

# En jämförelse mellan kommunal omsorg vid personlig assistans och ett privat alternativ ur ett personalperspektiv

Anette Eklund, Charlotte Nordvall

Luleå tekniska universitet

Hälsovetenskapliga utbildningar  
Sociala omsorgsprogrammet  
Institutionen för Hälsovetenskap  
Avdelningen för Social omsorgsvetenskap



Luleå tekniska universitet

---

Sociala omsorgsprogrammet

***En jämförelse mellan kommunal omsorg vid  
personlig assistans och ett privat alternativ ur  
ett personalperspektiv***

**Anette Eklund  
Charlotte Nordvall**

---

**Höstterminen 2005**

Institutionen för hälsovetenskap/Department of Health Science  
Luleå tekniska universitet/Luleå University of Technology  
POSTADDRESS/POSTAL ADDRESS: SE-961 36 Boden, Sweden  
BESÖKSADDRESS/VISITING ADDRESS: Hedenbrovägen 1, Boden  
TELEFON/PHONE: +46 (0)921 758 00 TELEFAX/FAX: +46 (0)921 758 50  
HEMSIDA/WEBSITE: [www.hv.ltu.se](http://www.hv.ltu.se)

Eklund, A & Nordvall, C. **En jämförelse mellan kommunal omsorg vid personlig assistans och ett privat alternativ ur ett personalperspektiv. A comparison between the care of the municipality at personal assistance and a private alternative from a personalperspektive.** Examensarbete i social omsorg, 10 poäng, Luleå tekniska universitet, Institutionen för hälsovetenskap, 2005.

### **Abstrakt**

Syftet med denna studie var att göra en jämförelse mellan kommunalt och privat arbetsgivaransvar vid personlig assistans ur ett personalperspektiv. En viktig dimension av assistansyrket är om och i så fall hur kommunen och ett privat assistansbolag skiljer sig åt som arbetsgivare. Arbetsgivarens organisering kan få betydelse för vad de erbjuder de personliga assistenterna i form av exempelvis fortbildning, handledning och annat stöd. Studien bygger på litteratur som skrivits inom området samt personliga intervjuer, vilka har analyserats. Frågeområden som berörts är: yrket personlig assistans, introduktion och utbildning, handledning, inflytande och påverkansmöjligheter samt anställning. Denna studie visar skillnader gällande introduktion, utbildning, handledning, lön samt förmåner beroende på i vilken organisation den personliga assistenten har sin anställning. Studien visar även en del likheter gällande anställningstrygghet samt synen på yrket personlig assistans.

**Sökord:** personlig assistans, LSS, LASS, privata assistansbolag,

## Innehållsförteckning:

<b>INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>BAKGRUND</b> .....	<b>5</b>
INDEPENDENT LIVING-RÖRELSEN .....	5
STIL .....	5
MEDBORGARSKAPSTEORIER .....	6
1989 ÅRS HANDIKAPPUTREDNING .....	8
LSS OCH LASS – STÖD OCH SERVICE TILL VISSA FUNKTIONSHINDRADE .....	9
ASSISTANSREFORMEN.....	10
YRKET PERSONLIG ASSISTENT .....	11
INTRODUKTION AV NYANSTÄLLDA PERSONLIGA ASSISTENTER .....	12
ATT ARBETA SOM PERSONLIG ASSISTENT.....	13
ANSTÄLLNINGSVILLKOR .....	14
ARBETSGIVARE.....	16
RELATIONEN BRUKARE – ASSISTENT.....	17
HANDLEDNING.....	17
ASSISTANSKOMMITTÉN.....	18
<b>METOD</b> .....	<b>19</b>
<b>ANALYS &amp; DISKUSSION</b> .....	<b>21</b>
YRKET PERSONLIG ASSISTENT .....	22
INTRODUKTION OCH UTBILDNING FÖR ASSISTENTER.....	27
HANDLEDNING.....	28
ASSISTENTERS MÖJLIGHETER TILL INFLYTANDE OCH PÅVERKAN .....	29
ANSTÄLLNING .....	30
SLUTSATS .....	31
<b>REFERENSER</b> .....	<b>33</b>
BILAGA 1 INFORMATIONSBREV.....	36
BILAGA 2 INTERVJUGUIDE .....	37

## Inledning

Rätten till personlig assistans, ”assistansreformen” har mer påtagligt än någon annan reform formellt förflyttat beslutsrätten från den offentliga organisationen till individen personligen (Hugemark & Wahlström, 2002). Insatsen personlig assistans är en av tio insatser i LSS, *Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Det är kommunen som har det grundläggande ansvaret. Lagen ger den enskilde personen möjlighet att själv välja sitt alternativ av assistans. Brukaren kan välja att få sina assistenter tilldelade av kommunen eller har valfriheten att skaffa dessa via ett privat assistansbolag. Ytterligare möjligheter för brukaren är att själv bli arbetsgivare för sina assistenter eller att gå in i ett kooperativ, en förening som då är formell arbetsgivare (Bergstrand, 2005).

Begreppet personlig assistans infördes av Independent Living-rörelsen och introducerades av personer med funktionshinder som själva var i behov av stöd och hjälp för att klara sin dagliga livsföring (Gough, 1997). LSS (SFS 1993:387) trädde i kraft den 1 januari 1994. Målet för insatserna enligt LSS är att främja människors jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. Verksamheten ska grundas på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Den personliga assistansen ska vara utformad så att den stärker den enskildes möjligheter att leva ett självständigt och oberoende liv. Det är den enskilde som själv bestämmer om och i vilka situationer hjälpen ska ges (ibid).

Med yrke menas vanligen en hel yrkeskår med gemensamma normer och arbetsuppgifter, samt hur dessa ska utföras. En förutsättning för personlig assistans är att den personliga assistenten kan, eller är beredd på att lära sig de uppgifter som den funktionshindrade behöver hjälp med. Med tanke på att en individ som är i behov av personlig assistent kan vara ett litet barn, en tonåring eller en vuxen person i livets olika skeden, varierar innehållet i assistansarbetet (SoS 1993, 2002).

Syftet med denna studie är att göra en jämförelse mellan kommunalt och privat arbetsgivaransvar vid personlig assistans ur ett personalperspektiv. Finns det några märkbara skillnader i att vara anställd som personlig assistent av kommunen respektive ett privat assistansbolag?

## Bakgrund

### Independent Living-rörelsen

Begreppet personlig assistans infördes av Independent Living-rörelsen och blev introducerat av funktionshindrade som var i behov av stöd och hjälp i sin dagliga livsföring. Den centrala delen av rörelsens ideologi är ett tydligt hävdande av de funktionshindrades rätt att själva bestämma över sin situation och arbeta för självbestämmande, lika villkor och självrespekt (Gough, 1997). Independent Living-rörelsen har sina rötter i USA, där den utvecklades samtidigt som 1960-talets medborgarrättsrörelser. Rörelsen hade en stark framväxt under slutet på 1960-talet och början på 1970-talet och fokuserade på diskriminering av olika grupper och radikala krav på samhällsförändringar (Bengtsson & Gynnerstedt, 2003). I Danmark har det funnits möjlighet för funktionshindrade att organisera hemhjälp på liknande sätt som den assistansform som Independent Living har tagit initiativ till. Sedan början på 80-talet har det funnits Independent Living rörelser i bland annat England, Tyskland, Holland och Belgien. I de övriga länderna i Norden har det bildats Independent Living grupper under senare del av 1980-talet.

Rörelsen hävdade i första hand de funktionshindrades rätt till personlig assistans. Idéerna kom till Sverige genom att den amerikanska grundaren Ed Roberts blev inbjuden till en konferens 1983. Svensk handikapptidskrift hade tidigare i en artikel gjort en jämförelse mellan hemtjänstbegreppet och det amerikanska systemet. Man ville se assistans på statlig nivå som en utökning av handikappersättningen. Reaktionerna blev dock delade både från funktionshindrade och från myndigheternas sida. Dels såg många tryggheten i att kommunerna hade det yttersta ansvaret för personer med funktionshinder, dels fanns en allmän opposition eftersom idén var inspirerad från den amerikanska grundidén. Bland annat DHR *De Handikappades Riksförbund*, var skeptiska till det nya frihetsbegreppet och försvarade den utökade boendeservicen som under samma tidsperiod hade införts (ibid).

### STIL

År 1983 tog Adolf Ratzka och en grupp andra personer med grava funktionshinder initiativ till brukarkooperativet STIL, *Stockholm Independent Living* och något senare GIL, *Göteborg Independent Living*. En förutsättning för medlemskapet är att man är assistansanvändare, samt att man som medlem organiserar sig inom kooperativet som arbetsledare (Gough, 1997).

STIL är en ideell förening och en del av den internationella Independent Living-rörelsen. Fö-

ningen vill skapa de praktiska förutsättningarna till att uppnå självbestämmande och full jämlikhet och delaktighet för personer med funktionshinder i samhället (Anden, G et. al, 1993).

STIL var det första initiativet i Europa där funktionshindrade med behov av personlig assistans organiserade sig och anställde sina egna assistenter. Med kommunens stöd fick kooperativen med dess medlemmar möjlighet att ta över ansvaret för personlig omvårdnad och själva anställa sina personliga assistenter till att utföra insatserna. Detta skedde redan före assistansreformens ikraftträdande. Vid samma tidpunkt startade vissa handikappförbund, assistansprojekt med snarlika målsättningar som för många av dessa kom att ersätta hemtjänst (Hugemark & Wahlström, 2002). Den 1 januari 1987 kunde försöksverksamheten starta i Stockholmsområdet. Verksamheten krävde omfattande kontakter med myndigheter gällande finansiering samt gällande den formella organisationen. Ett kooperativ bildades, som anslöts till KFO, *Kooperationernas Förhandlingsorganisation* vilka förde förhandlingar med SKAF, *Svenska Kommunalarbetarförbundet* gällande anställningsavtal och arbetsvillkor för personliga assistenter (Bengtsson & Gynnerstedt, 2003).

Enligt STIL så visade försöksverksamheten under åren 1987-89 att denna lösning gav en bättre service för samma kostnad jämfört med den dåvarande kommunala hemtjänsten. Assistansen uppmärksammades politiskt i media och blev 1993 modellen till LASS, *lagen om assistansersättning*. Med detta öppnades vägen till det som den svenska Independent Livingrörelsen kämpat för sedan 1984. Människor som hittills upplevt sig som föremål i vårdapparaten, kunde nu uppnå kontroll i sin vardag och bli jämställda som samhällsmedborgare genom möjligheten till personlig assistans i egen regi (Larsson & Larsson, 2004).

### **Medborgarskapsteorier**

När frågor gällande välfärd blivit aktuella i Europa, dels i samband med utbyggnaden av välfärden och dels genom att välfärdsutvecklingen har blivit ifrågasatt, har medborgarskapsbegreppet blivit ett användbart redskap för analys. Gränserna mellan privat och offentlig service, i likhet med förmågan att upprätthålla tillgänglighet och individuella rättigheter, har genererat i nya utmaningar för både regeringar och andra inblandade för att behovet av välfärdsservice blir tillgodosett. Inom svensk forskning är medborgarskapsbegreppet ett tämligen nytt analysbegrepp. Översättningen av "citizenship" till medborgarskap har allmänt varit en juridisk folkrättslig term – att fullgöra kraven för att bli eller att vara svensk medborgare, att ha svenskt medborgarskap. Internationellt talar man om olika gruppers rättigheter och skyl-

digheter i samhället. De grupper som i synnerhet kommit att omfattas av den internationella debatten om medborgerliga rättigheter är funktionshindrade, kvinnor och invandrare. Begreppet bör ständigt omtolkas och omförhandlas i förhållande till de olika politiska, ekonomiska och sociala förhållanden som råder (Gynnerstedt, 2004).

Den teoretiska diskussionen har sedan 1700-talet dominerats av ett par olika modeller och idéer om medborgarskap, den liberala och den republikanska. Det är föreställningar om individens relation till kollektivet eller samhället som skiljer modellerna från varandra. Under senare tid när man börjat referera till medborgarskapsteorier menas oftast den klassiska indelning som den engelska sociologen T.H. Marshall skildrade i sin essay ”Citizenship and social class” (1950), där han talar om politiskt medborgarskap, civilt medborgarskap samt socialt medborgarskap. Sammanfattningsvis kan man säga att *civilt medborgarskap* innebär rättigheter som är nödvändiga för den individuella friheten som rätten till yttrandefrihet, till att tänka fritt, till ägande samt rätten till att kunna sluta avtal och rätt till rättvisa. *Politiskt medborgarskap* består av rätten till att delta i val och att kunna bli vald. *Socialt medborgarskap* innebär allt från rätten till ekonomisk välfärd och säkerhet till att fullt delta i det sociala livet samt att kunna leva livet i enlighet med den gällande standarden i samhället.

En modell med olika dimensioner av medborgarskap har utvecklats av Butcher och Mul-lard. Detta för att göra det möjligt att analysera de konsekvenser medborgarskap får i olika sammanhang. Forskarna presenterar fem diskurser, var och en med olika definitioner och innebörd av medborgarskap. Medborgarskap kan både ses som en status och en process och kopplas både till rättigheten till en insats och till konsekvenserna av hur insatsen implementeras hos den enskilde individen. *Det offentliga allmänna medborgarskapet* innefattas av begreppen demokrati och demokratisk kultur. Nyckelord är det demokratiska beslutsfattandet, den politiska kompromissen, dialogen mellan parter, öppenhet i diskussionen samt pluralitet och rätten till olikhet. *Det oberoende medborgarskapet* hänförs till den klassiska marknadsliberalismen med konkurrens och marknadsekonomi, ett minimalt styrt samhälle, valfrihet, konkurrens, marknadsekonomi, rationella beslut samt individuell välfärdsmaximering. Den oberoende medborgaren föredrar att leva med marknadens orättvisor hellre än med den politiska processens orättvisor, besluten kan ha tendens att missgynna individer som inte tillhör påtryckningsgrupper som har kunskap och möjligheter att göra sina röster hörda. Marknadens orättvisor är resultatet av prismekanismen. På marknaden diskrimineras inte folk på grund av hudfärg, kön eller funktionshinder, barriären är priset. Om individen inte kan eller vill betala detta pris är han/hon antingen utesluten från en bestämd marknad eller kan välja att gå till en annan marknad. I motsats till dessa begrepp av medborgare söker Butcher



och Mullard med begreppet *det berättigade medborgarskapet* vars nyckelord bland annat består av social dimension, representativ demokrati, kollektiv välfärd, universiella rättigheter samt behovsbedömda insatser. *Den kommunitära medborgaren* är fast förankrad i en social kontext med rötter i det omgivande samhällets historia i motsats till den oberoende medborgaren. Individen identifieras med ansvar, tillhörighet, vänskap samt engagemang. Den kommunitära medborgaren lever i en miljö som utmärks av rättigheter och skyldigheter. Den första modellen med fyra medborgarskapsformer som utvecklades 1993 av Butcher och Mullard, har utökats med ytterligare en form av medborgarskap, *konsumentmedborgaren*. Mullard menar att konsumentmedborgaren inte är bunden till det postmoderna samhället, traditioner, auktoritet eller institutioner. Konsumentmedborgaren är den som har temporära och frivilliga kontrakt av tillfällig tillhörighet samtidigt som man söker efter känslomässig demokrati samt sana förhållanden. I ett konsumentensamhälle skapas identitet genom konsumtion (ibid).

### **1989 års handikapputredning**

En handikapputredning tillsattes hösten 1988 som senare kom att presentera ett omfattande underlag för den kommande handikappreformen. Sammansättningen i kommittén bestod av företrädare för samtliga riksdagspartier, den svenska handikapprörelsen, landsting- och kommunförbunden och statliga myndigheter som yttrade sig över handikapputredningens förslag. 1991 lämnade utredningen sitt huvudbetänkande *Handikapp – Välfärd – Rättvisa* (SOU 1992:46), där förslag som avsåg att förbättra det individuella stödet till barn, ungdomar och vuxna med omfattande funktionshinder presenterades. Införandet av en ny lag om stöd och service föreslogs bland annat. 1992 presenterades utredningens slutbetänkande *Ett samhälle för alla* (SOU 1992:52) där generella tillgänglighetsfrågor behandlades.

Handikapputredningen utgick från en humanistisk människosyn i sina diskussioner där oavsett funktionsförmåga, respekten för människovärdet skall vara detsamma. Handikapputredningen formulerade vissa principer som kvalitetskrav så att jämbördighet kan uppnås – självbestämmande, inflytande, tillgänglighet, delaktighet, helhetssyn samt kontinuitet. Utredningen diskuterade i ett tidigt skede insatsen personlig assistans. Orsaken var att opinionsbildningen via Independent Living-rörelsen, lett till att tre brukarorganisationer inbjöds att i nära samband med handikapputredningen genom det så kallade Assistansprojektet påvisa hur en reforminsats med personlig assistans kunde utarbetas (Gynnerstedt, 2004). Under utredningens arbete konstaterades väsentliga klyftor i välfärden mellan funktionshindrade och andra, mellan olika grupper av funktionshindrade, mellan olika insatsområden samt mellan olika

olika orter i landet. Utredningens förslag var inriktat på att funktionshindrade skall vara likställda med andra invånare, att alla människor har lika värde (Dehlin, 1997).

Den 6 maj 1993 röstade Sveriges Riksdag igenom en social reform, LSS som innebar att svårt funktionshindrade fick lagfast rätt till personlig assistans där de själva väljer sina assistenter som betalas av staten. Svårt funktionshindrade, eller deras anhöriga fick nu själva bestämma när, vem eller vilka de vill ha hjälp av, på vilket sätt och i vilken omfattning osv. Detta hade till följd att de funktionshindrade äntligen fick valfrihet och självbestämmande. Målet med LSS är att främja människors jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet. Verksamheten ska vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Ett väsentligt steg är att de offentliga regelsystemen förändras så att individer med grava funktionshinder själva kan välja hur stödet skall ges samt i vilken form (Bengtsson & Gynnerstedt, 2003).

Beslutet hade föregåtts av utredningar och försöksverksamhet på olika orter i Sverige. Förväntningarna var stora, inte minst från handikapprörelserna. Det utmärkande draget i reformen är att verksamheten skall grundas på respekt för den enskildes integritet och ge den enskilde möjlighet att leva ett självständigt liv (Gynnerstedt, 2004). Insatserna skall därför enbart grundas på den funktionshindrades egen begäran: *”den människa som har ett svårt funktionshinder får aldrig betraktas som ’föremål för åtgärder’, utan skall ses som en individ med rättigheter”* (prop. 1992/93:159 s. 43). Den sökande kan dels få sitt mycket stora assistansbehov tillgodosett, dels möjlighet att själv rekrytera och välja sina personliga assistenter. Det är av vikt att assistansrättigheten är en del av socialförsäkringssystemet och att personer med funktionshinder därigenom är tillförsäkrad en assistans som behövs oberoende av bostadsort, lokala resurser samt lokalt synsätt (Gynnerstedt, 2004).

### **LSS och LASS – stöd och service till vissa funktionshindrade**

Personlig assistans är en av tio olika insatser som individer med bland annat utvecklingsstörning, begåvningsmässiga funktionshinder eller andra omfattande fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar kan erhålla. De insatser som omfattas av LSS finns i 9 § och utgörs av följande, rådgivning och annat personligt stöd, personlig assistans, ledsagarservice, biträde av kontaktperson, avlösarservice i hemmet, korttidsvistelse, utanför det egna hemmet, korttidstillsyn för skolungdom över 12 år, boende i familjehem eller bostad med särskild service för barn och ungdom, bostad med särskild service för vuxna eller annan särskilt anpassad bostad för vuxna samt daglig verksamhet för personer i yrkesverksam ålder (Grunewald, 2000). Re-

gleringen finns i lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och i lagen (1993:389) om assistansersättning (LASS). Den statliga assistansersättningen beslutas och administreras av försäkringskassan. För att få ersättningen krävs i princip att behovet av hjälp med vissa grundläggande behov överstiger 20 timmar per vecka. Om brukarens behov av assistans understiger 20 timmar per vecka är det kommunen som svarar för kostnaderna (Gynnerstedt, 2004). LSS betecknas ofta som en pluslag. Med det menar man att den kompletterar socialtjänstlagen (SoL) och hälso- och sjukvårdslagen (HSL). Lagen syftar till att förstärka personer med livslånga eller mycket långvariga funktionshinder det särskilda stöd de behöver för att bygga upp och bibehålla levnadsvillkor som är likvärdiga med andras. De personer som tillhör personkretsen enligt LSS och LASS och som blivit beviljad personlig assistans har inga kostnader för detta. Kostnaderna delas mellan kommun och stat (Larsson & Larsson, 2004).

### **Assistansreformen**

Biståndsbedömningen – klientkonstruktionen är det grundläggande steget när det gäller personlig assistans. Resultatet av bedömningen kommer inte individen tillhanda i form av en kommunal insats utan i form av ekonomiska medel, där individen har rätt att själv bestämma över hur de ekonomiska medlen ska användas. Personen har rätt att besluta om vilken organisation som ska leverera och samordna dennes assistans. Ett alternativ är att personen kan välja att själv anställa sin personal och därmed bli assistenternas arbetsgivare samt sin egen assistanssamordnare. Ett annat alternativ är att personen införskaffar tjänsten av kommunen, ett privat företag eller ett brukarkooperativ. Då är det någon annan som blir assistanssamordnare och därmed tar på sig det formella arbetsgivaransvaret för personalen (Gynnerstedt, 2004).

Syftet med assistansreformen, som var att ge ökade möjligheter till självbestämmande, kommer till uttryck på ytterligare ett sätt. Det är genom den i olika reformtexter många gånger en förekommande benämning av funktionshindrade som sina assistenters uppdragsgivare eller arbetsledare. Med detta brukar generellt menas att de funktionshindrade som beviljats personlig assistans ska ha möjligheten att bestämma över, att välja vem som ska anställas samt vilken kompetens och utbildning personen ifråga skall ha. Personen får också möjligheten att bestämma utförandet av arbetsuppgifterna i organisationen. Assistansreformen utgår från att möjligheter till marknadsval, ökar möjligheten till självbestämmande för de funktionshindrade. Eftersom reformen gör det formellt möjligt och förutsätter effektiva beslut om hur de ekonomiska medlen för assistansen ska användas, så medför det också en situation där

personer som beviljats ekonomiska medel kan ingå och avbryta kontrakt med assistansproducenter.

Från en situation direkt efter reformens ikraftträdande, där utbudet bestod av kommunal personlig assistans samt några få kooperativa verksamheter har vi idag ett utbud av en betydligt större omfattning och variation. Aktiebolag är den vanligaste driftsformen i exempelvis Stockholm utöver den kommunala omsorgen. Förutom aktiebolag finns även handelsbolag, enskilda företag samt ett antal ekonomiska och ideella föreningar. Aktiebolagens storlek varierar påtagligt. Vissa aktiebolag ingår i bolagskoncerner och har inte enbart verksamhet i Sverige utan även i övriga Norden eller Europa. Bland organisationerna kan det även finnas variation i bredden av verksamheten. Det finns de som utöver personlig assistans även tillhandahåller andra varor och tjänster exempelvis utvecklar och säljer hjälpmedel, hemtjänst och ledarservice.

Dessutom finns andra organisationer som förutom att samordna personlig assistans också producerar tjänster som personalutbildning eller exempelvis erbjuder resor för funktionshindrade utöver samordningen av den personliga assistansen. Organisationerna kan även vid sidan av assistanstjänsten erbjuda olika typer av stöd till kund och assistenter. Det kan gälla kontakter med försäkringskassan eller andra myndigheter eller utbildning och handledning för assistenterna (ibid).

### **Yrket personlig assistent**

Yrket personlig assistent har knappast någon egen utbildningsdefinition, varken med hänsyn till en särskild utbildningslinje, speciella kompetenskrav eller andra utmärkande egenskaper som gör det möjligt att genom utbildning bestämma sig för det. Därigenom är det inte många som rekryteras till arbetet personlig assistent som gjort egna förberedelser genom utbildningsval (Larsson & Larsson, 2004). Gymnasieskolans Omvårdnadsprogram, som ger motsvarande undersköterskekompetens lämpar sig bra som en plattform för blivande personliga assistenter. Funktionshindrade och professionella framhåller behovet av kompetensutveckling, men uppfattningarna går isär om vilka kunskaper en personlig assistent behöver (Ds 2001:72). Nästan inga utbildningsinstitutioner behandlar personlig assistans som en social praktik, fast den kräver både teoretiskt och praktiskt kunnande. Bland funktionshindrade är det många som är tveksamma till traditionell utbildning och menar att utbildningen fortfarande präglas av en institutionell tradition.

Ett annat problem som utpekats, är att man inte i förväg kan veta vilka kunskaper arbetet kommer att kräva. Det beror på hos vem den arbetsökande blir anställd. År 2001 arbetade cirka 40 000 personer som personlig assistent. Deltidsanställningar och personalomsättning har fört med sig ett stort årligt rekryteringsbehov. I denna mening har samhället misslyckats med att skapa tillräckliga förutsättningar för yrket i framtiden. Exempelvis krävs det högre utbildning för arbeten inom offentlig barnomsorg, särskilt boende och bostad med särskild service än för personlig assistans (ibid). Samtidigt erbjuds också möjligheter för många människor som behöver få ett arbete utan särskild yrkesutbildning (Larsson & Larsson, 2004).

Vissa företag, brukarkooperativ och kommuner har på eget initiativ och efter önskemål av sina anställda assistenter själva lagt upp en plan för introduktion och vidareutbildning i arbetet. En personlig assistent är en utvald person, bland ofta ett stort antal sökande. Det är brukaren själv och hans/hennes anhöriga eller företrädare som bestämmer vem som får arbetet. Personkemin och de personliga egenskaperna är ofta mer avgörande än utbildning och yrkeserfarenhet. En del brukare vill ha assistenter med sjukvårdsutbildning eller sjukvårdserfarenhet på grund av medicinering och personlig omvårdnad, andra brukare vill inte att assistenterna ska ha någon formell yrkestillhörighet. Man vill att assistenterna ska vara ett oskrivet blad som ska formas och utbildas efter brukarens behov och önskemål. En del brukare kräver fysiskt starka assistenter för att klara av tunga förflyttningar. Körkort är ofta ett krav. Vissa brukare har också en önskan att assistenterna ska dela hans/hennes intressen exempelvis musik, idrott, litteratur, politik eller kultur för att man inte ska komma i konflikt med varandra. Många brukare är ensamstående, andra lever i familjeförhållanden, detta ställer stora krav på assistenterna om förhållningssätt och hänsyn då man utför en stor del av assistansen i brukarens hem (Dehlin, 1997).

### **Introduktion av nyanställda personliga assistenter**

Enligt Svenska Kommunförbundet (2000) bör introduktionen av nyanställd personal innehålla två delar. En del som är allmän kring yrket som personlig assistent och en som är anpassad till den person man skall assistera. Den allmänna introduktionen kan ske i större grupper och bör ungefärligen ta cirka fyra halvdagar. Den bör innehålla information om LSS, genomgång av lagstiftning, information om Försäkringskassan och dess roll samt professionen – att möta brukarens förväntningar och behov. Man går även igenom vad som innefattar att arbeta och att vara anställd som personlig assistent. Detta kan exempelvis vara sekretess, att arbeta i andras hem, förhållningssätt, lyhördhet, kommunikation, familjeförhållande, vård i livets slut-

skede, hur det är att ta emot personlig assistans, anställningsvillkor, avtal och arbetstider, arbetsmiljö och samverkan, ensamarbete, arbetslag, lönerapportering samt handledning. Företagshälsovården kan också komma in och informera vad som gäller angående hälsokontroll, relationer, konflikter, grupprocesser, lyftteknik, friskvård, hot/våld och ABC – förstahjälpen. För varje moment är det bra om respektive ansvarig håller i informationen.

Den individanpassade introduktionen sker i samtal mellan brukaren, de personliga assistenter som är involverade i brukaren och arbetsledaren. Introduktionen skall anpassas efter brukarens behov. Vid den introduktionen går man igenom mål och delmål gällande lagens syften, kommunens handikappolitiska mål samt individuell målsättning inklusive eventuella habiliterings och rehabiliteringsmål. Man upprättar också en arbetsplan utifrån brukarens behov. Förutom arbetsuppgifter kan det finnas uppgifter om exempelvis telefonnummer till färdtjänstbokning, handläggare, arbetsterapeut, områdeschef och sjukgymnast mm. Arbetsplanen kan också innehålla träningsprogram, medicinhantering och uppgift om eventuell delegering (ibid).

### **Att arbeta som personlig assistent**

Grundtanken för hur en assistent ska arbeta tillsammans med sin brukare är att den personliga assistenten enligt LSS ska vara knuten till brukaren och inte till någon bestämd verksamhet. Det är brukaren som själv ska bestämma om, och i vilka situationer och vid vilka tillfällen han/hon vill ha assistans. Den personliga assistenten ska finnas med brukaren i hans /hennes dagliga livsföring och under de tider av dygnet som brukaren behöver assistans. Det är brukaren som bestämmer vad assistenten ska göra, när och hur assistansen ska ges. Att brukaren bestämmer vad assistenten ska göra kan ibland skapa problem, särskilt om brukaren inte alltid har ett adekvat omdöme, i de fall måste assistenten ta ställning till vad som är bäst för brukaren. Ibland kan beslutet gå emot brukarens vilja vilket i sin tur kan skapa konflikter mellan brukare och assistent. Mycket i assistentens arbete bygger på erfarenhet och kunnande. Kunnande är kunskap som människor kan läsa sig till, erfarenhet däremot är en långsam process som förhoppningsvis pågår hela livet (Dehlin, 1997). Utmärkande för den personliga assistenten är att utförandet av arbetet i regel sker i brukarens hem som därmed får fungera både som ett hem och som en arbetsplats (Larsson & Larsson, 2004).

Assistenten ska tillsammans med brukaren utföra de sysslor som brukaren skulle ha gjort om han/hon inte hade sina funktionshinder. Förväntningarna står i relation till vad brukaren normalt skulle ha utfört i exempelvis sitt hem. Självklara arbetsuppgifter är personlig om-

vårdnad som hygien, klädsel samt måltider för brukaren. Ett bra sätt att komma tillrätta med vad assistenterna ska utföra och på vilka tider på dygnet hjälpen ska förläggas är att läsa den utredning som ligger till grund för beslutet om antalet assistanstimmar, vare sig det är ett LASS eller ett LSS-beslut. Det är brukaren som bestämmer vem som får läsa utredningen. All assistans ska ändå kunna ges med flexibilitet och efter brukarens önskemål (Dehlin, 1997).

### **Anställningsvillkor**

De anställningsformer som anges i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) gäller i princip för alla anställda, såväl inom det offentliga som på det privata området. Vidare gäller lagen för såväl heltids som deltidsanställda, vikarier samt provanställda. Oberoende av om den anställda är medlem i en facklig organisation eller inte. I takt med att nya verksamhetsformer vuxit fram, har det också skett en del ändringar av anställningsförhållandena på arbetsmarknaden. Tillsvidareanställningen har länge varit den mest traditionella. I dagsläget är en stor del av arbetskraften temporärt anställd och har en tidsbegränsad anställning exempelvis visstidsanställning. I LAS föreskrivs också att särskilda uppsägningstider skall uppmärksammas då man vill att en tillsvidareanställning skall upphöra. Arbetsgivaren måste enligt 7 § LAS visa att saklig grund föreligger för att bryta anställningen. Därutöver ska arbetsgivaren följa de informations- och förhandlingsregler som föreskrivs. Det går under vissa förutsättningar att göra undantag från huvudregeln om tillsvidareanställning. Vilket kan göras med stöd av bestämmelser i LAS eller eventuellt förekommande kollektivavtal (ibid). Yrkesinspektionen (2000) konstaterade i sin undersökning om personliga assistenter att assistenterna som var anställda direkt av brukaren inte omfattades av arbetsmiljölagstiftningen. De påpekade även att assistenternas anställningsvillkor skiljde sig från majoriteten, och att i de verksamheter som de haft kontakt med var en juridisk person assistenternas arbetsgivare. Yrkesinspektionen framhöll också att om brukaren eller dennes företrädare av någon anledning inte ville ha kvar den personliga assistenten, fanns det inte självklart kvar en anställning hos arbetsgivaren eller assistansanordnaren (ibid).

Enligt *Svenska Kommunalarbetarförbundet* (SKAF) finns det skilda avtal för assistenterna beroende på bland annat vem som är arbetsgivare. Skillnaderna påverkar assistenterna i exempelvis anställningstrygghet och lön. Vidare har de påpekat att alla de privatanställda assistenterna i stor grad är timanställda och att uppsägningstiderna många gånger används på ett godtyckligt sätt. Ett av målen för SKAF har varit att de assistenter som är anställda för viss tid skall få månadslön (Larsson & Larsson, 2004).

En personlig assistent har rätt till avtalsenlig lön, fastställd och reglerad genom kollektivavtal. *Riksförsäkringsverket* (RFV) har rekommenderat att lönen för assistenter skall ligga i nivå med en undersköterska eller ett vårdbiträdes lön. Lönen skall bestämmas efter en individuell löneförhandling och arbetet är både pensions- och semestergrundande. Det är arbetsgivarens ansvar att teckna försäkringar som täcker eventuella arbetsskador (ibid). SKAF har yttrat att om assistenterna rekryteras på vanligt sätt, där kommunen är med skall assistenten alltid vara tillsvidareanställd och *huvudöverenskommelsen*, HÖK, skall följas. HÖK ger samma villkor som för alla andra anställda i frågor om pensionsregler, uppsägningstid och tydligare omplaceringsskyldighet för kommunen. PAN avtalet skall enligt SKAF endast tillämpas i undantagsfall exempelvis när brukaren kräver eller har önskemål om att en viss person skall anställas. Arbetstidslagens bestämmelser gäller inte för assistenter anställda enligt detta avtal. Det är bara en månads uppsägningstid och assistenten är anställd för begränsad tid. Anställningstiden ger inte och tillgodoräknas inte heller tidsmässigt för företrädesrätt till återanställning som regleras i LAS. Vissa andra bestämmelser i LAS gäller inte heller enligt PAN avtalet. Timanställning medför bland annat att avtalspension inte gäller. Reglerna för obekväm arbetstid är sämre än jämfört med dem som omfattas av HÖK-avtalet. För de assistenter som är anställda av exempelvis företag, föreningar eller andra verksamheter anslutna till *Kooperationens Förhandlingsorganisation* (KFO) finns kollektivavtal mellan KFO och SKAF, Allmänna anställningsvillkor. Detta avtal påminner till viss del om PAN-avtalet exempelvis är vissa paragrafer rörande turordningsregler i LAS bortförhandlade (ibid).

Arbetsmiljölagen (1977:1169) AML är en ramlag som anger ramarna för arbetsmiljön, men som också kräver kompletterande regler som utfärdas av exempelvis regeringen eller centrala förvaltningsmyndigheter. Syftet med AML är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även åstadkomma en bra arbetsmiljö. Arbetsmiljölagen är inte bara inriktad på det förebyggande arbetsmiljöarbetet, eftersom en bra arbetsmiljö också förutsätter att mänskligt behov uppmärksammas. Det är de personliga assistenternas arbetsgivare som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön enligt AML. Vilket innebär att anpassa arbetsförhållandena eller ta till lämpliga insatser med hänsyn till arbetstagarens egna förutsättningar för arbetet. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att den anställde har utbildning för arbetet och att tänka på den personliga lämpligheten inför ett psykiskt påfrestande arbete. Arbetsgivaren är också skyldig att planera och organisera arbetet så att de anställda inte utsätts för fysisk eller psykisk ohälsa (ibid).

Arbetet begränsas av det antalet timmar som brukaren beviljats assistansersättning. Timmarna kan variera efter brukarens egna önskemål och behovet kan kompletteras av utökad



assistansersättning genom ett LSS-beslut. Många brukare har behov av assistans under stora delar av dygnet, det innebär att assistenterna kan arbeta såväl dagtid som under kvällen och natten beroende på när brukaren behöver assistans. De flesta brukare har ett grundläggande schema som täcker behoven för den dagliga livsföringen, utöver det kan brukaren spara en del timmar för spontana aktiviteter och behov (Dehlin, 1997).

### **Arbetsgivare**

Svenska kommunförbundet, 2000 har påpekat att kommunen ska som arbetsgivare ha ansvar för rekryteringen av personliga assistenter om brukaren så önskar det. Rekryteringen ska följa de rutiner som finns för rekrytering och anställning i kommunen. Skillnaden är att brukaren involveras mer eller mindre i rekryteringsarbetet beroende på hans/hennes önskemål. Det är brukaren som ska ha det avgörande inflytandet över vem som utses till personlig assistent. Om brukaren redan valt ut sin assistent kan brukaren ge i uppdrag åt kommunen att vara arbetsgivare åt assistenten. Kommunen som arbetsgivare måste i alla fall tillåtas ha det slutliga beslutet, eftersom kommunen har ansvar för både assistansen och den personal som är anställd. Vidare ansvarar kommunen i egenskap av arbetsgivare för arbetsledning av de personliga assistenterna. Arbetsledning innebär bland annat ett ansvar för introduktion, handledning, fortbildning, arbetsmiljön och utvecklingssamtal. I arbetsmiljöansvaret innefattas också ansvar för att hela arbetsmiljön är sådan att assistenterna på ett bra sätt ska kunna utföra sina arbetsuppgifter (ibid). Det är fritt för brukaren att för sin assistansersättning enligt LASS och LSS välja personlig assistans genom annat företag. Det kan vara privata bolag som erbjuder tjänster inom detta område (Grunewald & Leczinsky, 2000).

Intressegruppen för assistansberättigade (IFA, 1998) har påpekat att i de fall som brukaren använder ett företag som arbetsgivare för sina assistenter eller tillhör ett kooperativ, är det den verksamheten som har det juridiska ansvaret för anställningen. I dessa fall fungerar brukaren själv eller en person som brukaren utser som arbetsledare för de egna personliga assistenterna. Arbetsledaren bestämmer över assistansens innehåll, schemaläggning och andra frågor som rör brukarens livssituation. Arbetsledaren ska rätta sig efter de lagar och regler som gäller på arbetsmarknaden (ibid).

I LSS 29 § regleras tystnadsplikten för dem som är eller har varit verksam inom yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet som avser insatser enligt LSS. Den anställde får inte obehörigen röja uppgifter som gäller brukarens personliga förhållanden. Personliga assistenter som är anställda inom offentlig verksamhet omfattas av sekretesslagen. Sekretessen för per-

sonliga assistenter som är anställd av privata assistansbolag, vars verksamheter är anslutna till KFO *Kooperationens Förhandlingsorganisation*, kommer fram av kollektivavtalet. I de allmänna förhållningsreglerna framgår det att förhållandet mellan arbetsgivare och personliga assistenter grundar sig på ömsesidig lojalitet och på ömsesidigt förtroende. Assistenterna ska också under sin anställning och även efter anställningens slut, iaktta diskretion vad gäller verksamheten, brukarens angelägenheter och iaktta tystnadsplikt vad gäller uppgifter om enskilda personer som den anställde fått kännedom om och som kan göra skada för den enskilde personen eller närstående (Allmänna anställningsvillkor för anställning som personlig assistent, 2000).

### **Relationen brukare – assistent**

Det är viktigt att relationen mellan brukare och den personliga assistenten bygger på ömsesidig respekt och förtroende. Ett av skälen är att assistansen många gånger kräver fysisk närhet och innebär beroende. Relationen mellan brukaren och dennes assistent kan vara lätt att förväxla med ett vänskapsförhållande, sällan är en yrkesmässig relation så intim som mellan brukaren och dennes personliga assistent. Brukaren och assistenten måste hitta en relation som är både personlig och professionell. Assistenten måste hålla distans mellan sig själv och brukarens privatliv. Viktigt är att assistenten behöver få tydlig information eller signaler från brukaren eller brukarens företrädare när arbetet utförs bra eller mindre bra och att assistenten ska kunna ställa frågor direkt till brukaren eller företrädaren i situationer som är oklara. Det ställs särskilda krav på relationen som byggs upp mellan en assistent och den brukare som på grund av sitt funktionshinder inte själv kan uttrycka sig. I de fall där brukaren och assistenten har svårt att hitta lösningar ska stöd och handledning ges, viktigt är att ett sådant stöd uppfattas positivt av både brukaren och assistenten (Svenska kommunförbundet, 2000).

### **Handledning**

Begreppet handledning har blivit mera centralt inom alla områden där man arbetar med människor. En fungerande handledning är en oslagbar inlärningsmetod både i yrkesutbildning och i fortbildning. Handledning har en lång tradition inom socialt arbete och inom psykiatri. Att handleda betyder bokstavligen att någon tar någon annan människa i handen och leder denne. Med det menas att någon som har ett yrke eller andra speciella kunskaper förmedlar det han/hon kan till en annan människa som behöver dessa kunskaper. Handledning är ett sätt att skaffa sig nya kunskaper, att få nya kunskaper bekräftade och att få respons på sitt handlande.

Hammarlund (2001) menar att ett sätt att både ta hand om personalen, att förebygga dåligt omhändertagande av brukaren och öka empatin är att se till att personalen får regelbunden emotionell avlastning exempelvis handledning (Ibid).

Handledning är inte terapi, i handledning är det deltagarens yrkesfunktion som tas upp. Det som den personliga assistenten lär sig genom handledningen kommer brukaren till godo. På köpet får assistenten också en ökad självkänedom (Grunewald, 2000). I handledning kan man få ökade kunskaper inom många områden exempelvis att skapa ett förhållningssätt till sitt yrke, kommunikation, grupprocesser, samarbete, konfliktlösning och bemötande. Handledning kan också vara ett stöd vid början av själva assistansen, där brukaren kanske på grund av många funktionshinder och svårigheter med kommunikation önskar att få hjälp och stöd av den personen som har organiserat assistansen, att skola in sina nya assistenter. I sådana fall kan handledningen ses som en del i introduktion och utbildning för assistenterna, detta faller på arbetsgivarens ansvar givetvis i samråd med brukaren (Dehlin, 1997).

### **Assistanskommittén**

De assistansberättigade har genom rätten att bestämma vem som ska utföra assistansen fått makt över sitt dagliga liv. De behöver inte bara lita på andras bedömningar om vad som är bäst för dem. Rätten att få ha personlig assistans har inneburit en revolution i vardagen för alla de personer som omfattas av den. Regeringen och riksdagen har nu bedömt att tiden är mogen för en översyn av assistansbranschen. Detta är den första ordentliga översyn som gäller både kostnader och kvalitet. Speciellt kostnadsfrågan har överskuggat andra diskussioner om personlig assistans och lett till flera lagändringar och utredningar under de senaste åren.

Översynens utgångspunkt är att rätten till personlig assistans gäller. Det kan däremot behövas vissa åtgärder för att göra assistansreformen hållbar och stabil på längre sikt. En kommitté som kallas Assistanskommittén har arbetat med denna översyn. Deras uppdrag ska avslutas under år 2007. Kommittén ska bland annat pröva andra möjligheter att skärpa kontrollen av offentliga medel som går till personlig assistans. Statens tillsynsroll är viktig för bra kvalitet i all assistans vare sig kommuner, kooperativ eller bolag ansvarar för verksamheten. Då assistansreformen genomfördes tog både regering och riksdag lätt på detta ansvar och överlät i stort sett all kontroll av assistansen till brukarna. Lagstiftningen blev otydlig och tillämpningen av den varierade över hela landet, mellan de olika länsstyrelserna.

Assistanskommittén arbetar därför med förslag till lagändringar som ska förtydliga ansvar för tillsynen av assistansen. Vilket antagligen kommer att medföra att det behövs tillstånd för de kooperativ och privata bolag som anordnar personlig assistans.

Kommittén ska också slå vakt om den roll den assistansberättigade har i att själv utvärdera assistansen. De överväger också att kräva att alla assistansanordnare måste skriva avtal med brukarna. Där ska framgå vad som gäller arbetsledning, arbetsmiljöfrågor, administrationskostnader, tvistlösning samt uppsägning. Även om de flesta assistansanordnare verkar ha skriftliga avtal med brukarna så finns det stora brister i dag. Kommittén har studerat avtal från ett stort antal assistansanordnare. Det har visat sig att avtalen mycket sällan säger något om exempelvis hur anordnaren ska arbeta för god kvalitet i assistansen och vilken ekonomisk redovisning som brukaren får av anordnaren (SOU 2005:100).

## **Metod**

Denna studie har för avsikt att göra en jämförelse ur ett personalperspektiv inom två organisationer gällande personlig assistans. Den ena organisationen är i privat regi, den andra är i kommunal regi. Studien har genomförts i olika faser, den inledande fasen påbörjades hösten 2005 och innehöll ett PM som blev granskat av handledare, opponenter samt examinator. Ansatsen i denna studie är kvalitativ och det empiriska materialet har samlats in via personliga intervjuer.

Den empiriska delen av studien inleddes med att kontakt togs med kommunens socialchef samt verkställande direktör vid det privata assistansbolaget, för godkännande för genomförandet av studien. Därefter utformades ett informationsbrev (bilaga 1) som innehöll information om studiens syfte samt där konfidentialitet utlovades. Brevet var även en förfrågan om medverkan till studien och det sändes ut till de tilltänkta informanterna. Genom att först kontakta intervjupersonerna via brev gavs en möjlighet för dessa att bli medvetna om vad studien handlade om samt inställda på att någon skulle kontakta dem.

Efter det utformades en intervjuguide som var avsedd att täcka syftets frågeställning. Innan intervjuerna påbörjades genomfördes en pilotintervju med en arbetsledare i en annan kommun. Detta för att undersöka om frågorna gav tillräckligt informativa och mångsidiga svar. Pilotintervjun medförde att en del frågor omformulerades för att kopplas till studiens syfte. Trots att frågorna testats visade det sig att vissa frågor uppfattades väldigt olika av intervjupersonerna. Med detta kan vi tolka att frågorna kan ha varit i behov av ytterligare förtydligan-

de, andra aspekter kan vara att intervjupersonerna skiljer sig åt i ålder, har olika lång erfarenhet från yrket, olika utbildning samt arbetar i två olika organisationer.

Efter en vecka kontaktades intervjupersonerna via telefon och tider för intervjuer bokades. Dock var inte kommunens arbetsledare anträffbara vid tillfället på grund av utbildning. Vilket bidrog till att vår tidsplanering försenades med en vecka. För att skapa tillräckligt mycket data till studien och möjliggöra en jämförelse ansågs sju personliga intervjuer vara tillräckligt. Inom den ena organisationen finns tre arbetsledare för personlig assistans. Urvalet av arbetsledare i den organisationen gjordes genom att hon var den enda som var på plats den aktuella dagen samt att hon tackade ja till att medverka i studien. Urvalet av intervjupersoner i form av assistenter gjordes av arbetsledarna i respektive organisation. Kriteriet som ställdes var att assistenterna inte skulle vara anhöriga till brukarna. Det framkom under intervjuerna att två assistenter i en organisation var uppsagda. Att det inte fanns kriterier gällande pågående anställning kan ha inverkat något negativt för studien.

Intervjuerna genomfördes på respektive organisationers lokaler. Fyra intervjuer genomfördes på det privata assistansbolaget, varav två assistenter intervjuades samtidigt. Detta gjorde att en viss skepsis uppstod från vår sida. Dock visade det sig under intervjun att assistenterna svarade var och en på samtliga frågor och svaren kunde även skilja sig åt. Detta medförde att vi ansåg att materialet var trovärdigt och kunde användas i vår studie. Tre intervjuer genomfördes i den andra organisationen. Varför antalet blev ojämnt i förhållande till varandra beror på att vår studie var i behov av information som lämnades av verkställande direktör för det privata assistansbolaget gällande dess organisations uppbyggnad. Bandspelare användes vid intervjutillfällena för att koncentrationen kunde ägnas till det som sades. Tiden för intervjuerna varierade från trettio minuter upp till en timme. Anledningen till att en kvalitativ metod i form av intervjuer valdes till studien var att få ta del av intervjupersonernas spontana beskrivning av sin syn på yrket personlig assistans, anställningsvillkor, utbildning, handledning samt inflytande och påverkansmöjligheter. Som stöd för intervjuerna användes en intervjuguide med färdiga frågeområden. Denna typ av områden valdes för att ge intervjupersonerna en möjlighet att uttrycka sig med egna formuleringar. Dessutom gavs en möjlighet att ställa följdfrågor till svaren för att få en större förståelse till det som sagts. De områden vi valde att använda i intervjuguiden växte fram i samband med litteraturstudier samt att tidigare forskning söktes bland annat via datorbaserad litteratursökning. Sökord som användes var personlig assistans, privata assistansbolag, LSS och LASS.

Vid intervjuerna har vi båda två medverkat och de genomfördes med en dags mellanrum. Efter varje intervju har bandinspelningen ordagrant dokumenterats. Vidare har materialet

genomlästs ett flertal gånger för att beredas en fördjupad förståelse av det som studerats samt för att materialet ska kunna analyseras. Efter att alla intervjuer dokumenterats förstördes de inspelade banden. Vid den första kodningen markerades de svar som innehöll fakta och händelser som var för vår frågeställning. Våra minnesanteckningar sågs över allt eftersom vi kodade. Meningar som var återkommande i intervjupersonernas berättelse förstärks av citat som intervjupersonerna lämnade. Kategorierna har sedan fått namn med utgångspunkt från den innebörd de har. Sedan sammanförde vi intervjupersonernas citat i olika dokument vilka behandlar samma ämne. Därefter utgick vi från att försöka hitta samband mellan vad de intervjuade upplevde som likheter och skillnader.

## **Analys & Diskussion**

I denna del av uppsatsen presenteras vad som framkommit från intervjuerna samt en diskussion kring dessa. Vi kommer att behandla följande kategorier: yrket personlig assistans, introduktion och utbildning för assistenter, handledning, assistenters möjligheter till inflytande och påverkan samt anställning. Informanterna benämns som assistenter och arbetsledare. Analysen förstärks med citat av intervjupersonerna. Hjälpdagarna benämns inom kommunen som ”brukare” och inom det privata assistansbolaget för ”klienter”. I denna del av studien kommer enbart benämningen brukare att användas. De personliga assistenterna som ingår i denna studie arbetar i olika organisationer, två arbetar inom den kommunala assistansverksamheten och två arbetar i ett privat assistansbolag i samma kommun. Detsamma gäller de två intervjuade arbetsledarna inom respektive organisation.

Enligt Gynnerstedt (2004) utgår assistansreformen från att möjligheter till marknadsval också skapar möjligheter till självbestämmande för människor med funktionshinder. Detta genom att reformen gör det möjligt för den enskilde att aktivt besluta om hur han/hon vill att de ekonomiska resurserna för assistansen skall användas. För att det ska finnas en förutsättning för att marknadsmodellen ska fungera inom personlig assistans måste det finnas flera organisationer att välja mellan och att de i sin tur har tjänster som sinsemellan skiljer sig åt. Vilket gör att människor med funktionshinder på samma sätt som konsumenter på marknaden, kan ingå och avbryta kontrakt med olika organisationer inom personlig assistans (Ibid). En aspekt som vi reflekterat över är att den funktionshindrade eller en anhörig bör ha kunskap om utbudet för att kunna göra relevanta val av exempelvis organisation som ska utföra assistansen. Saknas den kunskapen eller förmåga att tillgodogöra sig kunskapen kan den funktionshindrade kanske inte finna den organisation som bäst av alla skulle kunna tillgodose

hans/hennes krav. En annan nackdel är att vissa organisationer bara profilerar sig mot specifika grupper funktionshindrade. Hugemark & Wahlström (2002) skriver att det kan konstateras inom tjänsteområdet personlig assistans att situationen på producentsidan i högre grad än på något annat välfärdsområde där liknande reformer genomförts, överensstämmer med modellen av den fria marknaden. Till skillnad från andra områden där markandsreformer genomförts under det senaste decenniet, råder nämligen på assistansfältet helt fri etableringsrätt (Ibid). Det är bra att det finns olika assistansanordnare att tillgå för brukarna vilket skapar större förutsättningar än om man bara är hänvisad till en assistansanordnare. Detta kan kopplas till det oberoende medborgarskapet som klassificeras till den klassiska marknadsliberalismen med konkurrens och marknadsekonomi (Gynnerstedt, 2004). Individerna fattar sina beslut rationellt för att utöka sitt välmående och besluten grundar sig på kunskap och information. Individerna är medvetna om kostnaden och kraven på prioritering samt till att betala priset för det man väljer (Ibid).

### **Yrket personlig assistent**

Vår första fråga till assistenter och arbetsledare inom de bägge organisationerna var att de skulle ge en beskrivning av sin syn på yrket personlig assistans. Samtliga ansåg att det var svårt att beskriva yrket eftersom det är komplext och beroende av vem som är i behov av hjälp och hur den i sin tur ska vara utformad. Hos en brukare kan assistansen bestå av omvårdnad, hos en annan kan det vara palliativa omsorgsinsatser och hos någon kan det handla om att stödja den enskilde vid vardagliga sysslor och utövandet av intressen. En assistent poängterar *"att yrket inte går ut på att vara en hemsamarit utan att man skall göra allt tillsammans så gott det går"* detta menar hon är beroende av brukarens grad av funktionshinder. Den viktigaste förutsättningen för att assistansen ska fungera är enligt samtliga assistenter och arbetsledare att personkemin mellan assistent och brukare är mycket god. Det är brukaren som har den avgörande beslutsrätten över vem som ska få arbeta som assistent hos henne/honom. Detta kan kopplas till Independent livingrörelsen där en viktig del i rörelsens ideologi är ett tydligt hävdande av funktionshindrades rätt att själv bestämma över sin situation och arbeta för självbestämmande, lika villkor och självrespekt (Gough, 1997). Efter att ha tolkat materialet funderar vi på hur en relation mellan brukare och assistent artar sig då personkemin emellan parterna inte är god. Assistansen kan omöjligt ge den effekt som den borde för brukaren, den kan inte heller kännas tillfredställande för den personliga assistenten i sin yrkesroll. Om rela-

tionen däremot är god tror vi att bägge parter har mycket att få ut av relationen, exempel på det kan vara delade intressen och vänskap.

En assistent upplevde yrket som *”man ska finnas för brukaren/klienten men man ska inte synas”*. Hon beskriver det även som att vara en persons armar och ben, det dom själva saknar skall assistenten vara. Detta kan tolkas som en del av den komplexa rollen som den personliga assistenten har. I viss litteratur som vi har bearbetat för att söka kunskap om personlig assistans, exempelvis (Dehlin, 1997; Grunewald, 2000) har det även framhållits att assistenten ska fungera som brukarens armar och ben. Detta beskrivs som att assistenten tillsammans med brukaren skall utföra de sysslor som han/hon förmodligen hade utfört utan funktionshindret (Ibid). Om assistenten skulle ha en mer aktiv roll eller mer passivt vänta in brukarens önskemål vad gäller att fungera som brukarens armar och ben var inget som framgick vid intervjun. Vår reflektion är att kanske måste assistenten ha en relativt tillbakahållen roll för att brukarens självbestämmande skall beaktas. Det som kan vara negativt är att assistenten går in och gör sådant som brukaren kan göra själv.

En annan synpunkt som framkom via arbetsledarna inom respektive organisation är att assistenterna måste kunna hantera svåra situationer och blir då en utsatt vårdgrupp. Gynnerstedt (2004) tar upp olika anledningar till att assistansen kan uppfattas som komplext. Förutom att arbetet ofta skildras som ensamt, påfrestande och lågbetalt måste assistenterna vara lyhörda för brukarens självbestämmande och hjälpa honom/henne att utöva detta. Arbetsbeskrivningar förekommer sällan. Dessutom arbetar assistenten i brukarens hem, utan möjlighet att diskutera olika svårigheter med någon annan (Ibid). Vid intervjuerna framkom olika upplevelser av arbetet det kan bland annat innebära att man hjälper och stöttar en människa till att faktiskt göra det hon/han klarar av själv eller som att finnas men inte synas. Efter att ha tolkat materialet kunde vi se att det fanns en nyfikenhet och ett intresse av att arbeta med människor samt att assistenterna förvärvade nya erfarenheter och insikter hos varje ny brukare.

De intervjuade assistenterna hade både gemensamma och olikartade upplevelser av arbetet oavsett vilken arbetsgivare de var anställda åt. Det gemensamma var att assistansen skulle utformas utifrån brukarens vilja samt att yrket upplevdes som fritt, självständigt och varierande. Det framstår klart att de personliga assistenterna i denna studie trivdes mycket bra med sitt yrke. Vi har genom assistenternas berättelser kunnat förstå att arbetsuppgifterna inom ramen för assistansen kan vara mycket varierande. Ingen dag är den andra lik. Vid beskrivningen av yrket personlig assistans framkom tydligt att assistenten skall finnas med brukaren i dennes dagliga livsföring där behovet finns.



I motsats till litteraturen så framkommer det i vår studie att arbetsuppgifterna hos brukaren upplevdes i dagsläget som tydliga av både assistenter och arbetsledare. Detta via information från brukaren och genom att de i vissa fall får ta del av arbetsplaner. Svenska kommunförbundet (2000) har under årens lopp fört fram krav på bättre villkor för yrkesgruppen exempelvis att det är av stor vikt att assistenten får tydlig information eller signaler från brukaren eller dennes företrädare även när arbetet utförs bra eller mindre bra samt att assistenten ska i oklara situationer kunna ställa frågor direkt till brukaren eller företrädaren. Ett annat perspektiv som belyses i litteraturen (Larsson & Larsson, 2004) är exempelvis att arbetsuppgifterna hos brukarna ses som otydliga, vilket en av de intervjuade assistenterna berättade att hon hade upplevt hos hennes förra brukare. Detta berodde enligt assistenten på att hon kom in sent i assistansen och brukaren var väldigt sjuk. Hon tog även upp hur det kan vara för en ny brukare och dennes familj, att det kan vara svårt att veta var gränserna går. Det är en stor omställning för exempelvis en familj att hela tiden ha människor runt omkring sig. Assistenten uttryckte sig *”att ha folk dygnet runt hos sig, det spelar ingen roll vilken tid så är vi alltid där”*. Detta kan kopplas till vad en assistent såg yrket som, att man ska finnas men inte synas. Sen kan man också fundera över situationen familjen befinner sig i, att aldrig ha ett privatliv. För att kunna bereda familjen ett någorlunda privatliv tror vi att det ställer höga krav på den personliga assistenten att kunna läsa av när man bara ska finnas men inte synas.

Att arbetsledarna i båda organisationerna hävdar att arbetsuppgifterna är tydliga kanske kan ifrågasättas eftersom de flesta dagar ser olika ut hos brukaren, som kan vara svårt för en arbetsledare att sätta sig in i. Samtliga intervjuade assistenter upplevde också arbetsuppgifterna som tydliga i dagsläget vilket vi tolkar som att de assistenter vi intervjuade i vår studie hade brukare eller anhöriga som kunde klargöra hur assistansen skulle ges utifrån olika behov. En grundläggande förutsättning för personlig assistans är att en personlig assistent vill och kan utföra eller åtminstone beredd på att lära sig de uppgifter som brukaren behöver hjälp med. Efter att ha tolkat vårt material gällande arbetsuppgifternas tydlighet hos brukaren kom vi fram till att tydligheten troligtvis är beroende av den enskildes privatliv. I privatlivet är uppgifterna mer eller mindre outtalade, exempelvis arbetsfördelningen mellan människor som lever i samma hushåll. Kanske är det bra att arbetsuppgifterna är ganska otydliga med tanke på vad som är normalt. Det är väldigt ovanligt att man har strikta rutiner på när saker ska göras i sitt hem. Däremot kan individer med vissa specifika funktionshinder behöva en viss kontinuitet och struktur i sin vardag. I dessa situationer är det nog av stor vikt att arbetsuppgifterna är tydliga. Arbetsuppgiften kan också gå ut på att vara en *”startmotor”* då uppgiften går mer ut på att fungera som en igångsättare eller att fungera som en kompis. Den per-

sonliga assistentens arbete är att ge brukaren möjlighet att leva som andra människor som framgår av LSS- lagens bärande principer, som innebär att man ska ha respekt för den enskildes egna önskemål och behov. Vår tolkning av detta som kan vara negativt är i de fall brukaren på grund av sitt funktionshinder inte kan uttrycka vad han/hon vill att assistenten ska göra. Detta tror vi kan skapa ett stort dilemma för den personliga assistenten, att man upplever att man tar över brukarens liv.

En viktig aspekt i assistenternas yrke och som de beskriver som en fördel med yrket är när de anser att de verkligen gör någonting för en annan människa. Detta känns betydelsefullt för assistenterna, att man hjälper någon. De menar att dessa situationer uppstår när de hjälper och stöttar brukaren. Andra fördelar med yrkesrollen är att yrket upplevs som självständigt, fritt och varierande. En av assistenterna säger *"här känner man att man verkligen kan göra någonting, man har mera tid"*. I detta sammanhang beskrivs fördelarna med yrket också som att man har möjlighet att ta egna initiativ, att det finns möjlighet att planera arbetet själv. De intervjuade assistenterna har under sitt yrkesliv inom andra arbetsplatser och områden fått erfarenhet av att inte hinna med att skapa kvalitet i det dom gör. Vi tror att man i yrket som personlig assistent har större möjlighet att påverka sitt arbete än i andra vård- och omsorgsarbeten. Vi antar att det är större variation på arbetsuppgifterna jämfört med arbeten på exempelvis institutioner. Vilket givetvis grundar sig på brukarens funktionshinder samt livssituation. Att arbeta som personlig assistent kan även omfatta vård och omsorgsarbete vilka kan liknas vid arbeten som utförs på institutioner exempel på det kan vara vård i livets slutskede.

Samtliga assistenter upplevde att närheten till brukaren var en av de mer positiva aspekterna som yrket medförde. Att komma brukaren "för" nära kan ibland ses som något negativt. Assistenterna upplevde att om brukarna mår dåligt, mår de dåligt själva och det är mycket känslor och tankar de tar med sig hem. En assistent tar också upp problemet med att kunna lämna arbetet när man går hem. Hon menar att det inte är så att kunskapen saknas till hur man ska förhålla sig i situationer som är svåra. Hon påtalar att i de situationer det har varit riktigt jobbigt träffas alla assistenter som arbetar hos samma brukare och pratar, detta ser hon som en stor fördel. Svenska kommunförbundet (2000) menar att brukaren och assistenten måste hitta en relation som både är personlig och professionell samt att assistenten måste hålla distans till brukarens privatliv.

Efter att ha tolkat materialet fann vi att det inte var helt enkelt att skilja på yrkesliv och privatliv. Vi kunde se att det fanns behov av att tala om sin arbetssituation samt att det fanns svårigheter att avgränsa sin relation till brukaren. Vilket en arbetsledare påtalade att det är

något som hon ofta får påminna sin personal om. En av de intervjuade assistenterna berättade hur hon upplevde då hennes förra brukare avlidit:

*”När min förra brukare gick bort, så hade jag kommit henne så nära att jag kände att jag inte ville fortsätta att jobba. Men nu har det gått över, nu har man fått distans till det och man har träffat nya människor, så har det börjat flyta på igen men det var ganska jobbigt ett bra tag. Jag har min förra brukare som förebild hela tiden”.*

Det kan tyckas som något negativt att komma sin brukare för nära. Men å andra sidan skulle livet upplevas ganska meningslöst om vi inte hade känslor förknippade med det vi gör eller det vi upplever. Vilket i sin tur inte heller hade fungerat som något bra stöd eller hjälp för brukaren genom att man blir för opersonlig. Vad detta citat kanske belyser är att utan känslor skulle människan mest troligast inte vara människa. Hammarlund (2001) menar att om två människor skall få uppleva ett möte måste båda få känna sig sedda och hörda, bekräftade, respekterade och delaktiga i processen. För att ett möte skall äga rum krävs alltså både engagemang och tid. Den process av kunskapsutbyte, dialogen mellan vårdad och vårdare, som krävs för att en god vård skall kunna ges kräver att en relation upprättas (Ibid). Närheten mellan brukare och assistent kan ofta vara positiv för bägge parter men kan ibland ses som något negativt. Från arbetsledarnas sida kan vi finna indikationer på att närhet och personliga relationer inte är alltid vad som eftersträvas. Vilket kanske kan bero på att arbetsledarna inte vet hur de skall förhålla sig till dessa relationer som faktiskt kan uppstå. Det som däremot kan vara av vikt är att arbetsledare för personliga assistenter måste vara uppmärksamma på när en assistent är i behov av stöd. Hur detta stöd ska se ut kan diskuteras. Kanske ska det vara av arbetsledare eller någon utomstående professionell som har andra förutsättningar att förhålla sig objektiv exempel på det kan vara att man som assistent behöver stöd och hjälp med att avsluta en relation till en brukare. Assistenterna beskriver vissa delar med arbete som problematiska. Ett exempel är flytande gränser mellan privatliv och arbete samt det känslomässiga engagemanget som kan vara på gott och ont.

Inom det privata assistansbolaget existerade ensamarbete praktiskt taget inte. En av de intervjuade assistenterna inom den kommunala organisationen upplevde det som positivt att arbeta ensam. Hon upplevde inte något problem med att arbeta ensam. Senare framkom det dock att det saknades arbetskamrater att kommunicera med. Någon att ventilera sina känslor och tankar med. Kan det vara så att denna assistent upplever relationen som arbetsmässig och att det saknas utbyte och diskussioner kring själva arbetet. En annan menade ”jag skulle ald-

*rig jobba på ett ställe där man är ensam*". Att inte ha arbetskamrater i de fall brukaren enbart har en assistent upplevs även som något negativt av en arbetsledare.

Kanske kan avsaknad av arbetskamrater för assistenternas del kompenseras av en nära och god relation till brukaren. Vår tolkning är att många beslut måste fattas på egen hand samt att det kan vara svårt att sätta gränser då arbetskamrater att kommunicera med saknas för assistenterna.

### **Introduktion och utbildning för assistenter**

Gällande introduktion vid nyanställning finns det ingen färdig manual vid någon av de två organisationerna. Beroende på att behoven ser olika ut hos olika brukare kan introduktionen därför variera. Arbetsledarna inom bägge organisationer uppger att all personal introduceras på något sätt i uppdraget och anser det vara av största vikt. En av assistenterna påtalar dock att det inte har fungerat tillfredsställande i hennes fall. Hon uttryckte sig enligt följande *"jag fick bara reda på att jag skulle vara där, jag visste inget om brukarens funktionshinder"*. Enligt Svenska Kommunförbundet (2000) bör introduktionen vid nyanställning innehålla två delar. En del som är anpassad till brukaren, vilken också fungerade tillfredsställande enligt assistenterna i den privata organisationen. Den andra delen ska vara allmän till yrket personlig assistans och som exempelvis innehålla lagstiftning, etik och förhållningssätt. Denna del av introduktion finns inte i dagsläget i någondera organisationen men planeras att starta inom kort. Detta kan skapa goda förutsättningar för den personal som inte har en vårdutbildning i grunden.

Kompetensen hos dom personliga assistenterna ser olika ut i grunden för de personliga assistenterna ser olika ut. Ett önskemål från arbetsgivarnas sida är en grundläggande vårdutbildning, vilket dock inte är något krav. Enligt Larsson & Larsson (2004) är det bland funktionshindrade många som är tveksamma till en traditionell utbildning och anser att utbildningen fortfarande präglas av en institutionell tradition. Arbetsledarna menade att personalen har en möjlighet till en djupare förståelse för anhörigas situation, etik samt bemötande med utbildning. Det är brukaren som har den avgörande beslutsrätten i vilken utbildning hans/hennes assistent ska ha, och till största delen grundas anställningen på att personkemin fungerar tillfredsställande. Av de intervjuade assistenterna saknade två vårdutbildningar. Två var utbildade undersköterskor, varav den ena även hade en högskoleexamen inom ett annat område. Dessa assistenter ansåg att de hade en bredare kunskap genom sin utbildning. En assistent sade *"man är bredare med utbildning, att veta varför saker blir som dom blir"*. Två

av de intervjuade assistenterna ansåg att en grundutbildning inte är en förutsättning för att klara av arbetet som personlig assistent. De tyckte att kunskap skapas genom den erfarenhet man får genom arbetet. En assistent uttryckte:

”det är ju alltid bra med utbildning, det är ju klart men som jag känner själv att jag skulle inte kunna läsa mig till...för jag är en sådan person att om jag ser och gör något en gång eller två så lär jag mig. Det är så jag får kunskap”.

Ur assistenternas perspektiv är vikten av utbildning varierande. Studien visade att den assistent som själv hade en högre utbildning värderade utbildning mer än de assistenter som inte hade en vårdutbildning i grunden. De ansåg att de lär genom att de ser och gör något. Eliasson (1992) skriver om synen på kunskap i omsorgsarbete, om förhållande teori/praktik. Hon menar att i vår kultur definieras kunskap som teoretisk kunskap, sådan kunskap som vi får genom att läsa böcker, gå kurser och utbildningar. Den andra kunskapen, praxiskunskapen som är den erfarenhetsbaserade kunskapen som vi människor lär oss genom praktiskt arbete. Efter att ha granskat materialet kan vi se att de intervjuade i denna studie lär på olika sätt. Vi tror att det finns människor som kan vara skapta för yrket personlig assistent. Men å andra sidan tror vi det skulle vara en oslagbar kombination att både vara skapt för yrket samt utbilda sig till en viss del. Eftersom utbildning skapar möjlighet att kunna reflektera över sitt handlande i helt annan utsträckning.

Vikten av fortbildning i yrkesrollen påtalades av samtliga intervjuade. Enligt arbetsledarna är det brukarens behov först och främst som styr karaktären av fortbildning. Arbetsledarna hävdar att behoven av fortbildning framkommer vid medarbetarsamtalen. Dessa kan skilja sig åt bland olika assistenter. Två av assistenterna inom den kommunala organisationen ansåg inte att omfattningen av fortbildning hittills varit tillfredställande. Resterande assistenter påtalade att de upplevde en lyhördhet av organisationen för behoven ”*brukaren i centrum, vad behövs och utifrån det får vi gå kurser*”. Efter att ha tolkat vårt material kan vi med detta se att det finns en skillnad i fortbildningens omfattning inom organisationerna i vår studie.

## **Handledning**

Handledning inom yrket personlig assistans ser olika ut beroende på situationen enligt arbetsledarna. Handledningen tillhandahålls dels av arbetsledaren, dels av kurator eller annan specialist inom specifikt område exempelvis vid autism. Två av assistenterna ansåg att de får all

handledning de har behov av. Den kan ges både enskilt och i grupp beroende på karaktär. De övriga assistenterna ansåg att handledningen inte har varit helt tillfredställande i alla situationer. Exempelvis när en brukare har avlidit har behovet av handledning uppenbart varit större. En av assistenterna uttrycker sig *"där hade jag behövt handledning men man visste inte med vem man skulle prata med"* *Man ville inte prata med chefen, chefen är ju chefen men ändå"*. Detta kan vara en önskan över att få samtala med någon, det kanske inte är handledning i sig som eftersöks. Här kanske det fanns ett behov av att få samtala med någon utomstående professionell. Vår studie visade att de intervjuade assistenterna hade olika upplevelser om vad handledning är. Grunewald (2000) menar att handledning inte är terapi, utan i handledningen är det deltagarens yrkesfunktion som ska tas upp. Dehlin (1997) skriver att man genom handledningen kan få ökade kunskaper inom flera områden exempelvis att skapa ett förhållningssätt till sitt yrke, grupprocesser, samarbete, kommunikation, konfliktlösning samt bemötande (Ibid). Att handleda betyder bokstavligen att någon tar någon vid handen och leder denne. Att det i undantagsfall uppstår situationer som räknas till dom mer privata, exempelvis sorg som detta fall som beskrivits ovan. Kanske det kan motiveras med att den privata situationen faktiskt kan ha en inverkan på assistenten som yrkesutövare. Hammarlund (2001) skriver att om arbetsledningen efter svåra och stressande arbetsinsatser låter personalen gå hem utan någon form av yrkesmässig reflektion så tyder det på både låg etisk nivå och låg grad av professionalism (Ibid).

### **Assistenters möjligheter till inflytande och påverkan**

De personliga assistenterna upplever att de har en möjlighet till inflytande och till att påverka. Det är tillsammans med respektive brukare som dessa möjligheter yttrar sig. Tre av assistenterna var anställda i en arbetsgrupp för samma brukare. Dessa tyckte att möjligheten till inflytande och till att påverka var mycket god när samarbetet fungerade bra inom gruppen. Det som framkommer till största delen är möjligheten att påverka sitt schema och sina arbetstider. Två av assistenterna som är anställda i samma organisation tycker även att de till viss del har inflytande och påverkansmöjligheter när det gäller arbetets karaktär *"man frågar oss och vi körs inte över, jag tror ingen blivit överkörd"*. Efter att materialet har bearbetats i vår studie visar det inte på något större inflytande och påverkansmöjlighet inom någon organisation för assistenterna. Trots att två av assistenterna upplevde att de hade det. Däremot finns en vilja från ledningens sida att öka personalens känsla för delaktighet och ansvar för organisationen. En av assistenternas synsätt vad gäller påverkan, är att få brukaren att göra det

hon/han kan klara av själv. Arbetsledarna inom bägge organisationer uppger att assistenterna till stor del har inflytande och påverkansmöjligheter gällande schemaläggning samt arbetets innehåll till viss del. Arbetsledaren inom den privata organisationen menar att man bör eftersträva att minska klyftan mellan ledning och personal. Detta genom att göra assistenterna delaktiga i vad som händer och sker inom organisationen genom utskick av månadsbrev.

### **Anställning**

Enligt lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) så har det skett en del förändringar i anställningsförhållandena på arbetsmarknaden i takt med att nya verksamhetsformer vuxit fram. Två av de intervjuade assistenterna är anställd på timlön. Två är tillsvidaranställda och har månadslön enligt avtal men är i dagsläget uppsagda och befinner sig nu under sin uppsägningstid. Uppsägningstiden ser olika ut beroende på anställningsår. Samtliga assistenters upplevde att anställningstrygghet inte längre existerade. I samband med att vår studie påbörjades hade vi en förförståelse om att assistenternas anställningsförhållande inte skulle vara särskilt stabila. Överlag fanns en uppfattning om att det privata assistansbolaget skulle vara en otryggare arbetsplats vad gäller anställningstrygghet. Eftersom två av de intervjuade assistenterna var uppsagda i den kommunala assistansen visade det sig i vår studie att anställningstryggheten inte skiljde sig åt. Arbetsledarna i bägge organisationer uppger att man har anställningen så länge brukaren finns kvar men det yttersta görs för att omplacera assistenten. En av assistenterna säger dock *”det spelar inte någon roll hur fast man är, man kan alltid få sluta om de inte hittar något åt mig blir jag uppsagd”*.

Samtliga assistenter uppger att det är nöjda med sina löner. Två av assistenterna som arbetar i samma grupp har samma grundlön och har ett lönetillägg beroende på assistansen karaktär exempelvis vid palliativ omvårdnad eller vid många tunga lyft kan tillägget bli högre. Att ha lika mycket i lönekuvertet i samma arbetsgrupp upplevs positivt av assistenterna eftersom skillnad i lön många gånger kan vara konfliktfyllt. *Riksförsäkringsverket (RFV)* säger i sina rekommendationer att lönen för assistenter skall ligga i nivå med ett vårdbiträde eller undersköterskas lön. Olika lön för samma arbete kan skapa konflikter, till största del tror vi inte att det är pengarna i sig som är det avgörande i konflikterna. Det som däremot är känsligt är att högre lön ofta ses som att man är mer värd, mer betydelsefull än exempelvis en arbetskamrat med lägre lön.

*”Det är ett roligt arbete som jag brukar rekommendera”* säger en assistent. Några förmåner i övrigt finns inte enligt två assistenter. Övriga två uppger att de är nöjda med de förmåner

som ingår deras anställning. Dessa får subventionerat träningskort till ett gym, de får en middag ibland och biljetter till kulturevenemang. Att erhålla förmåner kan skapa en känsla av uppskattning för arbetet för personalen från organisationen sida. När vi har tolkat materialet kunde vi se att det fanns en skillnad mellan organisationerna gällande lönesystem och förmåner. Att hela arbetsgruppen anställda hos samma brukare har en enhetlig individuell lön kan skapa en förutsättning för ett gott samarbete. Det fanns ingen löneskillnad i den privata men i den kommunala organisationen fanns det en löneskillnad mellan assistenter vilken grundar sig på exempelvis anställningsår.

Framtiden inom yrket personlig assistans ses som positiv. Samtliga assistenter tror att yrket kommer att finnas kvar. En av assistenterna beskriver dock vad framtiden inom yrket kan komma att innebära för hennes del *”vad händer den dagen jag inte orkar nå mer här, är man körd från organisationen eller, det har man lite grann i bakhuvudet”*. Arbetsledarna är övertygade om att assistansen kommer att se annorlunda ut i framtiden. En arbetsledare uttrycker sig *”jag tror att det är ett framtidsyrke, jag tror det kommer att finnas på sikt, jag tror man kommer att hitta andra typer av lösningar, jag tror inte att man kommer att köra som det ser ut idag”*. Larsson & Larsson (2004) menar att det finns något positivt med den här typen av arbeten som inte till störst del är en permanent sysselsättning eller en yrkeskarriär och som vanligtvis inte kräver särskilt mycket utbildning. Det kan behövas en frizon från professioner och professionella arbetssätt där människor har möjlighet att röra sig fritt och där det avgörande istället är att man är en tillräckligt bra medmänniska.

## **Slutsats**

Syftet med denna studie var att göra en jämförelse mellan kommunal omsorg vid personlig assistans och ett privat assistansbolag ur ett personalperspektiv.

Materialet vi granskat under studiens gång samt de svar som erhöles av de intervjuade assistenterna och arbetsledarna visar att samtliga ansåg att det var svårt att beskriva yrket personlig assistent. Yrket upplevdes som komplext beroende på vem som var i behov av assistansen. Bägge organisationerna visade på en stor vilja att tillhandahålla personlig assistans på brukarens och assistentens villkor.

De gemensamma upplevelserna av arbetet som personlig assistent var att yrket upplevdes som fritt, självständigt och varierande. Studien visar på likheter mellan den privata och den kommunala organisationen gällande anställningstrygghet samt synen på yrket personlig assistans. Den visar också på skillnader gällande introduktion, utbildning, handledning, lön samt förmå-



ner beroende på vilken organisation som den personliga assistenten har sin anställning. Det privata assistansbolaget hade egna kuratorer samt övriga specialister att tillgå därigenom blev det lättare när behov av handledning uppstod. Fanns det behov av utbildning vad gäller assistansen i det privata assistansbolaget gavs det. Assistenterna i den kommunala organisationen upplevde inte att handledning samt utbildning fungerat tillfredställande i deras fall. Vi anser att det måste beaktas att assistenterna i den kommunala organisationen var uppsagda eftersom det i sin tur kanske kan medföra att assistenterna var mer benägna att framföra negativ kritik. Samtliga assistenter ansåg att de hade möjlighet till inflytande och påverkan i brukarens hem. Däremot när det gäller att kunna påverka något i övrigt exempelvis inom organisationen var uppfattningen delad av assistenterna. Assistenterna i det privata assistansbolaget hade en upplevelse av att de hade inflytande och påverkansmöjlighet när det gäller organisationen, detta kunde vi inte se i vår studie. Däremot visade det sig att det privata assistansbolaget hade en vilja av att få de personliga assistenterna att känna sig delaktiga i organisationen vilket vi inte kunde se i vår studie inom den kommunala assistansen. Skillnad i lönesystemet visade sig genom att samtliga som arbetade i en arbetsgrupp hade lika lön i den privata organisationen. Inom kommunen skilde sig lönen åt beroende på bland annat anställningsår. Den likhet vi kunde se gällande anställningstrygghet var att den inte existerar i någon av organisationerna.

## Referenser

Andén, G., Claesson Wästberg, I & Ekensteen, W. (1993). *Personlig assistans*. Täby: Larssons Förlag.

Arbetsmiljölagen (1977:1169) AML.

Bakk, A & Grunewald, K. (2004). *Omsorgsboken*. (4 upplagan) Stockholm: Liber AB.

*Allmänna anställningsvillkor för anställning som personlig assistent*. (2000). Kollektivavtal. KFO.

Bengtsson, H. & Gynnerstedt, K. (2003). *Assistansreformen i politik och förvaltning*. Malmö: Princo/Team Offset & Media.

Bergstrand, B-O. (2005). *LSS och LASS – stöd och service till vissa funktionshindrade*. Falköping: Elanders Gummesson.

Dehlin, A-M. (1997). *Personlig assistent – en rättighet, ett yrke*. Lund. Studentlitteratur.

Ds 2001:72 *Rekrytering av personliga assistenter. Rapport från arbetsgruppen för att underlätta rekrytering av personliga assistenter*, Socialdepartementet.

Eliasson, R-M. (1992). Om synen på kunskap och förhållandet teori-praktik. I: Eliasson (red). *Egenheter och allmänheter. En antologi om omsorg och omsorgens villkor*. Lund: Arkiv förlag.

Gough, R. (1997). *Personlig assistans – en social bemästringsstrategi*. Västra Frölunda: SG ide & tryck ab.

Grunewald, K. (Red) (2000) *Psykiska handikapp möjligheter och rättigheter*. Stockholm: Liber AB.

Grunewald, K & Lecsinsky, C. (1994). *Handikapplagen*. Stockholm: Gotab.

Gynnerstedt, K. (Red). (2004). *Personlig assistans och medborgarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Hammarlund, C-O. (2001). *Bearbetande samtal*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur.

Hugemark, A. & Wahlström, K. (2002). *Personlig assistans i olika former – mål resurser och organisatoriska gränser*. FoU-rapport 2002:4. Stockholm: Socialtjänstförvaltningen.

Intressegruppen för assistansberättigade, IFA. (1998). *Personlig assistans*.

Larsson, M. & Larsson, S. (2004). *Att vara ett mänskligt hjälpmedel. En studie om att arbeta som personlig assistent*. Lund: Sociologiska institutionen.

Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

Propositionen 1992/93:159

Riksförsäkringsverket (2002) Frihet och beroende. *Personer med funktionshinder beskriver samhällets stödsystem*. RFV

SFS 1993:387. Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade. Stockholm: Svensk författningssamling.

SFS 1993:389. Lag om assistansersättning. Stockholm: Svensk författningssamling.

SOS (2002), Funktionshindrade personer – insatser 2002. Stockholm: Socialstyrelsen.

SOU 1992:46. *Handikapp Valfärd Rättvisa*.

SOU 1992:52. *Ett samhälle för alla*. 1989 års handikapputrednings slutbetänkande.

SOU 2005:100 *På den assistansberättigades uppdrag. God kvalitet i personlig assistans-ändamålsenlig användning av assistansersättning.* Socialdepartementet Assistanskommittén: Elanders Gotab AB.

Svenska Kommunförbundet. (2000). *Personlig assistans – hur få god kvalitet?* Stockholm: Katarina Tryck.

Ungerson, C. (1998). *Betalning för omsorg – europeiska tendenser och feministiska dilemman.* Lund: Arkiv förlag.

Yrkesinspektionen. (2000). *Personlig assistans. Ett yrke i gränslandet till det privata.* Birgitta Hermansson-Ylven & Anita Nordström.

## **Bilaga 1 Informationsbrev**

### **Förfrågan om medverkan i studie**

Hej

Vi är två studenter som läser sjunde terminen på sociala omsorgsprogrammet vid Institutionen för Hälsovetenskap i Boden, Luleå tekniska universitet. Vår utbildning kommer att leda till en yrkesexamen inom social omsorg. Efter avslutad utbildning har vi möjlighet att arbeta som bland annat enhetschef eller biståndshandläggare inom kommunens socialtjänst eller handläggare inom statliga förvaltningar.

Vi har påbörjat vårt examensarbete där vi valt att studera alternativ till kommunal omsorg vid personlig assistans. Syftet är att göra en jämförelse ur ett personalperspektiv samt få en uppfattning om det innebär skillnader för brukaren beroende på vald assistansform. För att få ökad kunskap inom detta område vill vi gärna ta del av Era erfarenheter och vår förhoppning är därför att få intervjua arbetsledare, personliga assistenter samt representanter för brukarorganisationer. Intervjuerna beräknas ta cirka en timme och vår önskan är att få spela in samtalet på band, om det går bra. Detta för att viktig information inte ska falla bort. Efter avlyssning och bearbetning kommer banden att raderas. All information kommer att behandlas konfidentiellt vilket innebär att informationen inte går att härleda till kommun, företag eller enskilda personer.

Vår studie har påbörjats under hösten 2005 och examensarbetet färdigställs i januari 2006. Resultatet av vår studie kommer att finnas tillgänglig i en uppsats vid Institutionen för hälsovetenskap år 2006. Finns intresse får Ni gärna ta del av resultatet.

Vi kommer att kontakta er via telefon för att bestämma tid och plats för eventuell intervju. Har Ni några frågor eller synpunkter är Ni välkomna att kontakta oss

Med vänliga hälsningar

Charlotte Nordvall  
070-261 90 57

Anette Eklund  
070-677 59 43

Handledare:

Birgit Asplund Institutionen för hälsovetenskap  
Luleå tekniska universitet 070-228 75 70

## **Bilaga 2 Intervjuguide**

### **Yrket personlig assistans**

- Beskriv yrket personlig assistans?
- Fördelar?
- Nackdelar?
- Uppfattas arbetsuppgifterna hos brukaren som tydliga eller otydliga?
- Hur upplever Ni ensamarbetet?

### **Introduktion/Utbildning**

- Fick Ni någon introduktion när Ni påbörjade anställningen, hur långvarig och av vem?
- Vad har Ni/assistenterna för utbildning i grunden?
- Anser Ni att utbildning/fortbildning är viktigt i yrkesrollen?
- Får Ni/personalen någon utbildning/fortbildning?
- Om Ja, är det rätt typ av utbildning som behövs i yrkesrollen?

### **Handledning**

- Upplever du att det finns situationer där du är i behov av handledning?
- Vilka situationer?
- Ges handledning enskilt eller i grupp?
- Av vem?
- Vilken kompetens anser du att den som handleder skall inneha?

### **Inflytande och påverkansmöjligheter**

- Hur upplever Ni assistenternas möjlighet till inflytande och påverkan?
- Om Ja, på vilket sätt?

### **Anställning**

- Anställningstrygghet?
- Lön?
- Förmåner?
- Hur ser du på din framtid inom yrket?

**Anser Ni att vi har glömt att fråga om något eller har Ni något att tillägga?**