsgivarna av vilka anledningar assistenterna slutat sina anställningar. De kommunala arbetsgivarna uppgav som de vanligaste anledningarna ensamarbete, låg lön, erhållit annat arbete samt psykiskt och fysiskt påfrestande arbete. Förvånande nog ser svaren lite annorlunda ut från övriga arbetsgivare där påbörjat utbildning var det vanligaste skälet till att assistenterna slutat sin anställning följt av att personkemin ej stämt mellan assistent och brukare, låg sysselsättningsgrad, låg lön och att assistentenerhållit annat arbete (Ds 2001:72).

Lön och yrkesstatus måste höjas rejält om folk dels ska fortsätta inom yrket och dels för nyrekrytering. Just nu är det ett yrke som många har kort

tid innan skola eller andra jobb. Man, kommunalt anställd (Flodström Nilsson, 2003, s. 40).

Assistansanordnare

Assistansanvändaren kan använda sig av kommunen, en privat assistansanordnare eller ett kooperativ för administrationen av assistansen. Det är även möjligt för den assistansberättigade att själv vara arbetsgivare, vilket då innefattar hela arbetsgivaransvaret.

Statistiken över fördelningen mellan de olika formerna av assistansanordnare är inte fullständig men ger en översiktlig bild. Kommunerna är de största assistansanordnarna och arbetsgivarna för personliga assistenter. Drygt hälften av alla personliga assistenter är kommunalt anställda (Kommunal 2004, SOU 2005:100). Den andel som väljer personlig assistans genom privata företag har ökat på senare år. Det kan dock skilja sig åt mellan olika regioner i landet. Socialstyrelsens studie från 1996 om personliga assistenter i riket utom storstäderna visar att kommunerna då hade ca 73 procent medan de privata företagen samt kooperativen stod för 24 procent. Andelen assistansanvändare som väljer att ta hela arbetsgivaransvaret själva är låg, under 4 procent (SOU 2005:100). Larsson och Larssons studie från södra Sverige visar att i storstaden Malmö är kommunen assistansanordnare för 22 procent av assistansanvändarna, de privata företagen står för 63 procent och kooperativen för 14 procent. I de i sammanhanget mindre kommunerna Trelleborg och Lund var dock kommunen den största assistansanordnaren. Detta kan vara en konsekvens av storstädernas större utbud och därmed valmöjlighet. Å andra sidan finns det andra områden i landet med mycket landsbygd och glesbygd där andelen enskilda assistansanordnare är stor, som exempelvis i Jämtlands län.

Antalet kommunala assistansanordnare var i december 2004 cirka 330, vilket inkluderar kommun, stadsdels- och kommundelsnämnder. Ungefär lika många uppskattas antalet assistansanordnare i form av kooperativ och privata företag vara. Detta är en beräkning av antalet assistansanordnare tillika arbetsgivare för personliga assistenter. Variationen när det gäller antalet assistansberättigade och personliga assistenter hos de enskilda assistansanordnarna är stor. Assistanskommittén har uppskattat tre någorlunda lika stora andelar. En tredjedel av assistansanordnarna hade 1-9 assistenter anställda, en knapp tredjedel 10-35 anställda assistenter och en dryg tredjedel 35 eller fler anställda assistenter (SOU 2005:100).

Det finns ett fåtal studier som jämför de kommunala och privata assistansanordnarna. Det är svårt att dra några generella slutsatser då dessa studier är av varierande omfattning, gäller olika regioner och har skilda jämförelsevariabler. Det skulle även vara av stort intresse att närmare belysa kooperativa assistansanordnare jämfört med kommunala och privata anordnare.

Flodström Nilssons studie från Gävleborgs län påvisar att de privata assistansanordnarna ger ett bättre stöd till sina personliga assistenter än de kommunala, från anställningsförfarande, introduktion och fortbildning till stöd i arbetet (Flodström Nilsson, 2003). Larsson och Larssons studie visar på vissa skillnader mellan kooperativt, kommunalt och privat anställda. De

privat anställda har konsekvent i högre grad deltagit i fortbildning, haft tillgång till och är tillfreds med handledning samt har en högre förekomst av arbetsbeskrivningar. Författarna menar trots skillnaderna mellan arbetsgivarna att dessa differenser är marginella och för ingen vidare diskussion kring detta (Larsson, Larsson, 2004).

I en C-uppsats jämförs kommunal och privat assistans ur ett personalperspektiv. Här framgår att det i de studerade organisationerna inte skiljde i anställningstrygghet. Vad gäller lönesättning tillämpade de privata företagen samma lönenivå inom hela personalgruppen medan kommunen tillämpade en individuell skala beräknad utifrån varje anställds anställningstid. Därutöver konstateras att det fanns bättre tillgång till handledning i de privata assistansföretagen samt att dessa organisationer försökte verka för en känsla av delaktighet hos personalen, exempelvis genom månadsbrev (Eklund, Nordvall, 2006).

Kommunals sammanställning visar att andelen fackligt anslutna är betydligt mindre bland assistenter hos privata arbetsgivare än hos kommunalt anställda. Man beräknar att det finns över 15 000 privat anställda assistenter och att den fackliga anslutningen bland dessa är cirka 25 procent. De jämförelser Kommunal gjort mellan kommunalt anställda assistenter och privat anställda fokuserar framförallt på anställningsavtal. Bland medlemmarna på den privata sidan är anställningsformerna liksom uppsägningstiden mer varierande medan de kommunalt anställda i högre grad har en fast tillsvidareanställning med månadslön (Kommunal, 2005).

Anställningstrygghet

Intentionen i lagstiftningen är att det är assistansanvändaren som avgör vem han eller hon vill anställa som assistent. Om assistansanvändaren inte längre önskar assistans av en viss assistent kan den personen sägas upp utan närmare motivering. Likaså upphör assistansersättningen om assistansanvändaren hamnar på sjukhus, annan institution eller avlider. Dessa förhållanden innebär en otrygghet i assistentens anställningsförhållanden, i varierande grad beroende på anställningsavtal och möjlighet till omplacering. Assistenterna upplever dock enligt flera studier att dessa förhållanden innebär en oro.

De olika anställningsavtal som i huvudsak är aktuella för personliga assistenter är de så kallade HÖK-avtalet, PAN-avtalet eller projektanställning:

- Anställning enligt avtalet Huvudöverenskommelsen, HÖK, innebär tillsvidareanställning, månadslön, samt att uppsägningstiden följer lagen om anställningsskydd (LAS). Majoriteten av de fackligt anslutna assistenterna arbetar idag enligt HÖK, vilket är en tydlig facklig strävan.
- Anställning enligt avtalet Personlig assistent och anhörigvårdare, PAN, innebär visstidsanställning samt timlön, att uppsägningstiden är en månad och att det inte finns företrädesrätt till återanställning.
- Projektanställning innebär vanligen att den funktionshindrade betraktas som projektet och om brukaren inte vill ha en assistent längre, byter assistansanordnare, flyttar till institution eller avlider så upphör projektet.

Därtill tillkommer assistenter som arbetar som vikarier och på provanställningar.

Ur ett riksperspektiv arbetar 83 procent av de personliga assistenter som är medlemmar i fackförbundet Kommunal enligt avtalet HÖK och 17 procent enligt PAN-avtalet. Kommunals studie visar på vissa regionala skillnader, där storstadslänen har en högre andel assistenter (20 procent) anställda enligt PAN-avtal. De som idag arbetar enligt PAN, menar Kommunal, är i hög utsträckning anhörigvårdare eller personliga assistenter som endast kommer att arbeta en kortare period (Kommunal, 2005). I Larsson och Larssons studie påvisas dock att det endast var 42,5 procent som hade fast anställning. Det är därför rimligt att anta att de fackligt anslutna assistenterna i högre grad än icke-fackligt anslutna arbetar som tillsvidareanställda enligt HÖK-avtalet. Man kan även spekulera i om de personliga assistenter som ej är fackligt anslutna innehåller en högre andel som själva ser arbetet som tillfälligt eller som ett extraarbete och därför inte heller aktivt söker förbättrade anställningsvillkor.

Anställning som personlig assistent innebär på flera sätt en otrygghet i anställningsförhållandet. En stor osäkerhet har lagstiftningen om utbetalning av assistansersättning då brukaren ligger på sjukhus eller avlider inneburit. Då ersättningen upphör i samband med detta lämnas inte något utrymme för assistentens möjlighet att söka eller börja en ny anställning i anslutning till att den förra anställningen upphör. Detta innebär givetvis en påfrestning i arbetsförhållandet. Årligen avlider ca 400 personer som erhåller assistansersättning enligt lagen om assistansersättning, LASS. I dag föreligger förslag till förändrad lagstiftning för att alla assistenter oavsett anställningsavtal ska erhålla en månads uppsägningstid i samband med nämnda förhållanden samt att assistansanvändaren ska kunna behålla assistansen i samband med vård på institution under maximalt tre månader (Ds 2001:72, SOU 2005:100). Beslut i denna fråga har dock dröjt.

Jag har ju inte bara henne jag arbetar hos, utan en annan också som blivit inlagd på sjukhus. Och då, så vet jag inte från månad till månad om jag har en heltidstjänst. (Andersson, Karlsson, 2003, s. 17).

Assistansanvändaren har enligt LSS rätt att avgöra vem som ska förmedla assistansen. Den assistansberättigade kan därmed utan motivering säga upp en assistent om han eller hon inte längre vill ha assistans av den personen². Enligt vissa privata avtal kan detta ske med två veckors uppsägningstid eller till och med med omedelbar verkan. Samtidigt som det är förståeligt att man inte vill fortsätta samarbetet med en assistent som man inte känner förtroende för är detta ett förhållande som kan påverka relationen mellan assistansanvändare och assistent (Kommunal, 2005).

Just nu är det väldigt osäkert hur länge jag får jobba hos en brukare. [...] För det är egentligen nackdelen när man är personlig assistent, att inte ha

² Det arbetsrättsliga förhållandet innebär att en assistent anställd enligt Hök-avtalet i första hand omplaceras och om det inte är möjligt kan uppsägning bli aktuellt pga arbetsbrist.

en fast anställning i kommunen. Vill inte brukaren ha en kvar, så är det bara nej och gå. (Andersson, Karlsson, 2003, s. 17).

Assistentens anställningsavtal kan medföra konsekvenser som svårigheter att ha en trygg ekonomi och social förankring i livet, exempelvis att få banklån eller att viss pension inte ingår. Detta innebär att personliga assistenter kan känna oro och otrygghet. I Kommunals enkätundersökning hade var fjärde medlem känt oro för att förlora sitt arbete under den senaste månaden. Oron är störst hos yngre medlemmar, visstidsanställda och hos medlemmar med utländsk bakgrund. Samtidigt är tre av fyra medlemmar nöjda med anställningsformen (Kommunal, 2005). I Larsson och Larssons studie från södra Sverige var mindre än hälften fast tillsvidareanställda (42 procent). Övriga former av anställning var vikariat, visstidsanställning, provanställning eller timanställning. Trots det ansåg 75 procent att de hade en önskvärd anställningstrygghet.

Det finns en viss motsägelse inom och mellan studierna i att så många säger sig nöjda med anställningsformen men samtidigt har en osäker situation och dessutom känner oro. Här kan man spekulera i om resultatet avspeglar en stor andel extraarbetande assistenter där anställningsformens trygghet inte är det primära. Det kan även vara så att här syns en oro som under perioden för studiernas genomförande var vanlig bland många arbetstagare i landet.

Tjänstgöringsgrad

En stor andel av dem som arbetar som personlig assistent arbetar deltid. Exempelvis arbetade 59 procent i Larsson och Larssons studie 75 procent eller mindre av en heltid. I Gävleborgs län arbetade 66 procent deltid. Bland Kommunals medlemmar arbetar endast en av fyra heltid. Skälen till detta kan vara flera. Arbetstiden anpassas efter assistansanvändarens behov vilket kan innebära arbete motsvarande deltid. Arbetspassen kan vara oregelbundna eller icke sammanhängande vilket gör det praktiskt svårt att utforma en heltidstjänst. Det finns en tradition av deltidsarbete inom kvinnodominerade yrken, särskilt inom vård och omsorgsfältet. Deltid är också en arbetsform som passar en del assistenter, såsom studenter som arbetar vid sidan av sina studier, eller den som vill arbeta extra. Andra menar att det är ett tungt arbete och därför svårt att orka med en heltidstjänst. Många assistenter är nöjda med omfattningen av sin tjänst. För andra kan den låga tjänstgöringsgraden och därtill arbetspassens utspriddhet över dygnet innebära en nackdel och utgöra anledningen till att man önskar ett annat arbete (Flodström Nilsson, 2003).

En låg tjänstgöringsgrad kan påverka kontinuiteten i assistansen negativt. Det går lång tid mellan assistentens arbetspass vilket i sin tur kan påverka såväl kvalitén som tryggheten för assistansanvändaren. En låg tjänstgöringsgrad hos de enskilda assistenterna kan även innebära ett stort antal assistenter hos assistansanvändaren. Detta kan vara olyckligt då såväl kontinuitet som kvalitet var ledord vid införandet av personlig assistans. Även med tanke på att befästa arbetet personlig assistent som ett yrke och höja statusen är det önskvärt att de som vill kan arbeta heltid med rimliga arbetstider.

Arbetstider

Flera studier visar att de personliga assistenterna till stor del är nöjda med sina arbetstider (Kommunal, 2005). Arbetet kan innebära såväl dag-, kvälls- som nattarbete beroende på assistansanvändarens behov. Många assistansanvändare har behov av assistans en stor del av dygnet och även under helger. Detta behov innebär att det finns möjligheter till arbetstider som utifrån individens behov kan kombineras med studier, annat arbete, familjeliv eller fritidsintressen.

En del assistenter kan påverka sina arbetstider vid schemaläggning medan andra inte har den möjligheten. Enligt Gough och Modig anser bara hälften av assistenterna att assistansanvändarna tar hänsyn till deras önskemål och rättigheter vid planering av arbetsdagen (1996). Det innebär att många säger sig känna att de ställer upp utan att känna sig delaktiga. Även Kommunals studie visar att hälften av assistenterna kunde påverka arbetstiderna (2005).

Flexibiliteten är en av de fördelar med arbetet som assistenter för fram och en aspekt av denna kan gälla arbetstiderna. Anpassningen av arbetstiden kan dock innebära en svårighet för arbetstagare som inte har ett fast schema där istället arbetstiden varierar från dag till dag, vilket gör att just flexibiliteten i de fallen gör det svårt att kombinera arbete med familj eller andra aktiviteter. Assistenterna kan även uppfatta att variation och anpassning vad gäller arbetstider är ett krav för att få behålla arbetet (Hugemark, Wahlström, 2002). Samtidigt är möjligheten till flexibilitet i assistansanvändandet en viktig del för assistansanvändaren, då det möjliggör att mer eller mindre spontant delta i olika aktiviteter (Gough, Modig, 1995, Ahlström et al 2001).

Ett problem för assistenterna är när arbetspassen blir för korta eller för långa. Har man exempelvis lång resväg är ett kort pass inte så uppskattat medan alltför långa pass kan vara påfrestande (Gough, Modig, 1996). Dåvarande Yrkesinspektionen påpekade att arbetstidslagens dispositiva möjlighet generellt användes i mycket hög utsträckning till exempelvis arbetspass mycket över normalarbetstid. Det var vidare inte ovanligt att raster inte förekom (2000).

Vid årsskiftet 2006-07 inträdde en förändring av arbetstidslagen till följd av EU-anpassning. Denna kommer att påverka de personliga assistenternas arbetspass, exempelvis kommer möjligheten till långa arbetspass att begränsas. Troligen kommer lagstiftningen att innebära att behovet av antalet assistenter ökar.

Raster

I och med att assistenten arbetar i brukarens hem kommer han eller hon fysiskt att träda in i dennes privatliv. Samtidigt som det ställer krav på assistenten innebär det faktum att arbetsplatsen är förlagd till ett privat hem svårigheter att exempelvis dra sig tillbaka under raster. Assistansanvändaren kan även vara i behov av ständig assistans vilket inte medger att assistenten är frånvarande. Många assistenter arbetar långa pass och frånvaron av regelrätta raster kan bidra till att dessa känns ansträngande. Samtidigt kan gemensamma måltider och kafferaster med assistansanvändaren bidra till en avspänd och trevlig arbetsmiljö.

Den speciella arbetsformen innebär att arbetet som personlig assistent kan innefatta arbete under natt, såväl vaken natt som sovande jour. Kommunal pekar på problemen med ersättning för det som benämns sovande jour trots att det är arbetsplatsförlagd arbetstid (2005).

Lön

Riksdagen beslutar om ett timbelopp för assistansersättning. Detta ska då täcka alla utgifter som administration, handledning, fortbildning etc. Det fastställda beloppet utgör ett lönetak över vilket ersättning normalt inte kan utgå. Individuell kompetens eller specifika behov kan i mycket liten omfattning påverka lönesättningen. När det finns särskilt skäl kan dock Försäkringskassan bevilja en höjning med maximalt 12 procent per timme. Det kan komma ifråga för assistenter med särskild utbildning etc.

Förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter har stor betydelse i lönesättningen. Därutöver kan lönen för den enskilda assistenten variera något beroende på vilken administrativ avgift som tas ut och hur mycket som avsätts för fortbildning etc. Det har förekommit att företag sparar in på kostnaderna för assistansen, dvs. kostnaden för lön, utbildning etc. för att öka sin vinst alternativt för fri konsumtion för assistansberättigade. En stor andel av assistansanordnarna anger dock att det inte blir några pengar över, att brukaren inte får del av överskott alternativt att det enbart handlar om s.k. trivselpengar. Dessa trivselpengar har kunnat nyttjas för särskilda aktiviteter och framstår som ett konkurrensmedel för att locka assistansanvändare. Bland annat för att stävja sådan användning av assistansersättningen vilken är avsedd för kostnaderna för själva assistansen har Assistansutredningen formulerat förslag till tillsyn av assistansanordnarna (SOU 2005:100).

Socialdepartementets arbetsgrupp för rekrytering har påpekat att det fordras olika kompetens för att vara personlig assistent och att därför lönen borde kunna anpassas efter detta (Ds 2001:72) Man ser det inte som rimligt att en personlig assistent lönemässigt ska jämföras med ett vårdbiträde, vilket har varit den tidigare utgångspunkten. Lönen för personliga assistenter är en ofta framförd svårighet för långsiktig rekrytering av kompetent personal (Flodström Nilsson, 2003).

Kommunals sammanställning visar på en relativt stor lönespridning bland sina medlemmar. Medellönen för personlig assistent var 2003 15 700 SEK för riket. Den högst betalda assistenten (som arbetade i Stockholm) hade en månadslön på 19 600 SEK och den lägst betalda med arbetsplats i Norrbotten hade en månadslön på 11 100 SEK. Den regionala spridningen innebär att assistenterna har en högre lön i Stockholm och en lägre lön i norra Sverige. Skillnaden innebär i genomsnitt 300 kr vid månadslön och 400 kr skillnad i månaden vid timlön (2004).

Sveriges kommuners och landstings statistik för 2004 visar att medianlönen för månadsanställda var 16 548 SEK medan medianlönen för dem som hade timlön var 14 916 SEK, samt bekräftar den regionala lönespridningen med de högsta lönerna i Stockholm och de lägre i norra Sverige (SOU 2005:100).

Synd att man måste kryssa tveksam, men ska man ha en lönesättning som håller sig på A-kassenivå blir det svårt att ta det här på allvar. Det är dags att man från arbetsgivarhåll bestämmer sig om man vill ha en yrkesgrupp med eller utan utbildning. Man, kommunalanställd. (Flodström Nilsson, 2003, s. 39).

Lönen anges ofta som ett skäl till att assistenterna är missnöjda med anställningen, att det är svårt att rekrytera personal och att arbetet som personlig assistent har en låg status (exempelvis Flodström Nilsson, 2003). Det finns dock studier där intervjuade assistenter anger att man är nöjd med lönen (Eklund, Nordvall, 2006). Även i Larsson och Larssons studie är mer än hälften nöjda med sin lön, men författarna påpekar att materialet för studien är insamlat 1999 då ännu ingen debatt om de personliga assistenternas lönenivå varit aktuell och att en undersökning idag kanske skulle visa ett annat resultat (Larsson, Larsson, 2004).

Som facklig företrädare för personliga assistenter hävdar Kommunal att assistanssättningens utformning begränsar möjligheterna till löne- och yrkesutveckling. Vidare menar man att det i många fall förekommer oklara lönekriterier vid individuell lönesättning (Kommunal, 2005). De fackliga argumenten för att lönebildningen borde vara annorlunda är arbetets karaktär som tungt och psykiskt påfrestande, assistenternas stora ansvar, obekvämt arbetstid som inte kompenseras samt svårigheterna att leva på lönen, framförallt som ensamstående (Larsson, Larsson, 2004).

Assistenternas bakgrund

I flera studier har assistenternas bakgrund granskats. Exempelvis har det belysts vilken utbildning man har, eventuell tidigare arbetslivserfarenhet, anförda skäl för att arbeta som personlig assistent, etnicitet samt familjeförhållanden.

Vad gäller tidigare utbildning så återfinns en stor spridning bland de personliga assistenterna i flera av studierna. Det finns de som enbart har folkskola eller grundskola, de med gymnasieutbildning samt en förvånansvärt hög andel med högskoleutbildning. Det senare har möjligen en förklaring i att man arbetar extra under studietiden samt i den akademikerarbetslöshet som rått i samhället under en tid. Med hänvisning till den stora genomströmningen i yrket samt citat från aktuella studier är det troligt att många med högre kvalifikationer ser arbetet som personlig assistent som tillfälligt (Flodström Nilsson, 2003).

Söker jobb inom det område jag studerat. Kvinna, kommunalanställd. (Flodström Nilsson, 2003, s. 41).

En stor andel har en bakgrund bestående av vårdutbildning eller -erfarenhet. I Larsson och Larssons studie ligger denna andel på 58 procent. Även om det finns ett visst motstånd mot personal med tidigare vård- och omsorgserfarenhet så finns det även assistansanvändare som har behov av denna kom-

petens. Vårdpersonal från assistansanvändares tidigare boende har även aktivt rekryterats som assistenter.

Larsson och Larsson visar i sin studie att många (29 procent) av de studerade personliga assistenterna angav att de vill arbeta med människor som förklaring till att de sökt arbete som personlig assistent. Bland den studerade gruppen fanns en kategori som omfattar anhöriga till personen med funktionshinder i behov av assistans. Även bland assistenter som arbetade hos icke-anhöriga angavs till viss del erfarenhet av funktionshinder i familjen som en bakgrundsfaktor till att man valt arbetet som assistent.

I studien av Larsson och Larsson framgår att nästan 19 procent av assistenterna var födda i ett annat land än Sverige. I Kommunals rapport hade var tredje fackligt ansluten assistent utländsk bakgrund. Larsson och Larsson menar att det generellt kan sägas att yrken med relativt låga krav på utbildning har en högre andel invandrare än de där kompetenskraven är högre.

Vid en överblick av annonser för lediga tjänster som personlig assistent kan man se det ofta återkommande kravet på god svenska (<http://platsbanken.ams.se>). Det indikerar att många personer med utländsk bakgrund söker arbete som personlig assistent. Svårigheter att uttrycka sig på svenska kan innebära problem. Har man ett funktionshinder med talsvårigheter eller hörselnedsättning kan såväl omgivningens tydliga tal som förmåga att tolka assistansanvändaren vara betydelsefull och kräva god svensk språkförmåga.

Samtidigt kan man anta att det finns ett antal personer med funktionshinder med utländsk bakgrund som söker assistenter med språklig och kulturell kompetens. Exempelvis med tanke på att det kommer många till Sverige från krigsdrabbade områden i världen kan ett sådant behov finnas (Larsson, Larsson, 2004).

I samband med diskussionen kring tjänstgöringsgrad och arbetstider är det av intresse att föra fram Larsson och Larssons uppgifter och resonemang om personliga assistenters civilstånd. Författarna konstaterar att en stor andel assistenter är ensamboende vilket ger upphov till reflexionen huruvida det i vissa fall är svårt att förena familjeliv och arbetet som personlig assistent med tanke på arbetstider och löneläge. I materialet framgår inte närmare om det är en förklaring till den höga andelen ensamboende. Det kan även vara så att den här typen av arbete passar dem som bor ensamma och kanske ser arbetet som tillfälligt (Larsson, Larsson, 2004).

Man kan även reflektera över svårigheter att kombinera rollen som småbarnsförälder med arbetet som personlig assistent då det i ett ensamarbete kan vara svårt att få vikarie vid exempelvis vård av sjukt barn. När assistansarbetet är organiserat i ett vårdlag är det lättare att lösa sådana förhållanden. Å andra sidan har 45 procent av assistenterna i Larsson och Larssons studie barn under 20 år som bor hemma. Det framgår dock inte i vilken ålder barnen är.

Genus

Den övervägande andelen verksamma personliga assistenter är kvinnor. Andelen män är dock högre än inom annan omsorgsverksamhet. Det finns studier av huruvida assistansanvändarna önskar kvinnliga eller manliga assi-

stenter. Det visar sig att kvinnor i högre grad vill ha assistenter av samma kön medan män tycks ha en mer indifferent inställning (Gough, 1994). Kvinnor upplevde att det var mer generande och att de var mer utsatta när en man hjälpte dem med hygien. Dessutom var de känsliga för omgivningens synpunkter, både anhörigas och grannars uppfattning om att de tog emot intim hjälp av en man (Jacobson, 1996). Männens inställning till kvinnliga assistenter kan mycket väl vara en inställning präglad av tradition då kvinnor under lång tid har haft den omvårdande rollen.

Vad gäller assistenterna finns inte någon studie av vilka preferenser man har i fråga om assistansanvändaren. Assistenterna har liksom assistansanvändarna vissa möjligheter att påverka detta när man söker arbete. Möjligheten påverkas dock av arbetsmarknadsläget.

Arbetsgivare och arbetsledning

Arbetsgivare för de personliga assistenterna är den assistansberättigade själv eller den som den assistansberättigade gett i uppdrag att vara arbetsgivare för hans eller hennes personliga assistenter. Assistansanordnare, dvs. arbetsgivare för assistenterna, kan förutom den assistansberättigade vara kommuner, olika former av kooperativ och företag samt stiftelser. De flesta assistansberättigade väljer att inte själva vara arbetsgivare utan anlitar någon form av assistansanordnare. I assistansanordnarens uppdrag ingår arbetsgivaransvar för assistenterna. Ansvar bestäms av gällande lagstiftning och rättspraxis, kollektivavtal och individuella avtal.

Vad gäller arbetsledning betonas den assistansberättigades roll i något olika grad inom olika former för assistansanordning. Inom de flesta kooperativa assistansanordnare är det den assistansberättigade själv, eller en av denne utsedd person, som fungerar som arbetsledare för assistenterna. Från Svenska Kommunförbundet³ har arbetsledarfrågan formulerats ”Som anställd i en kommunal verksamhet omfattas man av det arbetsledaransvar som kommunen har enligt gällande lagstiftning. Till den aktuella arbetsledaren kan assistenten vända sig för att få frågor besvarade som rör själva anställningen etc. Brukaren eller dennes företrädare svarar dock för själva ledningen av arbetet på arbetsplatsen utifrån de assistansbehov som brukaren har.”

Arbetsledning i praktiken

Personlig assistans är en specifik arbetsform inte minst med tanke på arbetsledning. Det är assistansanvändaren, eller den som är utsedd i dennes ställe, som är praktisk arbetsledare för assistenten och avgör vilka arbetsuppgifter som ska utföras samt hur och när. I och med att arbetsgivaransvar, administrativ arbetsledning och praktisk arbetsledning kan utföras av olika instanser och personer kan förhållandet framstå som oklart för de personliga assistenterna.

Hur arbetsledningen kommer att utformas i det dagliga arbetet är i hög grad beroende av assistansanvändarens autonomi. Medan den autonoma

³ Sedan 1 januari 2005 Sveriges Kommuner och landsting.

assistansanvändaren ofta kan utöva arbetsledningen utan problem kan denna funktion komma att begränsas för assistansanvändare med nedsatt autonomi. I dessa krävs istället en avvägning av hur arbetsledning och ansvar ska hanteras praktiskt utifrån tillägnad kunskap om assistansanvändarens behov.

I studierna av personlig assistans finner man exempel på olika former för att hantera arbetsledningen. Det framkommer även att oklarheter kring detta kan upplevas som en stor osäkerhetsfaktor av assistenterna och ge upphov till frågor kring vilka arbetsuppgifter som ingår i personlig assistans. Vidare kan oklarheter om arbetsledning resultera i att assistenterna upplever ett svagt stöd, låg eller ingen feedback på sitt arbete samt att de inte vet vart de ska vända sig i krissituationer.

Konstigt att man har liksom ingen annan chef att gå till som det oftast är i andra jobb. Man kan gå till en i först hand, i andra hand också, om man vill prata ut med varandra. Om vi skulle ha något som känns svårt, då har man liksom ingen annan riktigt att gå till. Det kan kännas lite svårt ibland. (Ahlström, Sundmark, Wetterstrand, 2000, s. 28).

Följande varianter av arbetsledning finns återgivet i materialet kring personlig assistans;

- Den autonoma assistansanvändaren är själv arbetsledare.
- Anhöriga kan träda in och utöva en arbetsledande funktion, framförallt om den assistansberättigade är minderårig.
- Arbetsledningen hanteras genom att gemensamt med assistansanvändaren utarbeta vissa rutiner för återkommande uppgifter inom assistansen. Assistansanvändaren får stöd att fungera som arbetsledare såväl övergripande som i det vardagliga.
- En av assistenterna fungerar som arbetsledare för assistentgruppen. Denna person ansvarar för schema, planerar ledigheter och eventuella vikarier. I arbetsuppgifterna kan även ingå att den assistenten har ansvar för kontakter med myndigheter. Arbetsledningen är då en i hög grad administrativ ledning men innefattar även ett visst personalansvar och mer eller mindre ansvar för planering av arbetsuppgifter.
- Assistenten/assistansgruppen tar gemensamt över en större del av arbetsledningen med hänvisning till assistansanvändarens nedsatta autonomi.
- Arbetsledaren tillika administrativ chef finns på kommunens handikappenhets eller assistansföretaget som brukaren anlitar. Det finns assistansanvändare som inte alls eller till mycket liten del kan utöva någon form av arbetsledning och därför har överlåtit denna funktion.

De svårigheter som kan uppstå vad gäller chefsfunktioner och arbetsledning grundar sig framförallt i att det för assistenterna kan vara oklart vem som är deras chef, att assistansanvändaren/arbetsledaren är en del av arbetet för assistenterna, att assistansanvändaren kan ha en nedsatt autonomi som påverkar förmågan att utföra arbetsledningen samt att assistenten utför sitt arbete i assistansanvändarens hem utan en naturlig kontakt med överordnad chef.

Brukaren som arbetsledare

Inom Independent Living-rörelsen, som i mycket stätt modell för insatsen personlig assistans i Sverige, betonas brukarens roll som arbetsledare starkt. Kooperativen anslutna till rörelsen anordnar också utbildning för blivande assistansanvändare i bland annat arbetsledning.

Inom kooperativen hjälper arbetsledarna varandra att lösa problem som uppstår i assistanssituationen (Gough, Modig, 1996, s. 21).

Att vara arbetsledare beskrivs som att utöva ledarskap över den eller de personliga assistenter som arbetar hos en. Närmare beskrivs det som att balansera mellan att ge detaljerade instruktioner, att handleda, stödja och motivera de anställdas engagemang samt skapa utrymme för medarbetarnas egna initiativ. Gough och Modig beskriver hur Independent Living-medlemmarna visserligen ser assistansen som ett redskap och menar att kontrollen är nödvändig för personlig självständighet och autonomi men att man samtidigt är medvetna om att det kan vara påfrestande för assistenten att vara detaljstyrd i sitt arbete. Denna ibland detaljstyrda del av arbetet kan påverkas positivt genom förutsägbarhet, öppenhet och planering. Förutsättningarna för att assistansen ska fungera är ett partnersamarbete mellan assistansanvändare och assistent (Gough, Modig, 1996).

Delvis har ideologin och framförallt terminologin från IL kommit att återspeglas inom andra assistanskooperativ och privata assistansanordnare. Assistansanvändaren är arbetsledaren och den som planerar, styr och beslutar kring assistansen. Även hos assistansanvändare med kraftigt nedsatt autonomi och rörelseförmåga kan man återfinna den språkliga framställningen om hur han eller hon beslutar och utför uppgifter i hemmet. Detta innefattar handlingar som kommer till stånd genom de personliga assistenterna som understödjare och utförare.

I vår familj är det jag som planerar måltiderna och sedan lagar maten, berättar den sängliggande kvinnan med stora talsvårigheter. För henne verkar det självklart att uttrycka sig så, och att även mena det, trots att jag förstår att hennes funktionshinder omöjliggör all praktisk delaktighet i själva utförandet av matlagningen. Under själva intervjun står den personliga assistenten i köket, i full färd med att förbereda middagen (Ur Nikku, studien *Det privata livet*).

Chef/arbetsledning förutom assistansanvändaren

I de olika studiernas diskussioner kring chefs/arbetsledningsfrågor åsyftas vanligen en ledning vid kommun eller assistansföretag. Assistenterna bör kunna ha samma anspråk på arbetsledning/chef jämförbart med anställda inom andra yrkesområden. Dessvärre påvisar flera studier brister i detta avseende. Kommunals studie visar att det ofta finns brister i möjlighet till feedback, rådgivning, introduktion och handledning (Kommunal, 2005). Många brukare kan behöva assistans dygnet runt alla dagar i veckan. Samtidigt saknas det i stor utsträckning arbetsledning dygnet runt och på helger.

Om en krissituation skulle inträffa är det relativt vanligt att assistenterna inte vet vart de ska vända sig (Arbetsmiljöverket, 2002:5).

Arbetsmiljöverket har uppmärksammat den nyckelroll som arbetsledaren för personliga assistenter bör ha. En hög grad av heterogenitet inom verksamheten som bedriver personlig assistans ställer särskilda krav på arbetsledning. Exempelvis har assistansanvändarna olika typer av funktionshinder och åldern varierar från barn till äldre. Dessutom finns ofta en geografisk spridning där assistenterna är utspridda över stora avstånd vilket innebär svårigheter att bedriva aktiviteter för stöd, samverkan och tillhörighet till en arbetsgrupp. (Arbetsmiljöverket, 2001:21). Det framkommer att arbetsledare/chefer ofta har mycket stora områden med stora personalgrupper att hantera. De uppger själva att tiden inte räcker till för medarbetarsamtal i den utsträckning som de skulle vilja.

Vägledning för arbetsgivare till personliga assistenter

Socialdepartementets arbetsgrupp för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter visade i sin kartläggning att det relativt ofta saknas kunskap hos assistansanordnare vad gäller uppgiften att vara arbetsgivare (Ds 2001:72). Ett förslag från arbetsgruppen var att låta Intressegruppen för assistansberättigade, IfA, tillsammans med föreningen JAG få i uppdrag att utarbeta ett utbildningsmaterial riktat till arbetsgivarna. Häri ingick att formulera och sammanställa kunskap och vägledning i frågor som är viktiga för de personliga assistenternas arbetsgivare. Resultatet är Vägledningspärmen vilken innehåller ett vägledningsmaterial för arbetsgivare om bl. a. lagar och regler, administration, anställningsfrågor och arbetsmiljö (Vägledningsprojektet, 2004).

Introduktion

Introduktionen när man börjar sin anställning som personlig assistent innebär i många fall att man går bredvid en erfaren personlig assistent (Flodström Nilsson, 2003). En annan vanlig form av introduktion är att man blir instruerad av sin brukare (Larsson, Larsson, 2004). Av Kommunals medlemmar uppger tre av fyra att de fick introduktion när de påbörjade sin anställning. I Flodströms enkät svarade 32 av 233 assistenter (13,7 procent) att de inte hade haft någon form av introduktion (Flodström Nilsson, 2003). Även Larsson och Larssons studie visade att något över tio procent av assistenterna inte hade erhållit någon introduktion.

Även om den övervägande delen av assistenterna var nöjda med introduktionen fanns i flera studier en andel assistenter som inte var nöjda med introduktionen på sin arbetsplats (Ahlström, 2001). Framförallt efterfrågades information och utbildning om brukarens handikapp (Flodström Nilsson, 2003). Också i Ahlströms studie framkommer missnöje med introduktionen från de intervjuade assistenterna. Om introduktionen varit bristfällig kan det för assistenterna medföra en osäkerhet i det fortsatta arbetet.

Arbetsbeskrivning

Många kommuner utarbetar arbetsplaner för de dagligen återkommande insatserna. Detta är planer som förvaras hos assistansanvändaren om han eller hon godkänt detta. Planerna kan vara enkla beskrivningar av vardagsrutiner eller utförliga redogörelser av beviljade insatser samt hur dessa ska följas upp. Här kan även ingå uppgifter om funktionshindrets konsekvenser, nätverkskarta, vårduppgifter samt medicinhantering (Socialstyrelsen, 2005a).

Av Kommunals medlemmar var det drygt hälften som uppgav att de fått en arbetsbeskrivning, i Larsson och Larssons studie mindre än hälften (43,2 procent). En arbetsbeskrivning samt en gemensam genomgång av arbetsuppgifter inklusive en tydlighet angående vad assistansen innefattar är ett förhållningssätt från assistansanordnaren som skulle förebygga att assistenten känner sig klämd mellan olika krav och förväntningar (Arbetsmiljöverket, 2001:15).

Utvecklingssamtal

Kommunals studie visar att två av fem haft utvecklingssamtal det senaste året. Det får anses som ett tecken på brister i ledarskapet, framförallt med tanke på den arbetssituation som personliga assistenter har med ensamarbete och praktiska svårigheter att få kontakt med arbetsledning (Kommunal, 2005). Även Arbetsmiljöverket bedömer utifrån en av sina tillsynsrapporter att visserligen genomförs individuella utvecklingssamtal men att det fanns svårigheter med att genomföra dessa samtal på ett strukturerat sätt och med regelbundenhet (Arbetsmiljöverket, 2001:15).

Utvecklingsmöjligheter

En ofta framförd kritik är att man inom arbetet som personlig assistent inte har någon form av utvecklingsmöjlighet eller karriärväg. Inte heller har assistenten en generell möjlighet till löneförhöjning till följd av fortbildning etc.

Den möjlighet som finns till en befordran för personliga assistenter är att fungera som arbetsledare för en grupp assistenter vilket kan innebära schemaläggning, att medverka vid nyanställningar, introduktion och vikarietillsättning. En annan är att bli assistansanvändarens servicegarant, vilket innebär att man är den som talar för personen med funktionshinder och företräder dennas åsikter när han eller hon är förhindrad till detta. Detta gör givetvis alla assistenter men att vara servicegarant innebär ett särskilt ansvar inom ramen för assistansen. Detta ansvar ska inte förväxlas med det specifika ansvaret för att bevaka assistansanvändarens intressen och företräda i kontakter med myndigheter etc. som en god man har.

Även om dessa uppgifter kan innebära ett ökat ansvar och en viss löneökning är det en begränsad utvecklingsmöjlighet, och som dessutom inte finns inom ramen för alla anställningar. Samtidigt kan man uppmärksamma att intervjuade assistenter verksamma inom yrket inte alltid upplever sin situation på detta sätt. Tvärtom berättar man ofta om hur man anser att man utvecklats som person och även utvecklat sitt arbete sedan man började an-

ställningen som assistent. Man anger även att detta samtidigt inneburit att man tar mer ansvar. Därutöver kan byte av arbete innebära att man utvecklas som assistent genom att arbeta med assistansanvändare med olika behov och kompetenskrav (Larsson, Larsson, 2004).

Handledning

Handledning, vilken kan ges i grupp eller enskilt, är en form av stöd i yrkesrollen. Handledningen brukar innebära en möjlighet att diskutera olika slags situationer som uppkommit i arbetet.

I Larson och Larssons studie kan man utläsa att 75 procent har haft tillgång till handledning. Att en högre andel, 83 procent, var tillfreds med den handledning som erbjöds kan eventuellt förklaras med att anhörigassistenter inte upplevde något behov och därför angivit att man var nöjd. Även en rapport av Arbetsmiljöverket visar att en mycket stor andel av assistansanordnarna inom det geografiska område som ingick hade handledning i någon form för assistenterna (Arbetsmiljöverket, 2001:21). Detsamma gällde assistenterna i Gävleborg vilka uppgav att 70 procent haft tillgång till handledning (Flodström Nilsson, 2003). I litteraturen om personlig assistans framgår att det är ett arbete där handledning och stöd från arbetsledning är två mycket viktiga komponenter för att underlätta arbetet. Ofta framgår det av studiernas slutsatser att det brister i detta (Flodström Nilsson, 2003). Detta trots att den statistik som sammanställts, bland annat genom enkäter, visar att en hög andel assistenter har haft handledning. Man kan spekulera i huruvida denna varit av för liten omfattning eller brustit i kvalitet.

Fortbildning

I såväl Socialstyrelsens studie från 1997 som i Larsson och Larssons senare studie hade något under hälften av de tillfrågade assistenterna genomgått någon form av fortbildning. Omfattningen av denna kunde dock variera liksom huruvida det var en internt eller en externt anordnad utbildning. Vad som är intressant är att så många som 73 procent i Larsson och Larssons studie angav att man fått den fortbildning man behöver (2004). Ahlströms studie av organisationsmässiga problem inom personlig assistans visar istället att kunskapsbrist var ett upplevt problem bland de intervjuade assistenterna. Framförallt handlar det om brist på kunskap om brukarnas funktionshinder. Här åsyftades mer specifikt kunskap om sjukdomar, progression, medicineringen och dess påverkan (Ahlström, Sundmark, Wetterstrand, 2001).

Inom FoU-verksamheterna runt om i landet finns flera exempel på initiativ till fortbildning och nätverksarbete inom området personlig assistans. Ett antal rapporter har framställts som dokumentationer av olika projekt och gemensam kunskapsutveckling. Dessa skildrar lokalt förankrade projekt för att kartlägga det egna arbetsområdet och beskriva problembilder som grund för gemensam reflexion och lärande (exempelvis Johansson, 1998, Jedeskog, Lövin, 2000).

De svårigheter som framkommer med avseende på fortbildning är att assistenterna har problem med att få ledigt för att kunna närvara. Det finns

ingen som kan träda in deras ställe. Detta är ett problem som uppkommer vid ensamarbete och små arbetsgrupper. Samtidigt måste ett tillförlitligt vikariesystem finnas tillgängligt i händelse av sjukdom. Detta för att såväl assistansanvändare som assistent ska kunna känna en trygghet. Ett sådant vikariesystem bör kunna aktiveras även i händelse av fortbildningstillfällen.

När det gäller så väl introduktion som fortbildning är assistenternas fortbildningsintresse i hög grad knutet till den enskilde brukaren och hans eller hennes funktionshinder, sjukdom, medicinering, diet, sjukgymnastik etc. Alla assistenter har dock inte kännedom om assistansanvändarnas sjukdomshistoria eller tillkomst och konsekvenser av funktionshinder (Ahlström, Casco, 2000, Flodström Nilsson, 2003).

Personalmöten

Kommunals sammanställning visar att två av tre medlemmar har haft arbetsplatsträffar det senaste året samt att man har tillgång till lokal för detta. Möjligheterna till och genomförandet av personalmöten varierar. Återigen finns här en glidning mellan vem som är arbetsledare och vad som innefattas i denna uppgift, dvs. ska assistansanvändaren vara närvarande vid personalmötet eller inte. Det finns assistansanvändare som upplever personalmöten utan hans eller hennes närvaro som kränkande och i strid mot tystnadsplikten. Å andra sidan kan det försvåra att ta upp eller diskutera arbetsmiljöfrågor om assistansanordnare inte får genomföra arbetsplatsträffarna utan att brukaren är närvarande (Arbetsmiljöverket, 2002:5). I förlängningen kan det leda till svårigheter för arbetsgivaren att upptäcka brister och risker i arbetsmiljön.

Assistansanvändares motstånd mot att bli diskuterad på personalmöten har ofta ett ursprung i en farhåga att bli objektifierad. Brukaren riskerar att bli personalgruppens gemensamma objekt i arbetet och därmed kan relationen upphöra att vara den personliga som i en relation individ till individ. Dessa farhågor har sin grund i den objektifiering många funktionshindrade upplevde före LSS-lagstiftningens tillkomst då man var hänvisad till hemtjänst eller boendeservice, biståndsformer man hade mycket begränsat inflytande över.

Kvalitetsarbete

Det kvalitetsarbete som bedrivs inom området personlig assistans är i hög grad inriktat på brukarens perspektiv. Man kan även finna exempel på hur de personliga assistenterna involveras i kvalitetssäkringen genom utvärdering av exempelvis mål och värderingar, utbildning, information och arbetsplatsträffar (SOU 2005:100). En viktig utgångspunkt i kvalitetsarbetet är principerna om assistansanvändarnas valmöjligheter och bestämmanderätt. Assistanskommittén, som förespråkar en statlig tillsyn av verksamheter med personlig assistans, bedömer att det finns behov av att utarbeta tydligare kriterier för att bedöma kvalitet vid personlig assistans.

Kvalitetsarbetet bör enligt Arbetsgruppen för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter utmärkas av tre aspekter:

- Kvalitetskrav som utmärker *rättigheten* personlig assistans
- Kvalitetskrav som kan ställas på *yrket* personlig assistent och som ger en tydlig yrkesidentitet
- Kvalitetskrav som bör upprätthållas vid *rekrytering* av personliga assistenter (Ds 2001:72).

Att utveckla metoder och rutiner för att granska kvalitén på personlig assistans är en angelägen uppgift inte bara i syfte att säkra assistansanvändarnas och samhällets intressen utan även som ett led i att höja yrkesgruppen personliga assistenters status. För yrkeskategorin personliga assistenter kan det innebära såväl att det specifika i deras yrkesutövande formuleras samt att en kompetens för personliga assistenter på ett tydligare sätt kommer till uttryck.

Vad gäller kvalitetskraven på yrket personlig assistent anges i arbetsgruppens rapport att en god personlig assistans skapas i mötet mellan brukare och assistent i en ökande kännedom och förtrogenhet om brukarens behov och önskemål.

Viktiga kvalitetskriterier som nämns i rapporten är värdighet, förtroende, insikt för att integriteten inte ska kränkas samt respekt för självbestämmande och valfrihet. Det anges att stora krav ställs på assistentens förmåga att vara lyhörd. Framförallt vid en intellektuell funktionsnedsättning eller svårigheter att kommunicera förutsätts att assistenten har en god förmåga att hjälpa och stödja brukaren. Det krävs en förmåga att praktiskt förstå och fullfölja brukarens intentioner, förmåga till empati och ett gott praktiskt handlag. Därutöver kan det krävas att assistenten har olika former av specialkunskaper som kan bestå av kvalificerad omvårdnad, viss medicinsk kompetens, kunnande av tekniska och medicintekniska hjälpmedel eller särskild kompetens för att assistera barn som kunskap om barns utveckling, känsla för fantasi och leklynne (Ds 2001:72).

Ett liknande tydliggörande av kriterierna för en god assistans med klargörande av den praktiska tillämpningen skulle kunna tjäna som en kompetensbeskrivning av yrkesgruppen personliga assistenter. Detta kan i förlängningen bidra till att yrkesrollen blir mer distinkt synliggjord.

Vad gäller kvalitetskraven vid rekrytering av personliga assistenter ser arbetsgruppen att assistenterna måste leva upp till högt ställda krav på kompetens. Det har generellt kunnat tillgodoses men en förändring har skett under senare år och det kan ibland vara svårt att hävda tillräckliga kvalitetskrav när nya assistenter rekryteras. Om inte assistansen fungerar måste en ny rekrytering ske vilket innebär bristande kontinuitet, ny upplärning, kostnader och andra för kvaliteten negativa konsekvenser.

ARBETSMILJÖ

Sammanfattning

Arbetsmiljöverket har bedrivit ett relativt omfattande arbetsmiljöarbete riktat gentemot assistansanordnare. Vid inspektioner har framkommit att flera kommuner har sett svårigheter i att hävda arbetsmiljölagen gentemot rättighetslagen LSS (Yrkesinspektionen, 2000). Rättighetslagen har fått företräde. Genom att arbetsområdet är relativt nytt har det funnits oklarheter om ansvar och arbetsformer, framförallt till följd av att arbetsplatsen i många fall är förlagd till assistansanvändarens hem. Vad arbetsmiljöverket funnit är att det i många fall saknas rutiner för ett fungerande arbetsmiljöarbete. Det handlar om systematisk information, riskinventering, uppföljning etc. Genom de inspektioner som genomförts inom vissa distrikt har information och förtydliganden kunnat spridas vilket påverkat arbetsmiljöarbetet och arbetsmiljön på ett positivt sätt. Arbetsmiljöverket har även funnit assistansanordnare som hanterar arbetsmiljöfrågor på ett föredömligt sätt.

Förutom de organisatoriska bristerna kan arbetsmiljöproblemen hänföras dels till risker för fysisk skada till följd av tunga lyft och belastning, dels till psykosociala arbetsmiljöproblem.

Personlig assistans klassificeras som ett yrke där tungt arbete är vanligt, dvs. en hög andel av personalen har arbetsuppgifter som kräver att man flera gånger dagligen måste lyfta minst 15 kg och/eller arbetet upplevs som påfrestande tungt. Antalet anmälda belastningsolyckor för kategorin personliga assistenter och vårdbiträden är 8 per 1000 anställda att jämföra med genomsnittet 2 belastningsolyckor per 1000 anställda för samtliga yrkesgrupper. Medan många assistansanvändare är angelägna om att assistenternas arbete ska underlättas förekommer även motstånd från assistansanvändare och anhöriga mot att installera liftar och andra hjälpmedel utifrån en önskan om att hålla hemmiljön intakt.

I forskningen framkommer att assistenterna menar att arbetet som personlig assistent inte i första hand är fysiskt tungt utan snarare psykiskt påfrestande. Framförallt det faktum att arbetet i hög grad är förlagt till brukarens hem upplevs som den största påfrestningen. De psykosociala arbetsmiljöbristerna är en följd av exempelvis oklara arbetsbeskrivningar, kommunikationsproblem eller oklarheter i kontakten med assistansanvändare eller anhöriga samt otillräckligt arbetsledarstöd. Särskilt framstår de personliga assistenternas ensamarbete som ett av de största arbetsmiljöproblemen. Detta kan kombineras med att en hög andel assistenter upplever hot och våld i sitt arbete samt att assistansanvändarnas livsstil kan orsaka konkreta arbetsmiljöproblem för den personliga assistenten.

Arbetsgivarnas arbetsmiljöansvar

Arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller för all verksamhet som bedriver personlig assistans som juridisk person. Undantagen är därigenom de fall där de personliga assistenterna är anställda direkt av en enskild brukare. I dessa fall gäller Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete. Assistansanvändare som själva är arbetsgivare utgör en mindre andel. Att lagstiftningen ser olika ut för olika arbetsgivare kan utgöra ett bekymmersamt förhållande för enskilda arbetstagare. Dessutom motverkar det strävanden för att skapa en yrkeskategori där man arbetar under likvärdiga förhållanden.

Som nämnts tidigare kan arbetsgivaransvaret i vissa fall upplevas som vara oklart av de personliga assistenterna. I de fall som assistansen administreras av kommun, assistansföretag och även i vissa fall kooperativ finns ett arbetsmiljöansvar hos den administrativa chefen. Arbetsmiljöverket poängterar att arbetsmiljöuppgifterna ska hanteras av arbetsgivaren, dvs. chef, arbetsledare eller annan anställd och inte fördelas till uppdragsgivaren, dvs. assistansanvändaren. Det har framkommit att arbetsgivarna har sett svårigheter i att hävda arbetsmiljölagen gentemot rättighetslagen LSS.

I Yrkesinspektionens/Arbetsmiljöverkets rapporter framgår att arbetsledarna har svårt att skapa utrymme för utvecklingssamtal och uppföljning. Myndigheten finner att den arbetsledande personalens uppgifter, kompetensbehov och roll många gånger är såväl underskattad som underdimensionerad (Yrkesinspektionen, 2000). I många fall har man mycket stora personalgrupper, vilket har varit ett hinder för ett aktivt arbetsmiljöarbete. Vid inspektioner har man funnit brister i att rutinemässigt upprätta handlingsplaner samt att följa upp existerande handlingsplaner. För ett arbetsmiljöarbete krävs att chefer har god kännedom om Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen och föreskrifter som gäller för den verksamhet man arbetar inom. Arbetsmiljöverket menar att det vad gäller denna kännedom förekommer en allvarlig brist hos assistansanordnare (Arbetsmiljöverket, 2002:5).

Vid Yrkesinspektionens/Arbetsmiljöverkets inledande tillsynsprojekt visade det sig att det fanns en osäkerhet hos assistansanordnarna kring hur man skulle hantera det nya arbetsområdet personlig assistans. Enheterna önskade och efterfrågade i många fall vägledning och råd från Arbetsmiljöinspektionen (Arbetsmiljöverket, 2001:15). Uppföljande projekt och utvärderingar visar på att man i många fall tar till sig anvisningar men även på att vissa delar av arbetsmiljöarbetet är eftersatt (Arbetsmiljöverket, 2003). Det systematiska arbetsmiljöarbetet, som skriftlig dokumentation av handlingsplaner och riskbedömning, är exempel på det senare. Arbetsmiljöverket betonar även vikten av att fortsättningsvis uppmärksamma betydelsen av introduktion, kunskaper om lyftteknik och hjälpmedel samt tillgång till stöd och arbetsledning under all arbetstid (Arbetsmiljöverket, 2003). Förbättringar har i stor utsträckning genomförts hos besökta assistansanordnare framförallt vad gäller chefernas ökade kunskaper och medvetenhet om arbetsmiljö samt ett ökat användande av arbetsbeskrivningar för att klargöra förväntningarna på assistansen.

Vad gäller sjukskrivning bland yrkeskategorin personliga assistenter finns ingen samlad bild men en indikation på att ersättningsarna för sjuklöneersättningar ökar kan vara att kommunernas sammanlagda kostnader för personlig

assistans nästan fördubblades under åren 1999-2003 samtidigt som antalet personer med assistans enbart enligt LSS bara ökade marginellt (SOU 2005:100).

Brister i arbetsmiljön

De arbetsmiljöproblem som förekommer kan kategoriseras som såväl fysiska arbetsmiljörisker, som belastningsskaderisker samt som psykosociala arbetsmiljörisker. Anmärkningsvärt är att assistenterna själva menar att arbetet som assistent inte i första hand är fysiskt tungt utan snarare psykiskt påfrestande. Framförallt uppger intervjuade assistenter att det faktum att arbetet i så hög grad är förlagt till någon annan hem upplevs som den största påfrestningen (Krönmark, 1997). Detta till skillnad mot hemtjänstens personal som uppger det motsatta förhållandet, det vill säga att arbetet är framförallt fysiskt påfrestande (Gough, 1994).

Hemmiljön som arbetsmiljö innebär på flera sätt risker och påfrestningar för assistenten. Hemmet kan innebära trånga och begränsade utrymmen för vissa arbetsuppgifter. Tillgången till tekniska hjälpmedel kan vara begränsad liksom möjligheten att få hjälp av kollegor i akuta eller besvärliga situationer som lyft eller fall.

Att arbetsplatsen är förlagd till assistansanvändarens hem kan även innebära påfrestningar för assistenten i och med att man saknar arbetskamrater, det ofta finns svårigheter att gå ifrån för rast samt att assistenten hela tiden befinner sig i ett privat hem, med de skyldigheter att respektera detta som det innebär.

Skyddsombud

Arbetsmiljöverket har ställt frågor om förekomsten av skyddsombud och exempelvis i en studie funnit att 72 procent av de tillfrågade enheterna hade skyddsombud. AV anser dock att denna siffra bör tolkas med försiktighet då skyddsombuden ofta har ett ansvar som täcker ett större verksamhetsområde. Det är få som är knutna direkt till verksamheten personlig assistans och saknar många gånger specifik kunskap om detta område (Arbetsmiljöverket, 2001). Siffran torde även gälla kommunal verksamhet, från den privata sektorn saknas uppgifter.

Fysisk arbetsmiljö

Vad gäller den fysiska arbetsmiljön för personliga assistenter så aktualiseras framförallt belastningsskador till följd av tunga lyft. I Krönmarks studie av personliga assistenters fysiska och psykosociala arbetsmiljö framgår att 30 procent hade belastningsrelaterade besvär till följd av arbetet (Krönmark, 2001).

Medan många är angelägna om att assistenternas arbete ska underlättas förekommer det även motstånd från assistansanvändare och anhöriga mot att installera exempelvis höj- och sänkbara sängar och liftar för att underlätta. Här uppstår en konflikt mellan assistenternas arbetsmiljö och önskan om att behålla hemmiljön intakt (Gough, 1994, Yrkesinspektionen, 2000).

Även när assistent och assistansanvändare är överens om behovet av hjälpmedel kan det finnas svårigheter med att få dessa förskrivna inom rimlig tid. Medan en del assistansanvändare och assistenter har goda kontakter med arbetsterapeuter och sjukgymnaster finns även exempel på dåliga kunskaper om möjligheter och problem med att få till stånd tekniska hjälpmedel och förbättringar (Arbetsmiljöverket, 2001).

Också ute i samhället kan assistenterna få problem med tillgänglighet till lokaler som leder till att man antingen tvingas till tunga lyft eller att assistansanvändaren får avstå från planerade aktiviteter. Assistenterna uppger även att assistansanvändare inte alltid inser hur fysiskt tungt assistentens arbete är (Larsson, 2005).

Arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsskador

Personliga assistenter ingår tillsammans med vårdbiträden i en yrkeskategori vilken bedöms utföra tungt arbete, dvs arbetet kräver att man flera gånger dagligen måste lyfta minst 15 kg och/eller arbetet upplevs som påfrestande tungt. Kategoriseringen av yrket som tungt arbete bygger på att minst 40 procent av kvinnorna och minst 55 procent av männen inom yrket arbetar under dessa omständigheter.

Kategorin vårdbiträde och personlig assistent ingår bland yrken med högst relativ frekvens för anmälda belastningsolyckor 2002-04. Totala antalet belastningsolyckor var 2729 vilket innebar 8 belastningsolyckor/1000 anställda. Detta att jämföra med genomsnittet 2 belastningsolyckor per 1000 anställda för samtliga yrkesgrupper. Den bidragande faktorn till dessa belastningsolyckor är i stor utsträckning patienten/assistansanvändaren, vilket beräknas till 70 procent av de fall där kvinnor drabbas och 78 procent i de fall där män skadas. I övervägande fall är det ryggen som skadas (statistik från Arbetsmiljöverket).

Personförflyttningar, trånga utrymmen, felaktiga arbetsställningar och tunga lyft är vanliga orsaker till skador. Arbetsmiljöverket vill här framhålla att en arbetsmiljö som innebär sådana reella risker för arbetsskador ställer höga krav på såväl arbetsledning som anställda. Riskbedömning av arbetsmiljön ska ingå som en naturlig del i arbetet i varje enskilt hem, något som ofta saknas idag (Arbetsmiljöverket, 2006). Det systematiska arbetsmiljöarbetet innebär undersökning, riskbedömning, åtgärder, handlingsplan, uppföljning och kontroll.

I Larsson och Larssons enkät till personliga assistenter i södra Sverige angav knappt 17 procent att de varit frånvarande från arbetet till följd av förhållanden som de satte i samband med arbetet. Här ingick såväl olycksfall, stress, smittorisk som psykiska påfrestningar och trakasserier (2004).

I Arbetsmiljöverkets statistik för personliga assistenter visas arbetsolyckor, arbetssjukdomar och arbetsskadeanmälningar. Statistik för 2005 visar att antalet arbetsolyckor med frånvaro för personliga assistenter var 463. 84 av dessa var relaterade till fall, 212 till kropps rörelse med belastning och 96 till våld eller hot (mindre kategorier är ej medtagna).

Anmälda arbetssjukdomar 2005 var 219 st varav 102 relaterade till belastningsfaktorer och 77 till sociala eller organisatoriska faktorer.

Det totala antalet arbetsskadeanmälningar 2005 var 1082, vilket inkluderar ovanstående samt olyckor utan sjukfrånvaro (463 st) samt även färdolycksfall (30 st). Övergripande kan statistiken bekräfta att belastningsolyckor och -sjukdomar dominerar de anmälda skadorna och därigenom får betraktas som ett angeläget område för förebyggande arbete. Att man kan se en ökning under 2000-talet bör också beaktas men även relateras till huruvida antalet sysselsatta assistenter har ökat och om rapporteringen av skador har ökat.

Psykosocial arbetsmiljö

En stor del av arbetsmiljöriskerna för personliga assistenter kan hänföras till den psykosociala arbetsmiljön. Enligt Yrkesinspektionen/Arbetsmiljöverket är det också dessa risker som arbetsgivarna har svårast att hantera. Till skillnad mot de inom vårdområdet mer vanliga arbetsmiljöproblemen med fysiskt tunga och besvärliga arbetsmoment anser man sig inte ha tillgång till arbetsmetoder för att lösa psykosociala påfrestningar. Dessa är ofta mer komplexa och kräver mer, inte minst personligt engagemang. Det finns dessutom ett dilemma inbyggt i och med att assistansanvändarens intressen och behov kan komma att ställas mot assistenternas arbetsmiljöintressen (Yrkesinspektionen, 2000, Arbetsmiljöverket, 2001).

Den psykiska belastningen består framförallt av hot och våld, känslor av utsatthet eller otillräcklighet, osäkerhet om den egna rollen, svagt handlingsutrymme, kunskapsbrist samt svårigheter att hantera personliga frågor i konfliktsituationer (Yrkesinspektionen, 2000, Larsson, Larsson, 2004). Problemfyllda situationer som kan hänföras till den psykosociala arbetsmiljön förekommer relativt ofta vilket med tanke på arbetets karaktär och utförandemiljö inte kan anses förvånande. I Arbetsmiljöverkets enkätstudie till personliga assistenter angav hälften att de förekom ofta eller ganska ofta. Samtidigt uppfattades möjligheterna att få stöd som goda (Arbetsmiljöverket, 2001). Ahlström et al studier av personlig assistans visar att personliga assistenter hanterar en rad frågeställningar av den karaktär som kan hänföras till den psykosociala arbetsmiljön. Studierna åskådliggör hur assistenterna utvecklar olika strategier för att hantera dessa, men icke desto mindre utgör de en påfrestande del av arbetsmiljön. Studierna beskriver problem som konflikter med brukare eller anhöriga, osäkerhet i yrkesrollen, påfrestande hjälparroll och svårigheter att åtskilja yrkesliv och privatliv (Ahlström et al 2000:21, 2001).

I Krönmarks omfattande studie av fysisk och psykosocial arbetsmiljö framkommer att 31 procent av de personliga assistenterna hade upplevt hot under arbetet och att 23 procent varit utsatta för våld (Krönmark, 2001). Kommunals studie visar att var femte medlem upplevt situationer med hot och våld i arbetet under det senaste året (Kommunal, 2004). Några mer ingående studier av vilken form av våld och hot som assistenterna möter och hur de hanterar situationerna finns inte.

Konsekvenser av brister i psykosocial arbetsmiljö

Otydliga gränser mot hälso- och sjukvården

Vid inspektioner har Yrkesinspektionen/Arbetsmiljöverket funnit att det hos personalen finns tveksamheter om medicinska arbetsuppgifter som mediciner etc. är att beakta som egenvård eller som en hälso- och sjukvårdsuppgift. Om det är att beakta som en hälso- och sjukvårdsuppgift är det sjukvården som ska bedöma om assistenten har kompetens och utifrån det delegera dessa uppgifter. Detta förutsätter vidare att såväl assistent som assistansanvändare godkänner delegationen. Om inte, tvingas assistenten utföra arbetsuppgifter som han eller hon kan känna sig osäker inför (Yrkesinspektionen, 2002).

Obekväm arbetsmiljö

Den personliga assistenten följer vanligen brukaren i olika situationer och sammanhang. Ibland kan det innebära miljöer där assistenterna känner sig obekväma, exempelvis vid alkoholförtäring eller i sammanhang där det förekommer droger (Ahlström, 2000:21).

Det förekommer även krav på att assistenterna ska ställa upp på sexuella tjänster, vara behjälpliga vid s.k. sextal eller att assistenterna får kommentarer med sexuella anspelningar etc. (Larsson, Larsson 2004).

Utmattningssyndrom

Utbrändhet och liknande symptom drabbar ofta personer som arbetar intensivt och engagerat med människor i olika problemsituationer. Inga studier av personlig assistans visar att arbetet skulle vara särskilt utsatt för utbrändhet även om exempel förekommer.

I studierna framkommer att en del assistenter engagerar sig mycket i assistansanvändarens liv. Gränserna mellan arbete och privatliv suddas ut. Andra förmedlar att känslor av otillräcklighet uppkommer. En professionell och tydliggjord yrkesroll kan vara ett sätt att förebygga risken för utbrändhet inom arbetet personlig assistans.

Känslomässiga påfrestningar

Ahlström och Casco finner i sin studie av personliga assistenter att ett av de framträdande problem som assistenterna upplever i sin yrkesutövning är de känslomässiga påfrestningarna. Detta exemplifieras med att assistenterna upplever medlidande med assistansanvändaren vilket kan vara påfrestande samt att det i vissa fall upplevs som ett arbete där man ger mycket av sig själv men får lite tillbaka. Upplevelsen av huruvida man får något tillbaka skiljer sig åt mellan assistenterna, andra anger just att man får mycket tillbaka som en av de positiva delarna av arbetet (Ahlström, Casco, 2000, Larsson, Larsson, 2004).

Arbetet som assistent hos en assistansanvändare som själv inte accepterat sitt funktionshinder och sin situation kan även det innebära svåra och påfres-

tande situationer för assistenten att hantera. Till följd av funktionshindret eller personligheten kan assistansanvändare ha ett aggressivt beteende vilket ställer krav på assistenten att kunna bemästra oroligt och aggressivt beteende.

I Ahlström, Sundmark och Wetterstrands studie framgår att ett av de problem som assistenterna upplevde i sitt yrke var förlägenhet. Den närmare analysen visar att det var framförallt assistenter med mindre än ett års erfarenhet av arbetet som angivit detta problem. Författarna kategoriserade därigenom förlägenheten som ett nybörjarproblem. Genom att assistenterna i studien var missnöjda med introduktionen kan möjligen förbättringar i denna även underlätta för assistenterna att hantera sådana situationer (Ahlström, Sundmark, Wetterstrand, 2001).

I samband med handikappreformen och införandet av insatsen personlig assistans har det framförallt diskuterats hur hjälparens större fysiska förmåga försätter assistansanvändaren i ett underläge. Tidigare former av stöd till funktionshindrade har genom rutiner, organisation etc. understrukt detta förhållande än mer. Larsson och Larsson diskuterar utifrån sina intervjuer att trots det assistansbehov som utgör förutsättningen för relationen mellan assistansanvändare och assistent så kan även assistenterna ha upplevelser av underlägsenhet. Framförallt gäller det assistenter med utländsk bakgrund. Ett annat exempel som författarna presenterar är den starka husmorsidentiteten hos en assistansanvändare som upplevdes provocerande av assistenten då den angav en norm för hur man bör vara som kvinna. Likväl som det kan vara svårt för en assistansanvändare att inte kunna sköta sitt hem själv eller så som man vill ha det, lika svårt kan det vara för assistenten som arbetar efter sina kunskaper att känna att resultatet inte duger.

Ensamarbete

Att den personliga assistenten i många fall arbetar ensam med sin brukare upplevs som ett av de genomgående största arbetsmiljöproblemen. Detta är ett återkommande tema inom forskningen på området. I en studie i Gävleborgs län angav 80 procent av assistenterna att de arbetade helt eller delvis ensamma (Flodström Nilsson). I Kommunals sammanställning var det hälften som angav att de arbetar ensamma (2004).

Det är inte ovanligt i de intervjustudier som refereras här att assistenterna säger sig trivas bra med sitt arbete men att de till följd av ensamarbetet vill söka sig till andra delar av handikappomsorgen, som exempelvis gruppboende. Avsaknaden av arbetskamrater upplevs som problematisk genom att det bland annat kan innebära;

- Att assistenterna upplever en isolering, framförallt om assistansanvändaren har en begränsad verbal förmåga (Nikku, intervjustudie)
- Att assistenterna som en konsekvens känner brist på stimulans och trygghet (Ahlström, 2001:1)
- Att assistenterna saknar någon att tala med om sitt jobb (Larsson, Larsson, 2004)
- Att assistenterna känner sig utlämnade till brukarens välvilja (Larsson, Larsson, 2004)

- Att assistenternas ensamarbetet skapar osäkerhet hos assistenterna (Ahlström, Casco, 2000)
- Att assistenterna inte känner någon bekräftelse på arbetsinsatsen (Ahlström, Casco, 2000)
- Att assistenterna måste fatta alla beslut själva (Andersson, Karlsson, 2003)
- Att assistenterna saknar en grupptillhörighet (Arbetsmiljöverket 2001:21).

Men det finns även de som nämner frånvaron av en stor personalgrupp som positiv, eftersom det innebär större variation av arbetsuppgifter samt frånvaro av personalkonflikter och långdragna möten (Hugemark, 1997).

Att personlig assistans är ett ensamarbete och att detta är ett stort problem är genomgående i litteraturen. Det är säkerligen en korrekt tolkning av vad många assistenter upplever som ett arbetsmiljöproblem. Samtidigt är det anmärkningsvärt att det i stort sett inte framkommer att den personliga assistenten arbetar tillsammans med assistansanvändaren. Assistansanvändaren framstår därigenom som objektifierad till att vara själva arbetet.

För att avhjälpa assistenternas avsaknad av arbetskamrater föreslås i en studie att kommunerna borde upplåta personalrum eller kontor för assistenter verksamma inom samma kommundel. Om dessa lokaler finns nära assistenternas arbetsplats kan de användas vid raster och fungera som samlingspunkt för kontakt med andra assistenter (Ahlström, 2001:1).

Övriga strategier för att komma tillrätta med en ensam arbetssituation är att assistenterna arbetar hos flera assistansanvändare vilket ger en variation eller att man delar sin arbetstid mellan personlig assistans och arbete inom exempelvis äldreomsorg (Ahlström, 2001:1). Förutom de assistansberättigade som har dubbelbemanning kan arbetstiden förläggas så att assistenterna har en kortare tid tillsammans för exempelvis rapportering, vilket ger en viss regelbunden kontakt med arbetskamrater. Sådana förläggningar av arbetstider är givetvis beroende av assistansanvändarens önskan om disposition av assistanstiden.

Konkreta arbetsmiljöproblem till följd av livsstil

I assistenternas arbetsmiljö uppstår ibland miljöproblem som konsekvenser av assistansanvändarens livsstil eller vanor. Den personliga assistentens arbetsmiljö ställs mot assistansanvändarens rätt till självbestämmande. Exempel på den formen av problemställningar, vilka assistenterna har svårigheter att hantera, kan utläsas i rapporter från Arbetsmiljöverket och Yrkesinspektionen (2000, 2001, 2002). Detta aktualiseras exempelvis i fall då:

- Brukaren kedjeröker i bostaden tillika assistentens arbetsplats
- Brukaren vill besöka en lokal där det saknas tillgänglighet och assistenten tvingas medverka i tunga lyft
- Brukaren har en mycket låg alternativt hög temperatur i bostaden

- Brukaren eller anhöriga inte accepterar hjälpmedel i hemmet, exempelvis höj- och sänkbara sängar, liftar etc.
- Anhöriga eller andra besökare till brukaren är drogmissbrukare.

De ovanstående exemplen åskådliggör konflikter som kan uppkomma när arbetsmiljön ställs mot assistansanvändarens livsstil och vanor. Om assistentens arbetsmiljö ska förbättras måste problemen påtalas och åtgärdas. I den nära relation till assistansanvändaren som assistenten befinner sig kan detta vara en både svår och bekymmersam uppgift, vilket tydliggör en fristående arbetsledares funktion.

ARBETSINNEHÅLL OCH RELATIONER

Sammanfattning

Det framgår i ett flertal studier av personlig assistans att assistenterna uppfattar sitt yrke som betydelsefullt. Här innefattas en tillfredsställelse med att kunna förbättra livssituationen för assistansanvändaren samt att det är en privilegierad arbetssituation att kunna ägna sig åt en person, utan kraven att på kort tid behöva räkna till för många personers hjälpbehov.

Forskningen visar även att arbetet med en enda person kan innebära nackdelar ur ett arbetstillfredsställeseperspektiv. Det kan upplevas påfrestande att umgås intensivt med en enda person hur väl man än kommer överens. Många assistenter upplever även att en stor del av arbetet innebär väntan och passivitet vilket kan vara nog så påfrestande. En nära relation kan innebära svårigheter att skilja mellan arbete och fritid och mellan yrkesroll och privatliv. Vidare är det inte ovanligt att assistansanvändarens funktionshinder innebär en försämring över tid och det är känslomässigt svårt att se hur en person man kommit nära försämras.

I detta kapitel skildras vad forskning och andra empiriska kartläggningar belyst avseende den personliga assistentens relationer till olika personer och grupper som man möter i sin yrkesutövning. I fokus är i första hand relationen till assistansanvändaren vilket innefattar diskussion kring arbetsuppgifter, fördelning av arbetet och arbetsbeskrivning. Det framgår att för den personliga assistenten kan det vara av stor vikt att arbetsuppgifterna är tydligt klargjorda då de annars kan uppfatta sig som utnyttjade. Vidare skildras asymmetrin i förhållandet mellan assistansanvändare och assistent, där det i flera studier framgår att brukaren är beroende av sin assistent men att även assistenten befinner sig i ett sårbart läge genom assistansanvändarens arbetsledning och självbestämmande över av vem, hur och när assistansen ska utföras.

För många assistenter ingår även motivationsarbete i arbetsuppgifterna. Att arbeta för en assistansanvändare med begränsad autonomi kan vara en utmaning. Assistenterna ställs inför uppgiften att styra brukaren och samtidigt balansera detta gentemot rätten till självbestämmande. Det framgår i studierna att det kan vara frustrerande när assistansanvändarens preferenser är skilda från assistentens. Här framträder även att assistenterna upplever svårigheter med att hantera de krav som ställs på sjukgymnastik och aktiviteter från anhöriga eller andra yrkesgrupper när dessa går emot assistansanvändarens vilja.

Ett särskilt stycke tar upp anhörigassistentens situation. Här belyser studierna att funktionen som assistent till en nära anhörig innebär en särskild assistansroll. Många anhörigassistenter upplever sig heller inte som i första

hand personliga assistenter. Förutom att arbetsbördan ofta är stor och går utöver den egentliga arbetstiden känner dessa assistenter såväl tillfredsställelse med att kunna bistå som omgivningens misstro och en oro inför framtiden. I övrigt behandlas assistentens relation till assistansanvändarens familj, assistans till barn, relationen till anhöriga, mellan assistenter, till arbetsgivare, till god man, andra yrkeskategorier och till allmänheten.

Det framgår av forskning, myndighetsrapporter och citat från intervjuer med personliga assistenter att yrkesrollen personlig assistent har en låg status. Allmänhetens bild, säger en assistent, är att vem som helst kan arbeta som personlig assistent. De låga formella kraven på utbildning, efterfrågan på assistenter, lönen, ryktet om att assistansarbetet är ett tillfälligt genomgångsarbete och arbetets karaktär med personlig omvårdnad och hemarbete förstärker bilden. Beskrivningarna av den personliga assistenten som brukarens armar och ben, redskap, en tyst skugga som smälter in i tapeten etc. bidrar också till en negativ yrkesbild i en tid då framåtanda, självständighet och initiativförmåga premieras och betraktas som eftersträvansvärda egenskaper inom arbetslivet i övrigt.

Arbetsuppgifter

En personlig assistent ska enligt lagstiftningen vara knuten till assistansanvändaren och inte till någon särskild verksamhet. Enligt lagstiftningen ska stöd ges till den som på grund av funktionshinder behöver hjälp att tillgodose de grundläggande behoven. Vilken form av stöd assistansanvändaren behöver är givetvis individuellt. Ofta består det av assistans med personlig hygien, kläder, mat och kommunikation. Det är därför vanligt att assistenterna ägnar en stor del av sitt arbete åt personlig assistans i hemmet och till viss skötsel av detta.

Larsson delar in de personliga assistenternas arbetsuppgifter i vardagliga göromål, personliga uppgifter, sociala uppgifter och medicinska uppgifter. Vardagliga göromål syftar på bistånd med hygien, kläder, mat och hushåll. Dessa uppgifter återkommer hos de flesta assistenter. Personliga uppgifter betecknar Larsson som personlig service, sådant som sätter guldkant på vardagen. Det kan vara tidningsläsning, promenader, trädgårdsarbete eller planerade utflykter och resor. Hon noterar att inte alla assistenter lyfter fram personliga uppgifter utan lägger i sina presentationer av arbetet tyngdpunkten på vardagliga göromål. Utmärkande för sociala uppgifter är att hålla kontakt med familj och vänner, att följa med på möten och vara ett socialt stöd. Medicinska uppgifter kan bestå av provtagning eller medicinering. Inte alla assistenter utför den sistnämnda typen av uppgifter (Larsson, 2005).

Arbetsbeskrivning

En arbetsbeskrivning täcker vanligen in de återkommande arbetsuppgifterna. Därför kan det ibland vara oklart huruvida och i vilken omfattning uppgifter utanför rutinerna ska ingå i assistentens arbete. Assistansanvändaren kan resonera utifrån att assistenten ska träda in i alla de situationer där han eller hon skulle utfört arbetet om han eller hon varit utan sitt funktionshinder. Exempel på det är underhåll av hus, trädgårdsarbete, matlagning, tvätt

och service till övriga familjen samt skötsel av husdjur. Ett tydligt problemområde vad gäller att uppnå samförstånd är när brukaren lever i en familj och assistenten känner att han eller hon får utföra arbetsuppgifter för andra familjemedlemmar eller sådant som dessa kunde ha utfört.

Samtidigt menar assistansanordnare att en alltför detaljreglerad arbetsbeskrivning riskerar att bortse från assistansanvändarens faktiska behov. Flexibilitet och integritet i nära samspel med den enskilde brukaren är det som ska vara utmärkande för personlig assistans.

I Arbetsmiljöverkets rapport identifieras ett antal situationer där en otydlig arbetsbeskrivning kan tänkas vara negativt för den personlige assistenten ur ett arbetsmiljöperspektiv (2001:15). Detta gäller framförallt vid introduktion av en ny assistent, vid vikariat, då assistansanvändaren har önskemål som är svåra att tillgodose och där olika assistenter arbetar på markant olika sätt. Man nämner även problemsituationer där anhöriga har förväntningar och synpunkter på assistansens innehåll. Arbetsmiljöverket bedömer att det finns ett stort behov av förbättringsarbete inom detta område, såväl av hur man formulerar assistenternas arbetsuppgifter som för gemensamma genomgångar av arbetsbeskrivningarna.

Då många av de konfliktsituationer som beskrivs i studierna av personlig assistans gäller utförande och omfattning av arbetsuppgifter tyder även det på att arbetet med arbetsbeskrivningar kan förbättras. I exempelvis Larsson och Larssons studie uppger nära 10 procent av assistenterna att de ofta utför uppgifter som ligger utanför deras uppdrag (2004).

Arbetsstillfredsställelse

Trots att arbetet som personlig assistent innehåller vissa svårigheter och påfrestningar upplever en stor andel av dem som har erfarenhet inom yrket en stor trivsel och arbetsglädje. Många personliga assistenter finner sitt arbete meningsfullt. Här hänvisar man till tillfredsställelsen i att möjliggöra ett värdigt och aktivt liv för sin brukare. Samtidigt kan en del assistenter uppleva en stark pendling mellan det meningsfulla och det meningslösa i sitt arbete, exempelvis när de får tillbringa lång tid med att vänta på att brukaren ska behöva deras assistans (Larsson, Larsson, 2004). Vissa brukare behöver vila under dagen och är av olika skäl inte fullt aktiva och i behov av aktiv assistans under hela dagen. Trots det kan assistenten fylla en viktig uppgift. Närvaron av en assistent kan innebära förutsättningar för brukaren att slappna av och vila. Likaså innebär tillgången till assistans en förutsättning för spontana aktiviteter.

De positiva omdömena kommer även från dem som trots allt är tveksamma till att fortsätta arbetet som personlig assistent (Flodström Nilsson, 2003). Enligt Kommunals studie är tre av fyra nöjda med valet av yrke, menar att det är roligt och att man trivs, trots att man söker sig ifrån yrket (Kommunal, 2004). Detsamma framkommer i ett flertal forskningsrapporter och intervjustudier, vilket är angeläget att framhålla (Ds 2001:72).

Även Larsson och Larsson konstaterar i sin studie att en mycket hög andel av assistenterna var nöjda med sitt arbete. Detta avspeglades även i assistenternas bedömning av faktorer som lön, introduktion, fortbildning och handledning. Samtidigt konstaterar författarna att de i studien ingående assi-

stenterna saknade en trygg och stabil arbetssituation med en hög andel som enbart hade visstidsanställning eller arbetade ett begränsat antal timmar. Vidare har personliga assistenter en förhållandevis låg lön och en ensam arbetssituation (Larsson, Larsson, 2004). Att assistenterna trots det värderar arbetet positivt kan ha sin förklaring i att man dels upplever arbetet som meningsfullt men att samtidigt en stor andel ser det som ett tillfälligt genomgångsyrke, vilket innebär att man inte ställer så höga krav.

Ett fritt arbete

I flera studier anger assistenterna att en stor fördel med arbetet är att det är ett fritt arbete. Friheten är dock inte större än att man är bunden till brukarens tider och behov. En relativt stor andel av assistenterna i Kommunals undersökning kunde inte påverka sina arbetstider (Kommunal, 2005). Man kan dock ha valt arbetstider vid anställningens början som passar med andra engagemang, vilket gör att man har en stor möjlighet att kombinera arbetet med andra aktiviteter. Andra kan påverka sina arbetstider vid schemaläggning och på så sätt känna en stor frihet att kombinera arbete med annat.

Assistenterna kan även uppleva en stor frihet i arbetet genom att det är omväxlande (Flodström Nilsson, 2003). Trots vissa rutiner kan dagarna vara variationsrika och exempelvis innefatta aktiviteter och kontakter utanför hemmet av olika slag. Om inte aktiviteterna varje dag är förutbestämda kan också det påverka känslan av ett fritt arbete. Andra kan istället uppleva att dagarna är ostrukturerade och menar att bristen på rutiner gör att det är svårt att anpassa arbetstider och matider till assistansanvändarens liv.

Vidare kan uppfattningen av ett fritt arbete grunda sig i att assistenten har möjlighet att ta egna initiativ och faktiskt planera arbetet själv (Eklund, Nordvall, 2006).

Tid

Assistenterna med tidigare erfarenhet inom omsorg och hemtjänst uppfattar arbetet som personlig assistent som positivt med tanke på den tid man ägnar åt kontakten med assistansanvändaren. Då man i tidigare sysselsättning kände att man ofta inte hann med en social kontakt finns nu goda möjligheter till detta. Som assistent har man en känsla av att man har en avgränsad och överblickbar arbetssituation (Arbetsmiljöverket, 2001). Å andra sidan är det många assistenter som anger att en av de största påfrestningarna med arbetet är perioder av sysslöshet då tiden känns mycket långsam.

Inte vara den där snabba som jag vet att jag var i början och som jag kämpade mot liksom. Eftersom jag fick en känsla av att jag var alldeles för passiv men det var ju det jag skulle vara. Men man är ju inte van att vara det på sitt jobb och vara passiv. (Ahlström, Casco, 2000, s. 24)

Medan en del assistansanvändare är mycket aktiva personer finns det de som har en lugnare livsstil. Till följd av funktionshindret kan assistansanvändaren behöva vila och spara sina krafter. För en funktionshindrad person

kan många handlingar och aktiviteter ta en betydligt längre tid att utföra än för en icke-funktionshindrad. Det kan därför uppstå tider av väntan och passivitet för assistenten. Overksamhet i arbetet kan vara svårt att hantera och innebära att assistenterna känner sig onyttiga och överflödiga (Ahlström, 2000:21).

Vidare kan assistenterna uppleva att assistansanvändaren inte utnyttjar de möjligheter som personlig assistans medför och lever ett inaktivt liv. Skillnader i synsätt kan skapa stor frustration. Det kan vara en svår avvägning i vilken mån assistenten ska verka för att aktivera assistansanvändaren eller om det inkräktar på dennas rätt till självbestämmande. Assistentens antydningar om att assistansanvändaren inte lever, vad han eller hon uppfattar som "ett rätt liv" kan upplevas som integritetskränkande (Larsson, Larsson, 2004).

Assistenterna arbetar nära assistansanvändaren. Även i bra relationer kan den täta kontakten vara påfrestande. Andra kan uppleva samvaron med brukaren en hel dag som enformig och tråkig. Ahlströms studier visar att assistenterna kan känna sig ostimulerade och föreslår att assistenter och assistansanvändare genom att bilda team skulle kunna planera gemensamma aktiviteter. Ett sådant team skulle även kunna utgöra underlaget för ett avbytarlag som kan träda in vid sjukdom och ledigheter (Ahlström, 2001:1).

Att hålla isär yrkesutövande och privatliv

Arbetet som personlig assistent innebär ofta att assistenten kommer nära assistansanvändaren. Man tillbringar mycket tid tillsammans, assistenten deltar i assistansanvändarens vardagsliv och privatliv, får ofta en betydande insyn och en vänskaplig kontakt. Närheten till brukaren upplevs ofta som en positiv aspekt av yrket (Eklund, Nordvall, 2006)

Att förhållandet mellan assistent och assistansanvändare är vänskapligt är en förutsättning för att man ska trivas med arbetsrelationen och att den ska fungera tillfredsställande. Om vänskapen innebär att arbetsrelationen och den privata relationen är svår att hålla isär kan det dock innebära problem. Många assistenter i studierna av personlig assistans nämner svårigheterna att hålla isär arbete och privatliv. När rollerna blir oklara och relationen otydlig innebär det en påfrestning (Larsson, Larsson, 2004). Konsekvenserna kan bli oklara arbetstider, svårt att gå hem i tid, bekymmer med att koppla av från arbetet, utbrändhet, problematiskt att säga nej till extra arbete eller att man ofta får telefonsamtal från assistansanvändaren under ledighet (Ahlström, 2001, AV 2001:21, Nikku, 2004). En del anger explicit detta som en anledning till att de avser att sluta sin anställning och i studierna återfinns även exempel på sjukskrivning och utbrändhet (Larsson, Larsson, 2004).

Hugemark påpekar vikten av att trots allt hålla en yrkesrelation även med hänvisning till assistansanvändaren. Det finns annars risk för att man skapar en relation med brukaren som kan innebära en stor besvikelse om/när man försvinner genom att sluta sin anställning (Hugemark, 1997).

Förhållandet mellan assistent och brukare kan gestalta sig olika. I en analys av assistans till assistansanvändare med hjärnskador och psykiska funktionshinder har Nikku beskrivit olika förhållningssätt från såväl assistent som assistansanvändare. Den positiva interaktionen kan liknas vid en för-

handling där båda parter gemensamt fastställer gränserna för hur nära man vill komma varandra. Det kan dock förhålla sig så att man inte är överrens om hur gränserna för respektive individs privata sfär ska definieras och vilka överträdelser som kan tillåtas. Detta kan leda till en för båda parter svår relation (Nikku, 2004).

Mer än vänskap

Det händer att relationen mellan assistansanvändare och assistent fördjupas. Är det en ensidig attraktion kan en fortsatt anställning vara problematisk. Även en ömsesidig relation kan förorsaka osäkerhet och spänningar i ett arbetslag.

Inom många andra yrkesområden finns det etiska regler som fördömer alla relationer som innebär mer än ett professionellt förhållande med klient/patient/elev etc. Detta för att denna relation inte är jämlik utan den ena parten ofta befinner sig i en sårbar beroendeställning. En djupare relation än vad som ryms i ett yrkesmässigt förhållande bör inte förekomma och ansvaret vilar på den yrkesverksamma att i förekommande fall förhindra detta och/eller avbryta den professionella kontakten. Detta är en yrkesetik som inte är gångbar för en yrkesgrupp där anhöriga kan fungera som assistenter. Den beroendeställning som finns mellan assistansanvändare och assistent bör dock noggrant beaktas (Nikku, 2004).

Mer än assistent

Det är inte heller bra om assistenten får en alltför omfattande roll i assistansanvändarens privata liv under arbetstid. Exempel på det är när assistenten får del i äktenskapliga bekymmer, blir indragen i familjekonflikter eller uppfostran av barnen. Att assistenten i den nära relationen kan komma att ha insyn kanske inte kan undvikas men det kan inte ingå i arbetsuppgifterna att fungera som terapeut eller kurator. Givetvis gäller även det omvända förhållandet i en vänskaplig men professionell relation. Assistansanvändaren ska inte behöva ta del av assistentens privata problem (Hugemark, Wahlström, 2002, Nikku, 2004).

Att träda in i assistansanvändarens privata liv

En stor del av assistentens arbete kommer att utföras kroppsligen mycket nära brukaren, i dennes hem, och assistenten kommer ofrånkomligen att ha en stor insyn i brukarens liv. Assistansen utförs ofta inom brukarens privata zon och intima sfär med all den problematik som det kan innebära.

Många andra yrkesgrupper arbetar inom liknande etiskt känsliga områden. Sjukvårdspersonal kommer patienterna mycket nära fysiskt vid behandling och omvårdnad. Socialarbetare kan i sin yrkesutövning noggrant granska familjeförhållanden och livsstil hos klienter. Hemtjänsten kliver fysiskt över tröskeln in i hemmet. Dessa yrkesutövare har dock ofta en tidsbestämd uppgift som inte är av den omfattning som vid personlig assistans. En personlig assistent kommer under större delen av sin arbetstid och över en lång tidsperiod att befinna sig inom de områden som vi vanligen betraktar som privata.

Vad som kan sägas ingå i en persons privata liv är i hög grad bundet till kultur, tidsepok, tradition, social tillhörighet, ålder, generation, uppfostran osv. Vad vi betraktar som privat varierar även i relation till olika personer. Familjen utgör vanligen en sfär, vänner en och gentemot främlingar håller vi en annan distans (Nikku, 2002).

Som personlig assistent måste man hantera skilda privata situationer, från intima situationer vid assistans med hygien, insyn i familjeliv, närhet till känslor till praktiska göromål bland personliga ting, telefonsamtal och privatekonomi. Detta är givetvis en svår situation för assistansanvändaren men även assistenten påverkas och har att hantera detta på ett professionellt sätt.

Jag menar, jag står ju alltid bredvid när han pratar i telefon så han har inget privatliv på det viset. Det känns som man står och tjuvlyssnar. (Ahlström, Klinkert, 2000, s. 23).

Hugemark och Wahlström beskriver i sin analys hur den personliga assistansen försiggår i ett spänningsfält mellan två sfärer, assistentens arbetsfär och assistansanvändarens hemsfär. Såväl utformningen av som relationer i dessa sfärer skiljer sig vanligen markant. Arbetsfären innefattar mestadels redskap och verktyg för att sköta uppgifter som ska utföras och kännetecknas av instrumentella och målinriktade motiv. Hemsfären däremot karaktäriseras av en personlig miljö, flexibilitet och ett informellt umgänge.

OK, det är i /hennes/ eget hem, men samtidigt alltså, vi själva assistenter, det är ett yrke, det är vår arbetsplats, att vi gör grejer, men... jag känner mig ibland klämd på något sätt. Jag måste göra (mitt arbete) när anhöriga är hemma, jag känner mig som en gäst, en ovälkommen gäst, där fast det är min arbetsplats. Och anhöriga känner sig kränkta av att ha något som heter assistent hemma hos sig. (Hugemark, Wahlström, 2002, s. 103)

Författarna har funnit att praktiken för att hantera komplexiteten i spänningsfältet innefattar en rad olika kombinationer och kompromisser mellan hemsfär och arbetsfär. Exempel på en sådan komplexitet är att värna en nära relation mellan assistent och brukare samtidigt som man understryker vikten av den formellt fastställda assistanstiden noga respekteras av båda parter (Hugemark, Wahlström, 2002).

Beskrivning av yrkesrollen

Det finns en tydlig uppfattning bland personliga assistenter, arbetsledare, chefer, företrädare för myndigheter och handikappforskare att yrket personlig assistent kräver en särskild kompetens. I forskning och övrig empirisk kartläggning beskrivs arbetsuppgifter, förhållningssätt och relationer mellan assistent och brukare. Någon preciserad och samstämmig beskrivning av yrkesrollen personlig assistent och den kompetens som eftersträvas hos de personliga assistenterna finns dock inte. Arbetet som personlig assistent beskrivs däremot ofta i metaforer där assistenten skildras som brukarens armar och ben, brukarens händer och fötter, brukarens redskap, som att vara

osynlig men ändå finnas för brukaren eller som en som går in i tapeten etc. Detta är beskrivningar som går tvärtemot de egenskaper som prioriteras inom dagens utbildning och arbetsmarknad när det gäller vad som eftersöks hos en arbetstagare. Där gäller istället att man ska vara självständig, initiativrik, kreativ, synas, ta för sig etc.

Ideologin och terminologin har sin grund i Independent Living- rörelsen men uttrycken att vara armar och ben, händer och fötter etc. har anammats av såväl assistansanvändare, arbetsledare, assistenterna själva samt förmedlas på utbildningar, via läromedel och litteratur.

Det finns en positiv tanke i detta att för den som inte själv kan använda sina armar och ben ska en annan träda in och bistå. Även för assistenten kan metaforen få en positiv betydelsebärande uttolkning. Som beskrivning av en hel yrkesroll kan det dock vara problematiskt då metaforen även förmedlar en objektivering av assistenten. Assistenten framställs som ett redskap att brukas, inte som ett handlande subjekt.

Vad det egentligen innebär att vara ett hjälpmedel är dock inte klarlagt och ofta tycks det ske en växelverkan mellan olika roller (Larsson, Larsson, 2004). Att assistenten inte i alltför bokstavlig grad ska ses som ett redskap är en inställning som markeras av exempelvis vissa kommuner i de skriftliga riktlinjerna för assistans (Socialstyrelsen, 2005).

Mot en alltför bokstavlig tolkning av metaforen om assistenten som brukarens armar och ben framträder även assistenternas erfarenheter. Om assistenten helt intar en roll som redskap finns det stor risk att den personen inte kommer att vara kvar i yrket särskilt länge menar intervjuade assistenter (Larsson, Larsson, 2004). Att istället finna en balans mellan egna och brukarens initiativ leder till ett socialt kitt mellan assistent och brukare. Utan den formen av samspel spricker relationen, anser en assistent. En annan assistent provade från början att arbeta efter en modell där hon fungerade som ett redskap utan att ta egna initiativ. I längden var det ohållbart, menar hon, och berättar att hon då tappade både sin egen identitet och självrespekt (Hugemark, 1997).

Yrkesrollens status

I rapporter och studier om personlig assistans anges ofta att det är ett arbete med låg status, och Yrkesinspektionen framhåller i en rapport att personlig assistans är ett kraftigt undervärderat yrke där mycket av den kompetens som krävs inte har synliggjorts (Yrkesinspektionen, 2000). Assistenterna själva menar att det finns en allmän bild av att arbetet som personlig assistent som något som vem som helst kan utföra utan erfarenheter eller kunskap (Flodström Nilsson, 2003). Det faktum att det inte krävs någon utbildning för att anställas som personlig assistent ger också ett intryck av att det inte krävs så mycket för att klara av arbetet.

Nedlåtande. Särskilt från min far som tyckte att det var högre status att jobba inom hemtjänsten än som personlig assistent. Då var jag ju ändå undersköterska. (Larsson, 2004, s. 137).

Assistenter har även upplevt att de bemöts med en nedlåtande attityd från andra yrkesgrupper (Larsson, Larsson, 2004). De har exempelvis fått höra att de mest sitter av arbetsdagen. Därutöver nämns den låga lönen som ett kriterium på ett arbete med låg status.

Assistenterna själva menar dock att den nedvärderande bilden av personlig assistans som de möter hos omgivningen är felaktig och bemöter den med argument om att man gör en viktig insats där man får använda och utveckla sin kompetens (Hugemark, 1997, Larsson 2004). Själva vill assistenterna hävda att livserfarenhet är viktigare än en formell utbildning till assistent (Eklund, Nordvall, 2006).

Relation till assistansanvändaren

Det är viktigt att framhålla det stora antalet assistenter som trivs med sitt arbete och där relationerna till såväl assistansanvändare som anhöriga fungerar väl. Men arbetet med personlig assistans är trots allt en speciell arbetsform som innebär en nära och omfattande kontakt med assistansanvändaren. Dessutom är själva arbetet inriktat på assistansanvändaren och hans eller hennes behov. Det är därför inte förvånande att det i relationen till assistansanvändaren även kan uppstå problem och konflikter. Hur assistentens arbete och relation till assistansanvändaren gestaltar sig har bland annat att göra med vilken modell för samarbete man kommer att utgå från samt hur man kommer att hantera asymmetrin i relationen.

Fördelning av arbetet

Assistansanvändaren är arbetsledare och bestämmer vad som ska göras. Intentionen är att brukare och assistent ska arbeta tillsammans. Assistenten ska bistå brukaren så att denna kan utföra de sysslor han eller hon skulle ha gjort om han eller hon inte haft ett funktionshinder. Tolkningen av assistentens arbetsuppgifter syns vara ett återkommande problemområde och man kan utläsa i studierna av personlig assistans att det ofta finns oklarheter, vilket kan skapa irritation i relationen mellan assistent och assistansanvändare. Det kan vara såväl assistansanvändare, anhöriga eller assistent som ifrågasätter omfattningen av och inriktningen på arbetsuppgifterna. Olika modeller för fördelning av arbetet som förekommer i studierna är exempelvis följande:

- Funktionshindret kan innebära att assistansanvändaren behöver vila under dagen och låter då assistenten utföra vissa sysslor under tiden.
- Assistansanvändarens krafter är begränsade och för att spara på dessa låter assistansanvändaren assistenten utföra exempelvis hemarbetet självständigt.

Om man får så mycket assistans man behöver för de praktiska sysslorna som själv aldrig kommer att klara särskilt väl, kan man ägna sin tid åt det man har resurser för, som man är intresserad av och kan utveckla (Gough, Modig, 1996).

- Assistansanvändaren kan även ha begränsade kunskaper om vissa sysslor och därför överlåta dem på assistenten.

- Assistansanvändare och/eller anhöriga ser assistenten som likvärdig med hemtjänst och uppfattar därmed att assistenten självständigt ska sköta hem och hushåll.
- Assistansanvändaren och assistenten utför gemensamt sysslor i hemmet antingen genom att assistenten bistår brukaren eller genom att assistansanvändaren är med och styr arbetet.
- Vissa assistansanvändare har till följd av sitt funktionshinder svårigheter att exempelvis komma igång med sysslor, problem med minnet eller funktionella svårigheter som kräver ständig träning. Assistenternas arbete kan i hög grad vara motivationsinriktat och gå ut på att verbalt stödja assistansanvändarens aktiviteter.
- Assistansanvändaren hävdar enligt den retoriska modellen att det är de själva som utför exempelvis hemmets skötsel, även om det rent praktiskt är assistentens armar och ben som möjliggör detta.

Vilken modell man ska tillämpa är givetvis något som bör klargöras i och med anställningens början. Ofta kanske det är en blandning av ovanstående. Här har en chef en viktig roll i att tolka vilka arbetsuppgifter som assistenten ska utföra. För att i möjligaste mån undvika konflikter och irritation är en skriftlig arbetsbeskrivning av stor vikt.

Asymmetrin i förhållandet brukare och assistent

Assistansanvändaren är ofrånkomligen beroende av assistentens bistånd och som Annica Jacobsson skriver innebär detta att det finns ett makt- och beroendeförhållande inbyggt i relationen mellan människor som ger och tar emot hjälp. Personlig assistans har visserligen inneburit en maktutjämning men det kvarstår en väsentlig ojämlikhet genom att den som ger assistans ofta är fysiskt överlägsen mottagaren. Detta är tillräckligt för att påverka upplevelsen av trygghet och frihet (Jacobson, 2000). Det Annica Jacobsson, själv assistansanvändare, beskriver skildrar den asymmetri som många brukare upplever och den präglar givetvis dennes bemötande av assistenten. I litteratur kring asymmetriska förhållanden brukar framhållas det övertag som den professionella besitter genom exempelvis kunskap, erfarenhet, resurstillgång och beslutanderätt.

Detta är givetvis ett förhållande som påverkar assistentens och assistansanvändarens relation, på vilket sätt och i vilken grad torde dock vara individuellt. Studierna av personlig assistans exemplifierar såväl reaktioner av stor tacksamhet som aggressioner.

Det finns även en omvänd asymmetri genom att assistenten har ett beroendeförhållande till assistansanvändaren. Han eller hon kan när som helst säga upp sin assistent utan att närmare behöva motivera detta. Det är brukarens rättighet att bestämma vem som ska ge assistans. Även detta innebär en osäkerhet och kan påverka relationen mellan assistent och brukare.

Assistenten hade egentligen ingen uppsägningstid hos brukaren och fick ”spela teater för att inte sägas upp”. Efter sju månader blev hon i alla fall

uppsagd. Mannen skickade henne ”dit pepparn växer” (Larsson, Larsson, 2004, s. 142).

Brukarstyrning kontra motivationsarbete

Avsikten med handikappreformen är att tillförsäkra människor med funktionshinder rätten till valfrihet, självständighet och integritet. Insatsens utformning förutsätter, åtminstone till viss del, att assistansanvändaren är självständig och har förmåga att ta tillvara sina intressen. I praktiken är det endast en del av dem som har assistans som har förutsättningar för att klara att styra den och att tillgodogöra sig den frihet som personlig assistans kan innebära. Över 40 procent av dem som har assistansersättning har funktionshinder som innebär svårigheter att styra assistansen. Därutöver är ca 20 procent av alla med assistansersättning under 19 år (RiR 2004:7). Detta kan innebära att man kan styra en del av assistansen men samtidigt att man har en begränsad autonomi. I dessa fall innebär det en etisk balansgång för assistenterna att respektera assistansanvändarens rätt till självbestämmande och samtidigt ha ett övergripande ansvar.

För en del assistenter innebär den personliga assistansen även ett aktivt motivationsarbete. Det kan handla om att motivera assistansanvändaren till fysisk träning, till sociala aktiviteter eller till vardagliga sysslor. Det kan vara ett positivt arbete som handlar om att påminna, hjälpas åt eller göra tillsammans. I andra fall kan det vara svårt att nå fram och få assistansanvändaren engagerad. Assistenten beskriver att det kan kännas frustrerande när assistansanvändaren inte vill utnyttja möjligheter, exempelvis när de ser att han eller hon skulle fungera så mycket bättre med träning men när brukaren inte vill själv (Larsson, Larsson, 2004). Svårigheterna för assistenten är att han eller hon riskerar att komma i konflikt med brukarens rätt till självbestämmande och styrning av assistansen. Assistenternas uppfattning kan vara att assistansanvändarna bör vara aktiva. Genom assistansen, kan de anse, har assistansanvändaren fått chansen till ett aktivare liv och detta ska man då utnyttja. Om brukaren inte vill det kan det skapa frustration hos assistenten. Assistenten och assistansanvändaren har skilda preferenser.

En bedömning av att assistansanvändaren har ett för hälsan skadligt beteende är en bedömning utifrån assistentens preferenser men aktualiserar samtidigt en konkret oro och en ansvarsfråga. I ett exempel från Larsson och Larsson illustreras vad de har kallat för auktoritetens dilemma; trots en något nedsatt känsel anser sig assistansanvändaren som frisk och varmblodig och menar att hon mycket väl kan sitta ute även om det är en kall dag. Assistenten menar att det är väl kallt men brukaren framhärdat och dagen resulterar i att hon får lunginflammation.

Assistenten kommer kanske även att konfronteras med omgivningens uppfattning om vad som är rätt eller bäst för assistansanvändaren. Anhöriga såväl som habiliteringspersonal kan ställa krav på assistenten för att träning, aktiviteter etc. ska genomföras.

Assistenterna ställs i dessa situationer inför en svår avvägning mellan brukarstyrning, omgivningens krav, ansvar och egna preferenser.

Tystnadsplikt

Sekretess och tystnadsplikt är för personliga assistenter grundläggande etiska normer. I sitt arbete kommer de att träda in i assistansanvändarnas privata liv och intima sfär. En förutsättning för att detta ska kunna fungera med respekt för brukarens integritet är att assistenterna respekterar reglerna om sekretess och tystnadsplikt.⁴ Sekretessen kan dock efterges av den som den gäller, dvs. brukaren själv.

Sekretesslagstiftningen och tystnadspliktens skydd av den enskildes integritet är en viktig del av den mellanmänniska respekten. För personliga assistenter kan tolkning och tillämpning av dessa normer dock medföra problem i yrkesutövningen vilket illustreras av följande exempel ur studierna av personlig assistans. Exempelen visar hur assistansanvändarnas betoning av tystnadsplikten kan komma i konflikt med arbetsmiljöarbetet :

Assistansanvändaren motsätter sig personalmöten förutom dem där han eller hon själv är delaktig (Yrkesinspektionen, 2000). Det kan givetvis kännas olustigt med möten där man själv och hem/arbetsförhållanden diskuteras utan att man är med men assistansanvändarens närvaro kan innebära svårigheter för personalen att diskutera arbetsmiljö och eventuella arbetsmiljöproblem med varandra.

Assistansanvändaren beslutar om vem som ska få tillgång till tidigare dokumentation av arbetsmiljö och risker, biståndsbeslut om personlig assistans samt upplysningar om sjukdomar, prognoser och medicinering. Om inte assistansanvändaren vill delge assistenterna detta kan det skapa problem i arbetet (Dehlin, 1997, Arbetsmiljöverket, 2001).

Sekretess och tystnadsplikt kan även skapa hinder i utbildnings- och stöd-sammanhang, både i situationer där assistenten vill ha stöd i sin egen yrkesroll såväl som för brukarens räkning. Brukaren kan med hänvisning till sekretess- och tystnadsplikten motsätta sig, begränsa eller fastställa restriktioner för stödsamtal och handledning. Det finns till och med exempel där uppsägning av assistent har skett med hänvisning till att sekretessen har brutits genom motsvarande professionella kontakter (Kommunal, 2005).

Vidare kan tillämpningen vara problematisk i praktiska situationer. Exempel ur studierna av personlig assistans visar att assistansanvändare menar att assistenterna i förekommande fall inte bör tala om att de ska resa bort eller med vem. Assistansanvändare kan även motsätta sig att man hälsar på bekanta man möter under arbetstid eller att det framkommer att man arbetar som assistent åt assistansanvändaren (Larsson, Larsson, 2004).

Anhörigassistent

En särskild kategori av personliga assistenter är de som arbetar som assistent till en nära anhörig. Inte heller denna grupp kan betraktas som homogen men kännetecknas av vissa särskilda förhållanden. Anhörigassistenterna kan beskrivas enligt följande:

⁴ För närmare kännedom om dessa regler hänvisas till 7 kap 4 § i Sekretesslagen 1980:100 och 29 § LSS samt i 15 kap 1 § SoL. Arbetstagarens kännedom om förhållanden under vilket arbetet bedrivs regleras enligt Arbetsmiljölagen 3 kap 3 § samt AFS 1990:18 Omvårdnadsarbete i enskilt hem 3 §. Då det gäller tystnadsplikt i enskild verksamhet se 29 § LSS och 15 kap 1 § SoL.

- Anhöriga som arbetar deltid som assistenter främst under kväll, natt och helger för att på så sätt värna om familjens integritet.
- Anhöriga som har som huvudsaklig sysselsättning att arbeta som personlig assistent till en familjemedlem eller släkting.

I såväl den förra som den senare kategorin ingår föräldrar som arbetar som assistenter till sina barn. Det finns endast ett fåtal studier av kategorin anhörigassistenter. En tydlig slutsats som framkommer i dessa är att föräldrar som är verksamma som assistenter oftast inte utvecklar någon yrkesidentitet. Man är i huvudsak förälder och identifierar sig som assistent endast vid de tillfällen man fyller i månadsrapporten eller åker iväg på någon utbildningsdag. Det verkar som att det finns svårigheter att anpassa sig till rollen som assistent både i relation till omgivningen men även i egna ögon. Föräldrarna upplever att de ifrågasätts och får kommentarer från omgivningen om hur de tjänar pengar på att ta hand om sitt eget barn. Dessutom upplever de själva dubbla känslor av dels tillfredsställelsen av att bistå sitt barn och dels en skam och nedvärdering i att vara betalda assistenter åt sina barn (Kabell-Kjaer, 2005).⁵

Kategorin anhörigassistenter till barn har en svår position. Förutom kritik om att tjäna pengar på sina barn är det inte ovanligt att föräldrar ifrågasätts som assistenter för att de anses hämma utvecklingen hos ungdomar till självständiga personer. De framställs som allt för beskyddande föräldrar som inte vill släppa taget om sina barn. Samtidigt påpekar Riksrevisionen att kategorin föräldrar som fungerar som assistenter till sina barn kan få en alltför tung börda genom att ta på sig för mycket arbete (RiR 2004:7). De får inte alltid den avlastning de behöver. Det finns säkerligen många avvägningar för barnets bästa i denna fråga. Samtidigt konstateras det dåliga kunskapsunderlaget för i vilken utsträckning utförandet av personlig assistans verkligen främjar barns utveckling, bidrar till delaktighet, jämlikhet och ett självständigt liv (RFV 2004:9).

Även i fall av äldre assistansanvändare har de och deras anhöriga assistenter hos kommunala assistansanordnare mött uppfattningen att anhöriga som fyllt 65 år eller som står för känslomässigt nära inte får eller bör vara anställda som personlig assistenter (RFV 2004:10). Det är en felaktig uppfattning som förutom att det skapar oro är ett negativt ifrågasättande av assistentens arbete.

På samma sätt som det framförs farhågor om föräldraassistenternas arbetsbörda finns misstankar vad gäller en (alltför) tung arbetsbörda för anhörigassistenter till äldre assistansanvändare. Den beviljade assistansersättningen kan i vissa fall i relation till omfattningen av funktionshinder vara låg. En restriktiv tilldelning kan påverkas av det faktum att den anhöriga ändå finns till hands (RFV 2004:10). I studien av föräldrar som är assistenter åt sina barn framkommer att kommunerna i länet inte betalar ut ersättning för obekvämt arbetstid åt föräldraassistenterna vilket de privata assistansanordnarna gör. Detta gör att man känner sig orättvist och felaktigt behandlad. Föräldrarna känner tydligt att de inte betraktas som en fullvärdig arbetskraft (Kabel-Kjaer, 2005).

⁵ Enligt kollektivavtalet PAN utgår inte OB-ersättning till personer som delar hushållsgemenskap med brukaren utan hänsyn till arbetstidens förläggning ska tas vid lönesättning.

Det kan finnas farhågor för att anhörigassistenter ska bli isolerade. Detta behöver inte vara fallet. I Hugemarks studie visade det sig att en grupp mödrar som fungerade som anhörigassistenter under åren hade utvecklat ett kontaktnät mellan sig och träffades i samband med aktiviteter riktade mot assistansanvändare (Hugemark, 1997).

Assistent i familj

Som personlig assistent till en assistansanvändare som lever i familj kan assistenten bli en del av familjelivet. Det kan upplevas positivt. Att exempelvis få vara med om när en ny familjemedlem kommer till världen visar att assistenten är väl sedd av familjen (Gustavsson Holmström, 2002).

Även om assistenten är uppskattad av familjen kan såväl familj som assistent känna att man är i vägen. Assistenterna kan uppleva att man inte riktigt vet vad man ska göra eller ta vägen när den övriga familjen är hemma. På samma sätt kan familjen känna att man inte kan koppla av när assistenten är ständigt närvarande. Det är inte ovanligt att man värnar familjens behov av integritet genom att avstå från assistans under vissa tider eller att familjemedlemmar träder in som assistenter under kvällstid och helger.

De svårigheter som uppstår för assistenter i familj har till stor del sin grund i oklarheter angående arbetsuppgifter. Assistenten ska tillsammans med brukaren utföra de sysslor som denne skulle ha gjort förutan sitt funktionshinder. Det krävs en rimlig uppskattning av vad och hur mycket av det gemensamma i hushållet som assistansanvändaren skulle ha svarat för och i vilken mån assistenten ska träda in i detta arbete. I exemplen som belyses i studierna om personlig assistans ifrågasätter assistenterna skötsel av trädgård, ommålning av hus, rollen som hembiträde åt hela familjen och passning av familjens husdjur. Om det blir för omfattande arbete i hemmet känner de personliga assistenterna att de blir utnyttjade som hembiträden och inte utför den personliga assistans de anställts för (Larsson, Larsson 2004).

Exempel från assistenter visar hur de också engagerar sig i familjen men känner osäkerhet över sin roll. Samtidigt som de är medvetna om att den personliga assistansen ska fokusera assistansanvändarens behov så har de svårt att bortse från barn och ungdomar i familjen. Dessa exempel gäller framförallt assistansanvändare som till följd av funktionshinder har liten möjlighet att själva påverka omgivningen. Samtidigt utövar människor exempelvis föräldraansvar på olika sätt och det kan vara problematiskt om assistenten självständigt utökar sina arbetsuppgifter. I studierna finns flera exempel på assistenter som upplever stor osäkerhet om hur de ska agera gentemot barn och ungdomar (Larsson, Larsson, 2004).

Det kunde vara intorkade pannor och grytor. Frukosten stod kvar på diskbänken. Smutsig disk framme, trots att det fanns diskmaskin. Mycket av min tid gick åt till sådant som pojkarna ställde till med. Det var ingen ordning alls på dem. (Larsson, Larsson, 2004, s. 144).

Assistent till barn

Det finns mycket lite skrivet om personlig assistans till barn, framförallt ur assistenternas perspektiv. I dagsläget finns inte heller någon närmare forskning om i vilken utsträckning utförandet av assistansen verkligen främjar barnets utveckling, bidrar till delaktighet, jämlikhet och ett självständigt liv (RFV 2004:9). Det är därför ett angeläget område att studera ur flera perspektiv.

Även om många arbetsuppgifter är desamma skiljer sig assistans till barn och ungdomar gentemot den till vuxna assistansanvändare. Barnet eller ungdomen har givetvis en arbetsledande funktion genom att klargöra vad han eller hon behöver assistans med. Det är dock, delvis beroende på barnets ålder, föräldrarna som styr assistansen genom att dra upp riktlinjer för hur den ska utföras.

Assistenten kan i vissa fall hamna mellan föräldrarnas uppfattning och assistansanvändarens. Assistenten ska inte fungera som en extraförälder men har trots allt ett vuxenansvar att hantera. Hur hanterar man tjuvrökning, skolkning eller vita lögnar, sådant som förekommer i de flesta icke-funktionshindrade tonåringars liv?

Pappan ringde hem till mig på kvällen, var arg och förhörde mig om det var så som X hade berättat. Jag ville inte skvallra eller tvingas ta ställning. Det hela var mycket obehagligt (ur Nikku, studien *Det privata livet*).

En stor del av assistansen till barn torde utföras inom barnomsorg, skola eller särskola. Dessa assistenter tillhör vanligen kategorin elevassistenter och arbetar då under andra förhållanden än personliga assistenter, bland annat genom att assistenterna återfinns i ett pedagogiskt sammanhang och i en miljö där de har arbetskamrater. Elevassistenternas arbete behandlas därför inte närmare i detta sammanhang.

De personliga assistenternas relation till personer i omgivningen

Relation till anhöriga

Med anhöriga till assistansanvändare kan innefattas make/maka eller sambo, minderåriga barn, föräldrar till minderårig assistansanvändare, föräldrar till vuxen assistansanvändare, vuxna barn till assistansanvändare, samt syskon och andra nära släktingar.

Assistansanvändaren ska ha ett stort inflytande över assistansen. När han eller hon har en nedsatt autonomi kan anhöriga gå in som arbetsledare. Framförallt gäller det när assistansanvändaren är minderårig. Anhöriga kan vara en stor resurs i assistenternas arbete genom att fungera som rådgivare, stötta och ge positiv feedback eller träda in vid sjukdom (Gough, Modig, 1995).

Intervjustudier med anhöriga visar att dessa ofta har en mycket positiv syn på insatsen personlig assistans, som innebär ökad trygghet och ett rikare vardagsliv för assistansanvändaren (Ahlström, 2000:24). De personliga assi-

stenterna upplever även att de är oerhört uppskattade av anhöriga och behandlas som familjemedlemmar. Assistenterna kan bli en del av familjelivet och uppleva det mycket positivt. Den feedback man får från familjen kan stärka självförtroendet och ge en positiv återkoppling av arbetet.

Många anhöriga har tidigare haft en stor del i omsorgen av assistansanvändaren, kanske som förälder, och det kan då vara svårt att träda tillbaka (Gough, 1997, Ahlström, 2000:21). Efter en tid när assistenten fungerar med assistansanvändaren kan assistenten uppleva ett ökat förtroende och få stor uppskattning av anhöriga. Andra kan ständigt känna sig granskade och ifrågasatta. Det kan därför vara viktigt att även anhöriga är införstådda med assistansens omfattning och vilka arbetsuppgifter som assistenten har.

Relation mellan assistenterna

Vissa assistenter arbetar tillsammans under så kallad dubbelbemanning. Det kan vara motiverat exempelvis vid tunga lyft. Andra arbetar ensamma men träffas exempelvis en halvtimme för överrapportering vid arbetspassets början eller slut och vid regelbundna personalmöten. Personalgruppen kan även ha återkommande telefonkontakt. Andra har en mycket sporadisk kontakt.

Spänningar kan uppstå i en personalgrupp även om personerna inte arbetar tillsammans och detta kan komma att skapa irritation på arbetsplatsen. Assistenterna kan känna att man pratar förbi varandra och inte har någon gemensam strategi för arbetet.

Irritation kan uppstå angående arbetsfördelning om någon eller några assistenter upplever att det exempelvis alltid är ostädat när de kommer till sitt arbetspass. Man kan uppleva att andra assistenter smiter ifrån tråkigare uppgifter (Larsson, 2005). Det kan även vara så att assistansanvändaren ur denna aspekt fördelar arbetet obetänksamt eller utifrån assistenternas kompetens för vissa sysslor. Någon eller några assistenter kan t.ex. alltid få utföra de uppgifter som betraktas som roligare, exempelvis fritidsaktiviteter. Det kan leda till att vissa assistenter känner sig orättvist behandlade och medföra en negativ stämning på arbetsplatsen (Nikku, intervjustudie).

Assistenter uppger även att de ofta får telefonsamtal från arbetsplatsen på sin lediga tid och önskar att såväl brukare som övriga assistenter i högre grad skulle respektera privatlivet när det inte är akuta händelser (Larsson, Larsson, 2004). Att sådana situationer uppstår kan vara en följd av en svag arbetsledning, där erfarna assistenter framstår som det stöd man kan vända sig till i en osäker yrkesroll.

Andra berättat om mycket väl fungerande kontakter i arbetsgruppen där det även händer att lediga assistenter följer med på eller bjuder in till aktiviteter tillsammans med assistansanvändare och tjänstgörande assistenter. Det finns också arbetsgrupper som alltid har kontakt när något inträffat under arbetspasset för att stötta och prata igenom situationen. De senare exemplen visar på en mycket god sammanhållning bland assistenterna och ett stort gemensamt engagemang för assistansanvändarens bästa (Nikku, intervjustudie).

Relation till arbetsgivare

Arbetsgivarrelationen kan vara problematisk för de personliga assistenterna då det kan framstå som oklart vem som är chef och/eller arbetsledare. Assistansanvändaren är arbetsledare och den som ska vara styrande över assistansens praktiska utformning. Är assistenterna anställda direkt av assistansanvändaren är det denna som har hela arbetsledaransvaret och chefsrollen. I de fall där assistenterna är anställda av kommun eller företag och dessutom assistansanvändaren har ett kognitivt funktionshinder är situationen annorlunda. I princip är assistansanvändaren fortfarande arbetsledare men en utsedd företrädare, exempelvis en anhörig, eller en arbetsgivare/representant för denna kan träda in för att klargöra arbetsuppgifter.

Relationer till och upplevt stöd från arbetsgivaren varierar. Vissa assistenter uppger att de har lätt att få kontakt med sin chef och får stöd av denna. Det finns även de som kan uppleva irritation mot chefer som inte tar tag i problem och som inte ser vad som behöver göras. Assistenterna kan även känna oklarhet i vem som är chef, assistansanvändaren eller den avlägsna administrativa chefen (Ahlström 2001:1).

Jag vill att chefen ska lyssna mer till oss anställda och ställa upp mer för oss. Man får hela tiden känslan av att yrket vi har inte är så tungt och betydelsefullt. Ibland känns det faktiskt som om man är en slav utan rättigheter. Vi jobbar faktiskt med människor och behöver trygghet bakom oss om vi ska orka ge något. Kvinna, kommunalanställd. (Flodström Nilsson, 2003, s. 43).

Relation till god man

Assistansanvändare med nedsatt autonomi har ofta en god man som bevakar rättigheter, förvaltar ekonomin och även i övrigt sörjer för den funktionshindrade personen. Gode man kan vara en anhörig eller annan person utsedd av myndigheterna. Bland intervjustudierna finns exempel där assistenter har poängterat det goda stöd de upplever från assistansanvändarens gode man. Det kan handla såväl om beredvillighet att bistå vid behov som genuin omsorg om assistansanvändaren och dennes möjlighet att exempelvis nyttja sina ekonomiska tillgångar på ett stimulerande sätt.

Andra assistenter kan uppleva svårigheter i kontakten med assistansanvändarens gode man, som exempelvis kan yttra sig i svårigheter med att få gehör för nödvändiga utgifter etc. (Nikku, intervjustudie).

Relation till andra yrkeskategorier

Konflikter kan uppstå även i förhållande till andra personalkategorier, det kan exempelvis finnas motsättningar mellan hemtjänstpersonal och assistenter. Assistenterna uppger att de får nedsättande kommentarer om sitt arbete, exempelvis om att de inte gör något utan mest sitter hela dagen. Även andra exempel förekommer på att assistenterna känner sig bemötta på ett nedvärderande sätt av personal inom hälso- och sjukvårdsområdet. Samtidigt finns referenser till distriktssköterskor och vårdpersonal som har gett stort stöd och uppmuntran (Larsson, 2005).

Umgänge med andra

De personliga assistenterna uppger i intervjuer att de ibland upplever situationer där de känner sig osäkra över sin roll. De kan känna att de är överflödiga eller onyttiga. Den formen av situationer och osäkerhet uppstår i kontakter med andra människor och där man har svårt att definiera sin egen roll. Assistenterna är osäkra över om de ska gå undan eller om de ska delta i samtal. Osäkerheten kan gälla möten med assistansanvändarens anhöriga, vänner eller okända personer. Andra assistenter menar att kontakten med andra personer fungerar mycket bra, det är givet att man är delaktig i alla assistansanvändarens kontakter.

När assistansanvändaren har ett psykiskt funktionshinder kan assistenterna ta ett större ansvar i umgänget med andra och uppfatta det som en uppgift att hantera i yrkesrollen.

Vissa vänner som också har psykiska sjukdomar, där behöver jag vara med för jag kan ibland behöva styra upp det lite, jag hör hur dumt det låter, men det är så. Jag kan gå ut ur rummet men jag lämnar inte lägenheten vid sådana tillfällen. Vid annat umgänge, som när det har med hennes religion att göra, så frågar jag om jag ska gå och vill dom det så skriver jag upp mitt mobilnummer och sedan ringer de om hon behöver hjälp med något eller när de ska gå (ur Nikku, studien Det privata livet).

Den motsatta situationen för assistenterna att hantera är att omgivningen förbiser den funktionshindrade och vänder sig direkt till assistenten med frågor etc. (Ahlström, 2000:21). Assistenterna menar att detta inte är ovanligt men det verkar som att de funnit vägar för att hantera detta och smidigt klargöra vem man bör vända sig till, det vill säga direkt till assistansanvändaren.

Ibland uppstår situationer där assistenterna behöver ingripa, kanske bryskt för att undvika negativa konsekvenser. De upplever då att de kommer i blickfånget på ett obehagligt sätt och inte har möjlighet att förklara sitt agerande. Ytterligare en situation som assistenterna nämner som svår att hantera för dem är när omgivningen uppfattar assistenten och assistansanvändaren som ett par eller som nära släktingar. I samband med de två senare beskrivningarna har assistenterna väckt frågan om någon form av yttre identifiering som assistent. Samtidigt med denna önskan finns en förståelse för att det kan vara tvärtemot assistansanvändarnas vilja (Nikku, intervjustudie).

IDENTIFIERADE UTVECKLINGSSOMRÅDEN

I studierna av personlig assistans framgår att många personliga assistenter upplever sitt arbete som meningsfullt, omväxlande och intressant. Många har utvecklat goda och vänskapliga relationer med assistansanvändarna och trivs mycket bra med sitt arbete. Samtidigt kan yrkesrollen personlig assistent vara otydlig och innebära låg status inom yrkeslivet. Ett stort antal assistenter slutar varje år och många verksamma överväger att söka annat arbete. I de forskningsstudier och övriga empiriska kartläggningar av personlig assistans som utgör bakgrundsmaterialet för denna rapport framträder tydligt och återkommande ett antal områden vilka torde kunna utvecklas vidare. Dessa återges utan inbördes ordning eller försök till viktning. Avslutningsvis diskuteras utbildning till personlig assistent, profilering samt kunskapsuppbyggnad som områden som bör utvecklas.

Otrygghet i anställningen

En personlig assistent är anställd för arbete hos en assistansanvändare. Om denna avlider, vårdas på institution, byter assistansanordnare eller önskar byte av assistent upphör anställningen. Uppsägningstiden varierar utifrån anställningsform. I flertalet studier påvisas assistenternas oro för denna otrygghet. Man känner sig utlämnad till omständigheter man inte kan råda över samt till assistansanvändarens och anhörigas godtycke. Anställningsformerna inom personlig assistans innebär att ett stort antal assistenter inte har en fast tillsvidareanställning. Assistenterna uppger att de till följd av det kan ha svårigheter med banklån, hyreskontrakt m.m.

Ensamarbete

Många personliga assistenter arbetar ensamma tillsammans med assistansanvändaren och har liten eller ingen kontakt med kollegor. Det framgår av studierna att detta leder till en känsla av utsatthet, man är exempelvis ensam med ett stort ansvar för assistansanvändarens välbefinnande under arbetsdagen. Vidare kan det innebära en påfrestande arbetssituation att umgås assistentmässigt med samma person under långa arbetsdagar. Vissa assistansanvändare har svårigheter att kommunicera, vilket kan bidra till känslan av en isolerad arbetssituation. Arbetsdagarna kan även innehålla perioder av passiv väntan för assistenten vilket kan innebära att arbetet känns än mer ensamt. Ensamarbetet är en av de mest förekommande identifierade nackdelarna som framträder i de empiriska kartläggningarna av arbetet som personlig assistent. Arbete inom gruppboende eller äldreomsorg framstår för många som ett alternativ, där framförallt gemenskapen med arbetskamrater lockar.

Lön

För anställning som personlig assistent fordras ingen formell utbildning. Lönenivån är schablonmässigt fastställd av regeringen. Assistansanordnarna har ett visst om än begränsat utrymme för lönedifferentiering. Vid införandet av personlig assistans jämfördes yrkeskategorin personlig assistent med vårdbiträden inom hemtjänst. Socialdepartementets arbetsgrupp för rekrytering av personliga assistenter menar, utan att vilja förringa arbetet inom hemtjänst, att personlig assistans är ett kvalificerat serviceyrke med stora variationer vilket bör föranleda en egen löneklassificering (Ds 2001:72).

Forskningen visar att många av de personliga assistenterna uppfattar lönenivån som låg, vilket ofta anges som en anledning till att inte betrakta anställningen som personlig assistent som ett arbete man avser att behålla. Förutom att man anger svårigheter att leva på den låga lönen uppfattar man lönenivån som ett tecken på att samhället inte värderar det arbete man utför. Inte heller upplever man att det finns några alternativa belöningsystem som kompenserar den låga lönen.

Osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter

I flertalet studier speglas en osäkerhet hos assistenterna om vilka arbetsuppgifter som ska ingå i arbetet. Samtidigt synes det som att vikten av skriftliga arbetsbeskrivningar har uppmärksammats. Det är dock inte alltid kring de rutiniserade, återkommande arbetsuppgifterna som det uppstår osäkerhet. Det kan istället gälla reparationsarbeten, målning, trädgårdsskötsel etc. Även arbetsuppgifter gentemot familjemedlemmar föranleder ofta osäkerhet hos assistenterna. Assistenterna kan finna det svårt att ifrågasätta sina arbetsuppgifter gentemot assistansanvändaren och ibland uppstår känslan av att utnyttjas, vilket skapar otrivsel i arbetet.

Arbetsmiljö

Personlig assistans är en relativt ny arbetsform och vad gäller arbetsmiljöarbetet kan man se att det funnits en stor osäkerhet hos arbetsgivare hur man ska hantera denna form av anställning och yrkesgrupp ur arbetsmiljösynpunkt. Arbetsmiljön har ibland kommit att stå tillbaka för rättighetslagstiftningen LSS. Forskningen visar att personlig assistans är ett utsatt arbete ur arbetsmiljösynpunkt till följd av arbetets speciella arbetsförhållanden med tunga lyft och belastning, ensamarbete, arbetet förlagt till assistansanvändarens hem och den nära arbetsrelationen till brukaren. De personliga assistenterna anger själva att arbetet inte är i första hand fysiskt tungt utan först och främst psykiskt påfrestande. De psykosociala arbetsmiljöproblemen finns väl exemplifierade, men det saknas i stort systematiska redovisningar över i vilken omfattning de förekommer. Likaså finns studier av assistenternas strategier för att bemöta dessa problemställningar men inga närmare studier av huruvida man anser att man lyckas hantera dessa på ett tillfredsställande sätt.

Exempelvis påvisar en relativt omfattande studie av personliga assistenters psykiska och fysiska arbetsmiljö att en hög andel assistenter upplevt hot

och våld i arbetet (Krönmark, 1997, 2001). I artiklarna framgår inte närmare vad som ingår i dessa kategoriseringar, vilka följderna blev, eller hur assistenterna hanterar och upplever dessa förhållanden. Då det redovisas anmärkningsvärt höga siffror borde dessa studier följas upp för att få en tydligare bild av assistenternas arbetssituation i detta avseende.

Arbetsgivaransvar och arbetsledning

Arbetsgivaransvaret för de personliga assistenterna kan innehas av assistansanvändaren, kommunen, privat företag eller kooperativ. Assistansanordnaren kan i sin tur överlåta arbetsledningen till den assistansberättigade medan det administrativa ansvaret, vilket även innefattar arbetsmiljöfrågor, kvarstår hos assistansanordnaren.

Forskningen visar att assistansanvändare kan behöva utbildning i arbetsledning. Vad gäller arbetsgivare inom kommuner och företag framkommer att det här finns organisatoriska problem. Detta är en bild som bekräftas i Arbetsmiljöverkets tillsynsrapporter. Arbetsledare har ofta alltför lite utrymme för medarbetarsamtal och uppföljningar. I studierna framkommer att personliga assistenter har problem med tillgänglighet och kommunikation samt att de upplever att specifika kunskaper om arbetet personlig assistans saknas hos arbetsgivarna.

Svårigheter att hålla isär yrkesutövande och privatliv

Ett ytterligare problemområde som återkommer i studierna av personlig assistans är assistenternas utsagor om svårigheter att hålla isär arbete och privatliv. Samtidigt som många anger att man från början tydligt markerat att man under arbetstid gärna har ett vänskapligt och personligt förhållande men därutöver har ett privatliv finns det ett mycket stort antal exempel på assistenter som inte har detta förhållningssätt.

Svårigheterna med att inte kunna skilja på sin yrkesroll och sitt privatliv medför negativa konsekvenser i form av problem med att hålla arbetstider, koppla av under fritid, att få vara ostörd under ledigheter, känslor av otillräcklighet, att det är problematiskt att säga nej till extra arbete och till och med i några fall utbrändhet. Det konstateras i forskningsrapporterna att personliga assistenter är en yrkeskategori som behöver stöd med att upprätthålla en professionell yrkesroll.

Tjänstgöringsgrad

Assistenternas arbetstider bestäms utifrån assistansanvändarnas behov vilket kan innebära såväl korta som långa pass samt att assistenter som önskar arbeta heltid inte alltid kan komma upp i önskad tjänstgöringsgrad. Korta pass kan vara oönskade särskilt om assistenten har lång resväg medan långa pass kan vara påfrestande. Att inte komma upp i heltid om man så önskar kan vara ekonomiskt betungande.

Fortbildning

Många assistenter i de olika studier som refererats har efterfrågat kunskaper framförallt om assistansanvändarens funktionshinder och därtill relaterade områden som sjukgymnastik, medicinering etc. Omfattningen av fortbildning tycks variera mellan olika arbetsgivare.

Yrkesstatus

Det framgår av forskning, myndighetsrapporter och citat från intervjuer med personliga assistenter att yrkesrollen personlig assistent har låg status. Det uppfattas som att allmänhetens bild är att vem som helst kan arbeta som personlig assistent. De låga formella kraven på utbildning, den höga efterfrågan på assistenter, lönen, uppfattningen om att assistansarbetet är ett tillfälligt genomgångsarbete och arbetets karaktär med personlig omvårdnad och hemarbete förstärker bilden. Beskrivningarna av den personliga assistenten som brukarens armar och ben, redskap, en tyst skugga som smälter in i tapeten etc. bidrar också till en negativ yrkesbild i en tid då framåtanda, självständighet och initiativförmåga premieras och betraktas som eftersträvarvärda egenskaper inom arbetslivet i övrigt.

Yrkesidentitet

Uppfattningen bland många personliga assistenter, arbetsledare, chefer och bland handikappforskare synes vara att yrket personlig assistent kräver en särskild kompetens. Socialdepartementets arbetsgrupp för rekrytering av personliga assistenter föreslår att det behövs en tydligare beskrivning av själva yrkesrollen. Trots det mycket heterogena innehållet i assistansen bör och kan yrket tydligare definieras. Yrkets särskilda kompetenskrav innebär att det inte, som slentrianmässigt skett, kan jämföras med hemtjänst. Detta inbegriper inte någon värdering av hemtjänstens uppgifter utan är snarare att poängtera skilda yrkesroller.

Ett tydliggörande av kriterierna för en god assistans med klargörande av den praktiska tillämpningen samt tydliga yrkesmässiga avgränsningar skulle kunna tjäna som en kompetensbeskrivning av yrkesgruppen personliga assistenter. Detta kan i förlängningen bidra till att yrkesrollen blir mer distinkt synliggjord och i förlängningen medverka till att de personliga assistenterna tillägnar sig en egen yrkesidentitet.

Ytterligare områden som bör utvecklas

Utifrån de forskningsstudier och övriga empiriska kartläggningar av personlig assistans som utgör bakgrundsmaterialet för denna rapport framträder ytterligare några områden som bör utvecklas.

Utbildning

En omdiskuterad fråga är utbildning för personliga assistenter. Från handikapprörelsen var man initialt starkt tveksam till detta. Denna tveksamhet har

sin grund i att man befarat att assistenterna skulle bli alltför präglade i ett omsorgstänkande. Assistansanvändare ser sig inte som omvårdnadsobjekt utan som arbetsledare för sina assistenter. Särskilt starkt har detta betonats inom Independent Living rörelsen. Inom IL anordnas också egen utbildning, för arbetsledare, samt även för assistenter i form av fortbildning.

Flera av de återgivna studierna av personlig assistans pekar på att assistenter saknar och efterfrågar utbildning, exempelvis relaterat till assistansanvändarens funktionshinder, lyftteknik och lagstiftning. I flera forskningsrapporter framförs även att många personer med funktionshinder har behov av assistenter med goda kunskaper om sjuk- och omvårdnad.

Socialdepartementets arbetsgrupp för att underlätta rekrytering av personliga assistenter är inte eniga i sin uppfattning om utbildning, men menar ändå att dagens omvårdnadsutbildning inte är relevant för personliga assistenter liksom att folkhögskolornas assistentutbildningar ibland har en inriktning liknande de mer traditionella utbildningarna inom vård och omsorg. Samtidigt som arbetsgruppen ser det som en fördel om assistenterna har goda allmänna förutsättningar genom vissa grundkunskaper om personlig assistans menar man att assistansyrket är så skiftande utifrån brukarnas skilda behov att man endast i begränsad utsträckning kan skaffa sig de nödvändiga kunskaperna som personlig assistent genom en grundutbildning.

Runt om i landet anordnas idag olika utbildningar för personliga assistenter, främst vid folkhögskolor men även inom privata utbildningsföretag samt som uppdragsutbildning vid universitet. I den fortsatta diskussionen om relevant utbildning för personliga assistenter borde dessa utbildningar inventeras och utvärderas. Framförallt är det av intresse att utröna hur många studerande som arbetar inom yrket ett antal år efter avslutad utbildningen samt i vilken utsträckning de ser sin utbildning som relevant. Dessutom framstår det som centralt att bygga upp en beställarkompetens från assistansanvändarnas och arbetsgivarnas sida gentemot utbildningarna.

Uppfattningen hos personliga assistenter själva om utbildning är inte kartlagd i någon större omfattning. Vad som klart framträder är ett stort intresse för fortbildning. Gruppen assistansanvändare är heterogen och rymmer individer med vitt skilda behov. Vissa specialkunskaper kräver utbildning. För personliga assistenter torde det vara väsentligt huruvida lönen, möjligheten till anställning samt karriärmöjligheter påverkas av att man har genomgått en utbildning, framförallt om den kräver egen finansiering via studielån. Delvis sammanfaller denna fråga med synen på ett lång- eller kortsiktigt yrkesengagemang.

Det finns en fara med att införa en utbildning som i viss mån utgör ett krav för att erhålla arbete som personlig assistent eller rimlig lön för sådant arbete. I och med att personlig assistans är ett bristyrke är det stora antal som ser sin anställning som tidsbegränsad en viktig grupp för att rättigheten ska kunna upprätthållas. Krav på utbildning skulle kunna avhålla dessa från att arbeta deltid, extra eller under kortare perioder.

I strävan att höja yrkeskategoriers status brukar kriterier som utbildning, examen, auktorisation, forskningsanknytning, etiska regler, etc. nämnas. Här kan man överväga om en grundutbildning, vilken kan bidra till att skapa en gemensam yrkesidentitet och höja statusen för yrkesgruppen personliga as-

sistenter, kan kombineras med de anspråk assistansanvändarna har angående arbetsledning, självbestämmande och brukarcentrerad assistans.

En eventuell profilering av assistansyrket

I ett arbete som syftar till att tydliggöra kompetens, kvalitetskriterier och yrkesidentitet för personliga assistenter bör även frågan om en eventuell profilering beaktas. En sådan profil kan innebära olika inriktningar eller specialiseringar för den personliga assistenten. Som bakgrund till att vara personlig assistent med en viss inriktning kan såväl tidigare erfarenheter, utbildning som fortbildning fungera. För den som exempelvis arbetar som personlig assistent till barn eller ungdomar kan en kompetenshöjning vad gäller utvecklingspsykologi vara relevant. På motsvarande sätt kan en grundläggande insikt i psykiatri vara en förutsättning för att arbeta med assistansanvändare med psykiska funktionshinder. En profilering kan på så sätt öppna för utvecklingsmöjligheter och kompetenshöjning inom yrket.

Kunskapsuppbyggnad

Handikappreformen, lagstiftningen LSS och LASS samt insatsen personlig assistans framträdde som ett intressant forskningsområde för handikappforskare, statsvetare och forskare från andra discipliner som omvårdnad, pedagogik, juridik, ekonomi m.fl. efter att reformen trätt i kraft 1994. Dessa studier och/eller det empiriska underlaget tillkom i de flesta fall under slutet av 1990-talet. Det innebär att det idag (2007) i viss mån finns ett tidsmässigt glapp i den vetenskapliga kunskapsproduktionen kring personlig assistans. Ett flertal av de angelägna utvecklingsområden som nämnts i denna rapport kvarstår, vilket kan bekräftas av företrädare för verksamhetsområdet, även om vissa förändringar torde ha inträffat. Dessa finns dock inte i flera fall systematiskt beskrivna eller analyserade i forskningen. Glädjande nog pågår några relevanta forskningsprojekt vilka kommer att resultera i licentiats- och doktorsavhandlingar inom de närmaste åren. Flera av dessa kommer att fokusera insatsen personlig assistans och rendera kunskap om utvecklingen inom området såväl som lyfta nya, hittills ej beforskade perspektiv och områden.

Personlig assistans är en viktig insats för alla de personer som omfattas av insatsen liksom för deras anhöriga. Samhällets kostnader för personlig assistans är samtidigt betydande. Ett stort antal personer är verksamma som personliga assistenter. I förhållande till detta är den vetenskapliga produktionen inom detta område begränsad och det är därför angeläget med en fortsatt kunskapsuppbyggnad inom området vilken kan främja utveckling, stärka kvalitet och bidra till att höja statusen för yrkesgruppen personlig assistent. Socialdepartementets arbetsgrupp för att underlätta rekrytering av personliga assistenter ser ett samband mellan forskning/kunskapsutveckling och rekrytering av personliga assistenter (Ds 2001:72). Samtidigt konstaterar man 2001 att den nuvarande situationen vad gäller forskning och kunskapsuppbyggnad är otillfredsställande. Detta gäller i hög grad även 2007.

Referenser

Primärdata

Arbetsmiljöverket. Anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro. Personliga assistenter 2002-2005.

Arbetsmiljöverket. Anmälda arbetssjukdomar bland personliga assistenter 2002-2005.

Arbetsmiljöverket. Arbetskadeanmälningar för personliga assistenter 2002-2005.

Intervjuer med personliga assistenter, 12 stycken, utförda inom projektet Det privata livet. Gränserna för individens privata liv och intima sfär, finansierat av Vårdalstiftelsen (reg. Nr. V98 444).

<http://platsbanken.ams.se>

Lagstiftning

Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS).

Lag (1993:389) om assistansersättning (LASS).

Sekretesslagen (1980:100)

Socialtjänstlagen (2001:453) (SoL)

Offentligt tryck

Arbetsmiljöverkets författningssamling. AFS 1980:18. Omvårdnadsarbete i enskilt hem.

Ds 2001:72 Rekrytering av personliga assistenter. Rapport från arbetsgruppen för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter.

SOU 1991:46 Handikapp – välfärd – rättvisa. Betänkande av 1989 års handikapputredning.

SOU 1992:52 Ett samhälle för alla? Handikapputredningens kartläggningsbetänkande.

SOU 1995:126 Kostnader för den statliga assistansersättningen. Betänkande av Assistansutredningen.

SOU 2005:100 På den assistansberättigades uppdrag. God kvalitet i personlig assistans – ändamålsenlig användning av assistansersättningen.

Myndigheters rapporter mm

Arbetsmarknadsstyrelsen. Var finns jobben 2004? Ura 2004:1. 2003.

Arbetsmiljöverket. Personlig assistans – ett arbetsfält med brukare, ansvar och variation. Rapport 2001:15.

Arbetsmiljöverket. Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt. Rapport 2002:5.

Arbetsmiljöverket. Personliga assistenters arbetsmiljö. Ett riksövergripande projekt. Del 2. 2003.

Riksförsäkringsverket. Antal personer med beviljad assistansersättning för december 2003. 2004.

Riksförsäkringsverket. Assistansersättning efter 65 – utvärdering av de nya reglerna. RFV Analyserar 2004:10.

Riksrevisionen. Personlig assistans till funktionshindrade. RiR 2004:7.

Socialstyrelsen. Handikappreformen. Slutrapport 1997. Socialstyrelsen följer upp och utvärderar 1997:4.

Socialstyrelsen. Investera nu! Handlingsplan för kompetensförsörjning inom vård och omsorg. 2004.

Socialstyrelsen. Personlig assistans. Kartläggning av kommunala riktlinjer. 2005a.

Socialstyrelsen. Personlig assistans. En inventering av forskningsläget. 2005b.

Svenska Kommunförbundet. Personlig assistans – hur få en god kvalitet?

Yrkesinspektionen. Falu distrikt. Personlig assistans. Ett yrke i gränslandet till det privata. 2000.

Litteratur

Ahlström, Gerd (red.) Lära tillsammans – ett rehabiliteringsprogram för personer med avancerad multipel skleros och deras personliga assistenter. Mementum, Rapportserie från FoU-enheten, Psykiatri och habilitering, Örebro. Nr 17, 1999.

Ahlström, Gerd, Klinkert, Pia. Den svåra balansgången – personliga assistenters möjlighet att tillämpa de etiska värdegrunderna i LSS. Mementum. Rapportserie från FoU-enheten, Psykiatri och habilitering, Örebro. Nr 20, 2000.

Ahlström, Gerd, Casco, Marie. Vara synlig men ändå osynlig – personliga assistenters vardag. Mementum. Rapportserie från FoU-enheten, Psykiatri och habilitering, Örebro. Nr 21, 2000.

Ahlström, Gerd, Davidsson, Solveig. Tre kärnfulla berättelser – Anhörigas uppfattningar om vad assistans innebär för den funktionshindrade och hur de etiska värdegrunderna i LSS tillämpas. Mementum. Rapportserie från FoU-enheten, Psykiatri och habilitering, Örebro. Nr 24, 2000.

Ahlström, Gerd, Sundmark, Gunvor, Wetterstrand, Johanna. Upplevelser av att arbeta som personlig assistent. Scriptum. Rapportserie från Habiliteringens forskningscentrum, Örebro. Nr 1, 2001.

Brusén, Peter, Hydén, Lars-Christer (red.) Ett liv som andra. Livsvillkor för personer med funktionshinder. Lund: Studentlitteratur. 2000.

Dehlin, Ann-Marie. Personlig assistent – en rättighet, ett yrke. Lund: Studentlitteratur. 1997.

DHR - De handikappades riksförbund. Personlig assistans med garantiperson för fyra personer med svåra hjärnskador. 1996.

Engen, Tone, Klippe, Anette, Skoglund, Per (red.) Att ge vardagsstöd till människor med funktionshinder – Förändrade verksamheter eller verksamma förändringar? Göteborg. Fou i Väst, Rapport 4:2002.

Engen, Tone (red.) Ordsätta – att skapligt få veta om personlig assistans av personliga assistenter. En bok i Läsrörelsens regi, från projektet Litteratur i vården. Karlskrona: Stiftelsen ett Helt Liv. 2003.

Fagerlund, Brittmarie, Frisk, Katharina. Att arbeta som personlig assistent. Stockholm: Liber AB. 2003.

FAS. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. Evaluation Report. An Evaluation of Swedish Disability Research. 2001a.

FAS. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap. Forskningsprogram. Funktionshinder och handikapp. 2001b.

Flodström Nilsson, Hjärdis. Personliga assistenter i Gävleborg. Om arbetet och yrkesrollen. Kommunförbundet Gävleborg. Länsstyrelsen Gävleborg. 2003.

Gough, Ritva. Personlig assistans – en social bemästringsstrategi. Göteborg: GIL förlaget. 1994.

Gough, Ritva. GIL-projektet för lika villkor. En rapport om utvecklingsarbete 1989-93 inom Göteborgsföreningen för Ett självständigt liv. 1994.

Gough, Ritva. Postinstitutionell utveckling och nya praktiker, i Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Gough, Ritva, Modig, Maria. Leva med personlig assistans: Vårdtagare blir arbetsledare. Stockholm: Centrum för utvärdering av socialt arbete: Liber utbildning. 1995.

Grönvik, Lars, Sundberg, Tomas. Genomgång av personakter om assistansersättning, i Riksförsäkringsverket. Resurser för att leva som andra - en analys av kostnadsutvecklingen inom assistansersättningen. RFV Analyserar, 2001:3.

Gustavsson-Holmström, Marie. Föräldrar med funktionshinder – om barn, föräldraskap och familjeliv. Stockholm: Carlssons. 2002. (avh.)

Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Gynnerstedt, Kerstin. Personlig assistans - en medborgerlig rättighet, i Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Gynnerstedt, Kerstin. Etiska reflektioner kring personlig assistans, i Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Hagström, Lars. Handbok för brukarstyrd personlig assistans. Intressegruppen för Assistansberättigade (IfA). Stockholm. 2005.

Hugemark, Agneta. Nya arbetsformer i handikappomsorgen. En förstudie om yrkesroll, kompetens och personlig assistans. Stockholms stad. Resursförvaltningen för skola och socialtjänst. FoU-rapport 1997:18.

Hugemark, Agneta. Motstridiga tendenser i handikappomsorgen – professionalism versus personlig assistans, i Lindquist, Rafael (red.) Organisation och välfärdsstat. Lund: Studentlitteratur. 1998.

Hugemark, Agneta. Med rätt att bestämma själv? – ”exit”, ”voice” och personlig assistans, i Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Hugemark, Agneta, Wahlström, Karin. Personlig assistans i olika former: Mål, resurser och organisatoriska gränser. Forsknings- och utvecklingsenheten, Socialtjänstförvaltningen, Stockholms stad. 2002:4.

Hugemark, Agneta, Mannerfelt, Charlotte. Vad är till salu? – om utbud på marknaden för grundskola och personlig assistans. Stockholms stad FoU-rapport 2003:9.

Isacsson, Gigi, Söderström, Ingrid. Personlig assistans – hur få god kvalitet? : Ett nätverksarbete kring kvalitetsutveckling av personlig assistans. Stockholm: Svenska Kommunförbundet, Kommentus. 2000.

Jacobson, Annika. Röster från en okänd värld. Hur människor med fysiska funktionshinder och omfattande hjälpbehov upplever sina existensvillkor. Pedagogiska institutionen. Stockholms universitet. 1996. (avh.)

Jacobson, Annika. Från vanmakt till makt, i Brusén, Peter, Hydén, Lars-Christer (red.) Ett liv som andra. Livsvillkor för människor med funktionshinder. Lund: Studentlitteratur. 2000.

Jedekog, Bertil. Personliga assistenters arbetsförhållanden: redovisning av en enkätstudie. Norrköping, mimer, Centrum för verksamhets och kompetensutveckling, norrköpings kommun, Rapport 57. 1999.

Jedekog, Bertil, Lövin, Solveig. Utveckling av personliga assistenter i Norrköpings kommun. PASS-projektet: personlig assistans ”Det mänskliga mötet”: slutrapport. Stockholm. Stiftelsen Trygghetsfonden för kommuner och landsting. 2000/5.

Johansson, Berit. Personlig assistans. Problemområden och kunskapsbehov i arbetet med personer med förvärvade hjärnskador. Omsorgsnämnden. Stockholms läns landsting. 1998.

Kabell-Kjaer, Annicka. Att vara personlig assistent åt sitt barn. En intervjustudie med sex föräldrar. FoU Kronoberg. Meddelande 2005:2.

Kommunal. Personliga assistenters arbetssituation. Fakta och debatt: Kartläggning av en ny arbetsmarknad. 2004.

Krönmark, I. Den personliga assistentens arbetssituation – en intervjustudie. Nordisk fysioterapi 1997; 1:166-71.

Krönmark, I. De personliga assistenternas fysiska och psykosociala arbetsmiljö. Nordisk fysioterapi 2001; 5:11-22.

Larsson, Monica. Personlig assistent – kompis, startmotor eller någons armar och ben? i Gynnerstedt, Kerstin (red.) Personlig assistans och medborgarskap. Lund: Studentlitteratur. 2004.

Larsson, Monica. Personlig assistans – på brukarens, assistentens eller bådass villkor? FoU Skåne. Skriftserie 2005:1.

Larsson, Monica, Larsson, Stig. Att vara ett mänskligt hjälpmedel. En studie om att arbeta som personlig assistent. Malmö: Harec Press. 2004.

Nikku, Nina. Private life. Sketching entrances for ethical analysis. In Nordenfelt Lennart, Liss Per-Erik (eds.) Dimensions of Health and Health Promotion. Rodopi B. V. 2002.

Nikku, Nina. Vänskap på arbetstid. Om privatliv och etik i relationen mellan personlig assistent och brukare, i Ingemar Nordin (red.) Rapporter från hälsans provinser. Studies on health and Society. Linköping. 2004.

Nikku, Nina. Becoming hands and feet. (kommande).

Nikku, Nina, Eriksson, Bengt Erik. Microethics in Action. Bioethics. Basil Blackwell Publishers. 2006.

Vägledningsprojektet. Vägledningspärmen, ett vägledningsmaterial för arbetsgivare till personliga assistenter. Intressegruppen för assistansberättigade, IfA, Föreningen JAG, Jämlikhet, Assistans, Gemenskap. 2004.

C- och D-uppsatser

Andersson, Anna-Lena, Karlsson, Bengt. Personlig assistent: Att arbeta nära, men ändå orka. Social omsorg. Linköpings universitet. Norrköping. 2003.

Andersson, Victoria, Lundquist Marie. Psykosocial arbetsmiljökartläggning: Bland personliga assistenter i Bodens kommun. Arbetsvetenskap. Luleå Tekniska Universitet. 2001.

Brokhøj, Tove. Professionellt stöd och hjälp åt en medmänniska: Yrkesroll och yrkesvillkor för elevassistenter och personliga assistenter. Pedagogiskt arbete, inriktning folkbildning och vuxenutbildning. Institutionen för beteendevetenskap. Linköpings universitet. 2003.

Burns, Douglas. Att vara personlig assistent: Arbetsmiljö och utbrändhet till gravt funktionshindrade vid Umeå kommun. Tillämpad psykologi. Umeå universitet. 1999.

Dehlin, A-M, Jacobsen, E. Personlig assistent. Ett redskap? – en medmänniska? Institutionen för yrkespedagogik, Lärarhögskolan i Malmö. 1994.

Eklund, Anette, Nordvall, Charlotte. En jämförelse mellan kommunal omsorg vid personlig assistans och ett privat alternativ ur ett personalperspektiv. Sociala omsorgsprogrammet. Luleå tekniska universitet. 2006:17.

Eriksson, M. Personliga assistenters coping med relationsproblem. Uppsats 41-60 p. Institutionen för samhällsvetenskap. Örebro universitet. 1999.

Fröberg, Anna, Nilsson, Eva. Utredning av utvecklingsbehov hos personliga assistenter anställda inom Borås kommun. Psykologiska institutionen. Göteborgs universitet.

Hadziosmanovic, Inga, Lleshi, Fatmir. Hur vågade de anställa mig? Journalistik och Multimedieprogrammet, Södertörns högskola 2003.

Karlsson, Monica, Åhlund, Karin. Personlig assistans: En studie av insatsen, yrket och rekryteringssituationen. Programmet för social omsorg. Luleå Tekniska Universitet. 2003.

Karlsvärd Jenny, Thorsén, Jenny. ”Dom är mina händer och fötter... men om jag kunde skulle jag sparka varenda en”: En kvalitativ studie om personlig assistans sett ur ett brukarperspektiv. Social omsorg. Linköpings universitet. Norrköping. 2003.

Wetterstrand, J. Personliga assistenters organisationsmässiga problem och coping. Uppsats 41-60 p. Institutionen för samhällsvetenskap, Örebro universitet. 1999.

Doktorander med kommande avhandlingar

Egard, Hanna. När klienten blir arbetsledare och det offentliga personligt – Om brukare och personliga assistenters roller, relationer och samspel. Socialhögskolan i Lund, Vårdalinstitutet. Beräknad disputation 2008.

Giertz, Lottie. En kvalitativ studie kring möjligheter och hinder för självbestämmande, inflytande och delaktighet i insatsen personlig assistans. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete, Växjö universitet. Lic.avhandling beräknas färdig 2007.

Larsson, Monica. Stödformen personlig assistans ur ett rättsligt/socialpolitiskt perspektiv samt yrkesgruppens föreställningar om stödet och sitt uppdrag. Socialhögskolan i Lund. Beräknad disputation 2007.

Selander, Viveka. Familjeliv för kvinnor och män med personlig assistans; ett genusperspektiv på vardagen sedd ur brukarnas, deras anhörigas och personliga assistenters perspektiv. Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet. Beräknad disputation hösten 2009.

