

# Personliga assistenters arbetsmiljö inom privat och offentlig verksamhet utifrån ett personalperspektiv

Anna Strömberg  
Charlotte Simonsson

Luleå tekniska universitet

C- uppsats  
Social omsorg  
Institutionen för Hälsovetenskap  
Avdelningen för Social omsorgsvetenskap

Institutionen för hälsovetenskap  
Sociala omsorgsprogrammet

Personliga assistenters arbetsmiljö inom privat och offentlig verksamhet ur ett  
personalperspektiv

Personal assistans work environment within private and public activitys, on the basis of a  
personalperspektive.

Anna Strömberg och Charlotte Simonsson

Handledare: Cathrin Risén  
Examinator: Johans Sandvin

Strömberg, A & Simonsson, C. **Personliga assistenters arbetsmiljö inom privat och offentlig verksamhet utifrån ett personalperspektiv. *Personal assistans work environment within private and public activities, on the basis of a personalperspektive.*** Examensarbete i social omsorg, 10 poäng, Luleå tekniska universitet, institutionen för hälsovetenskap, 2007.

### **Abstrakt**

Syftet med denna studie har varit att undersöka personliga assistenters arbetsmiljö inom privat och offentlig verksamhet, utifrån ett personalperspektiv. I studien ingick sex personliga assistenter. Fyra inom två olika offentliga verksamheter och två inom privat verksamhet. Den datainsamlingsmetod som har använts är intervjuer, det empiriska materialet presenteras i studiens analysdel där empirin ställs emot teori. I empirin framkom bland annat personliga assistenters upplevelser av arbetsmiljö, anställning och om yrket. Inom både privat och offentlig verksamhet, ansåg flera personliga assistenter att viktiga egenskaper förutom utbildning, var personlig lämplighet och att personkemin måste stämma. Alla personliga assistenterna menade på att det var viktigt med introduktion av nyanställda. Skillnader fanns mellan privat och offentlig verksamhet, bland annat i hur lång introduktion man fick vid nyanställning. En otrygghet som påtalades inom privat verksamhet var bland annat anställningsförhållandena, inom offentlig verksamhet påtalades bland annat otrygghet i form av den fysiska arbetsmiljön. Personliga assistenter inom privat verksamhet kunde bland annat känna trygghet i tillgängligheten av arbetsgivaren och inom offentlig verksamhet trygghet i arbetsgruppen.

## Innehåll

<b>1. Inledning.</b> .....	<b>5</b>
1. 2 Begreppsdefinitioner.....	6
<b>2. Metod.</b> .....	<b>7</b>
2. 1 Metoddiskussion. ....	8
<b>3. Historik.</b> .....	<b>9</b>
<b>4. Yrket personlig assistent.</b> .....	<b>13</b>
4.1 Introduktion. ....	15
4.2 Arbetsgivare. ....	15
<b>5. Arbetsmiljö.</b> .....	<b>16</b>
5.1 Skyddsombud. ....	18
<b>6. Analys</b> .....	<b>19</b>
6.1 Personliga assistenters uppfattning av anställning inom privat och offentlig verksamhet.....	19
6.2 Personliga assistenters uppfattning om arbetsmiljön inom privat och offentlig verksamhet.....	24
6.2.1 Övertid.....	26
6.2.2Handledning. ....	28
6.2.3 Arbetsmiljöanpassning/bostadsanpassning.....	28
6.3 Slutdiskussion. ....	29
<b>7. Referenser.</b> .....	<b>31</b>
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>33</b>
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>35</b>

*Förord*

*Vi vill tacka alla ni som deltagit i våra intervjuer och alla ni som visat intresse att vilja delta för att göra denna studie möjlig. Ett speciellt tack till vår handledare Cathrin Risen som under studiens gång givit oss goda råd.*

*Och du, kom ihåg*

*"You were born to be a winner, but to be a winner*

*You must plan to win, and prepare to win.*

*(Zig Zagler, citerad ur*

*Lisa Fabre- Bli den du egentligen är, 2003).*

Anna Strömberg & Charlotte Simonsson 2007

## 1. Inledning

Personlig assistans är ett relativt nytt yrke, som uppkom på arbetsmarknaden genom att lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade 1993:387 (LSS) stiftades 1994<sup>1</sup>. Lagen är en rättighetslag och beviljar rätten till insatsen personlig assistans (Larsson, M. & Larsson, S. 2004). I handikappomsorgens historia avspeglas strävan efter människovärdet, att kunna få vara den man är. Det är också historien om vårdpersonalens kamp för att få sitt arbete accepterat av samhället. Från att tidigare ha kallats för tjänstejon och från att ha fått lön bestående av mat och husrum. Till möjligheten att få rättvis lön, betalt ut i pengar, strukturerade arbetstider och inflytande att påverka sitt arbete (Bakk, A. & Grynevald, K. 1998).

I dagsläget arbetar omkring femtiotusen personliga assistenter och arbetsmarknaden växer hela tiden. Flertalet personliga assistenter har fast arbete med lagstadgad anställningstrygghet, medan andra arbetar som timvikarier utan vare sig trygghet eller säker inkomst. Arbetsuppgifterna är varierande och ibland inte så tydliga. Det kan bero på att den viktigaste grunden för personlig assistans är funktionshindrades individuella behov, därför skiftar arbetsuppgifter från funktionshindrade till funktionshindrade. Vidare beskriver Jansson, E (2005) att yrket personlig assistans, vanligtvis innebär att arbeta ensam med en funktionshindrad. Det kan ofta vara intensiva arbetspass där raster sällan ingår i arbetstiden. Att vara så gott som utan raster och arbetskamrater, kan ställa särskilda krav på personliga assistenter. Eftersom det då varken finns tid eller möjlighet att diskutera svårigheter eller glädjeämnen. Yrket personlig assistans kan vara fritt, kreativt, personligt och roligt men ibland också väldigt svårt. Personliga assistenter är viktiga och det är ett yrke likvärdigt med alla andra yrken. Det fordras yrkesmässig inställning och kunskap för att tillsammans med funktionshindrade, komma fram till ömsesidiga målsättningar och regler för hur arbetet ska genomföras. Det handlar om att ge och ta, föra fram sina egna idéer till lösningar och arbeta nära på ett personligt sätt utan att bli för privat. Jansson, E. (2005) menar när personliga assistenters arbetsmiljö är i en funktionshindrads hem ställs vissa krav, både praktiskt och samarbetsmässigt. Hemmet kan behöva omorganiseras genom att exempelvis flytta möbler för

---

<sup>1</sup> Personkretsar i 1 § LSS.

1. Med utvecklingstörning, autism eller autismliknande tillstånd,

2. med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder föranledd av yttre våld eller kroppslig sjukdom eller

3. med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om de är stora och förorsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen och därmed ett omfattande behov av stöd eller service.

att ge plats att utföra vissa arbetsuppgifter. Det kan också vara över hur löpande skötsel av hemmet ska hanteras med exempelvis städning, laga mat, aktiviteter och så vidare. Personliga assistenters arbetsituationer kan vara säregna på grund av att de är gäster och medarbetare, i en miljö som är hemma för funktionshindrade. Det är med nödvändighet att de som har personlig assistans får sina behov av stöd och assistans uppfyllda. Det är lika viktigt att personliga assistenter har sina arbetsuppgifter och arbetsvillkor klart uttalade (Jansson, E.2005).

Arbetsmiljöverket (2002:5) har under några år följt personliga assistenter i deras arbetsmiljö. Studien genomfördes med anledning av att arbetsmiljöverket fått indikationer om att det förekom brister i personliga assistenters arbetsmiljö. I Arbetsmiljöverkets rapport framkom bland annat att det fanns stora brister i den psykosociala, sociala samt den fysiska arbetsmiljön. Vidare i rapporten beskrevs att en funktionell och tillfredställande arbetsmiljö kunde underlätta arbetet för personliga assistenter, då de ibland upplevde att det både var ensamt och fysisk/psykiskt påfrestande (ibid.).

Nyfikenheten på personliga assistenters psykosociala och fysiska arbetsmiljö väcktes under sommaren när vi båda arbetade inom handikappomsorgen. Vi kom där i kontakt med personliga assistenter som vi upplevde hade en speciell arbetssituation, där man oftast arbetade ensam. Vi kände att vi ville undersöka hur arbetssituation ser ut för personliga assistenter i deras arbete i både privat och offentlig verksamhet.

Syftet med studien är att undersöka personliga assistenters arbetssituation i privat och offentlig verksamhet utifrån personalens perspektiv. De områden som kommer att beröras är; anställning, arbetsmiljö och yrket personlig assistans. Vi har även valt att avgränsa studien till personkretsarna ett och två enligt LSS.

## **1. 2 Begreppsbestämmelser**

Funktionshindrad: är i detta sammanhang ett samlat begrepp vi valt för de olika benämningar som vi mött i litteratur. Exempelvis brukare, utvecklingsstörda, handikappade, imbecilla, idioter och sinnesslöa.

Arbetsgivare: har vi valt som ett samlat begrepp istället för de olika former vi mött i litteratur exempelvis enhetschef, personalansvarig, företrädare för funktionshindrade eller om funktionshindrad själva är arbetsgivare. Begreppet personliga assistenter används istället för arbetstagare, personal, intervjupersoner. Begreppet vårdpersonal förekommer i bakgrunden.

## 2. Metod

Syftet med denna studie var att belysa personliga assistenters arbetsmiljö, inom privat och offentlig verksamhet utifrån ett personalperspektiv. Litteratur till bakgrunden söktes utifrån syftet. De sökord vi använt oss av är; personlig assistans, handikappomsorg, omsorg, arbetsmiljö, handledning, anställning och våld och hot. Studien bygger på en kvalitativ metod med intervjuer. Vi ansåg att denna metod var passande för att få fram ny kunskap genom enskilda dialoger tillsammans med personliga assistenter. Inför studien utarbetades en projektplan som innehöll inledning, bakgrund och metodval. Även tankar kring vår kommande analys. Projektplanen ingick i en opponering där den diskuterades och bedömdes. Vi förberedde inför intervjuerna genom att formulera en intervjuguide<sup>2</sup> med övergripande frågor. Meningen med intervjuer var att kunna ställa följdfrågor, om vi kände att vi ville ha mer fullständiga svar. Enligt Kvale (1997) grundar sig en kvalitativ forskningsintervju på att beskriva, förstå samt tolka väsentliga områden som intervjupersoner upplever och förhåller sig till.

Valet av arbetsgivare skedde utifrån vårt syfte, de skulle antingen arbeta med personlig assistans inom privat eller offentlig verksamhet. Vi sökte arbetsgivare via telefonkatalog och via Internet. Urvalet av arbetsgivare blev de som direkt medgav oss att komma och informera om studiens syfte, samt söka intervjupersoner vid ett personalmöte. Efter vår muntliga information vid personalmötet, lämnades en svarsblankett där namn och telefonnummer kunde uppges av intresserade intervjupersoner, samt lämnades ett informationsbrev<sup>3</sup>. Tanken var att vi skulle få svar direkt vilka som var intresserade av att delta i studien. Vi diskuterade också hur/var/när intervjuerna skulle ske på bästa sätt. Vi kom fram till att det inte var upp till oss att avgöra, utan det var de enskilda personliga assistenternas önskemål som fick styra val av plats och tid. Vi trodde att detta eventuellt medverkade till att personliga assistenterna skulle kunna känna sig trygga i situationen. I informationsbrevet betonade vi bland annat att intervjuerna var konfidentiella, med det menade vi att materialet skulle hanteras på ett sådant sätt att obehöriga inte kunde komma åt materialet. Inga berörda i studien eller berörda arbetsplatser skulle kunna identifieras, samt att intervjuerna skulle ske utanför arbetstid. Kriterierna för intervjupersonerna var att de skulle ha arbetat i minst 1 år inom yrket, samt att sysselsättningsgraden var minst 75 %. Vi valde dessa två kriterier för att vi trodde att de hade

---

<sup>2</sup> Bilaga 2

<sup>3</sup> Bilaga 1



de erfarenheter och uppfattningar inom yrket personlig assistans, som kunde föra vår studie framåt.

De personliga assistenter som ingick i studien var sammanlagt sex personliga assistenter. Två kvinnor och två män från olika offentliga verksamheter. Två kvinnor från privat verksamhet. Intervjuerna utfördes under en veckas tid. Intervjuerna tog ca cirka en timme. Personliga assistenterna tillfrågades innan intervjuerna om vi fick spela in intervjuerna på band. Alla intervjupersoner gav medgivande. Efter varje intervju lyssnade vi av banden och skrev ned dem ordagrant. Dessa band kommer att förstöras när studien är färdig. Efter att vi hade skrivit ned intervjuerna läste vi igenom dem flera gånger för att hitta mönster. Vi kategoriserade sedan texten utifrån olika begrepp som vi upptäckte. Enligt Svenning (2003) är begreppsbildningen viktig i all forskning och är speciellt viktig i den kvalitativa analysen. Analysen står i ett direkt beroendeförhållande till begrepp och teori. Det är dessa som styr tolkningen, som i sin tur skapar nya begrepp (Svenning, 2003). I analysen jämfördes och diskuterades personliga assistenters uppfattningar om yrket personlig assistans inom privat och offentlig verksamhet utifrån de frågor som ställdes och de svar som gavs. I analysen jämfördes empirin med tidigare forskning som vi reflekterade över. Vi försökte se eventuella skillnader, likheter och samband mellan olika händelser på individ och grupp nivå samt mellan verksamhets (arbetsgivarnas) nivå.

## **2. 1 Metoddiskussion**

Utifrån vårt syfte diskuterades olika tänkbara metoder. Bland annat diskuterade vi kvantitativ metod med enkäter. Men enkätfrågorna skulle troligtvis inte ha gett oss djupare kunskap som vårt syfte krävde. Med intervjuer fanns möjlighet att förklara eventuella oklarheter och möjlighet att kunna ställa följdfrågor. Vi har inte presenterat anställningstid, sysselsättningsgrad eller beskrivit enskilda utbildningar, för att skydda personliga assistenternas identitet. Studien förutsatte inte att personliga assistenterna skulle vara förberedda eller pålästa med färdiga svar, därför valde vi att inte skicka ut intervjuguiden i förväg. Vi trodde att på det sättet har vi fått mer spontana uppfattningar, vi ville fånga upp det som personliga assistenter upplevde och hade erfarenheter av just då. Men och andra sidan om vi hade förberett personliga assistenterna, kunde då intervjumaterialet varit annorlunda?

De personliga assistenter som ingick i studien, arbetade fyra inom offentlig och två inom privat verksamhet. Tanken var från början att intervjua ett jämnt antal från verksamheterna. Tyvärr visade det sig vara svårt att få kontakt med personliga assistenter från privata

verksamheter. Flertalet arbetsgivare vi kontaktade menade på att det inte fanns tid att avvara för oss, att komma och informera vid ett personalmöte under den aktuella perioden. Vi fick ingen respons på att själva eller genom arbetsgivaren ta kontakt med personliga assistenter. Trots att vi förklarade att intervjuerna skulle ske utanför arbetstid. Kanske kunde vi ha gått tillväga annorlunda, exempelvis genom ”snöbollseffekten”. Med det menas att vi kunde ha frågat de två intervjupersonerna som medverkade från privat verksamhet, om de kände några utöver sin egen arbetsgrupp, som kunde tänka sig vara intresserad av att delta i studien. Vi tror att, om någon forskare gör om samma studie är det inte troligt att resultatet blir detsamma, då vi undersöker enskildas upplevelser och uppfattningar som personliga assistenter har angående arbetsmiljön. Studien generaliserar inte upplevelser och uppfattningar över hur det fungerar inom andra liknande verksamheter. Vare sig det gäller offentlig eller privat verksamhet eller de jämförelser vi gör mellan privat och offentlig verksamhet. Personliga assistenters uppfattningar och upplevelser, är den verklighet de har inom sina verksamheter och berör endast de verksamheter som är aktuella i studien.

### **3. Historik**

*För att ge en bild av hur vården och arbetsmiljön varit, kommer vi i detta avsnitt att beskriva vårdrkets framväxt under de senaste hundra åren. Vi beskriver även några av samhällets olika inställningar och hur vårdpersonalen arbetade efter dessa, samt synen på funktionshindrade. Vi kommer även att göra en kort beskrivning av LSS.*

För hundra år sedan ansågs inte arbetet på ett vårdhem som ett lönearbete. Under denna tid arbetade mest kvinnor på vårdhemmen och de kallades för tjänstejon. Vanligtvis bestod lönen av mat och husrum. Arbetet var slitsamt och oftast fanns inte tillgång till exempelvis rinnande varmvatten. Några schemalagda arbetstider fanns inte, när husmor kallade, var vårdpersonalen mer eller mindre tvungna att arbeta. Vårdarbeten kunde i bästa fall erbjuda trygghet, omsorg och vänskap för både de boende och de anställda. I värsta fall byggde verksamheten på förtryck och hård disciplin och utnyttjande av vårdpersonal. Genom vårdfackets framväxt kom de första riktiga kollektivavtalen med reglerade arbetstider och rättvisa löner. Samhällets syn på vårdrket förändrades med tiden, från att ha betraktats som ett självuppoftande kall och utan krav på materiell tillfredsställelse. Övergick synen till att vårdpersonal skulle värderas efter sitt arbete (Bakk & Grunevald 1998). En av de äldsta inställningar som fanns i samhället, var att funktionshindrade var subhumana varelser. Med det menas att man ansåg att funktionshindrade inte var fullt mänskliga, utan var något mitt emellan människa och djur.

Det resulterade i att man generellt trodde att funktionshindrade inte kunde känna kyla, hetta och smärta på samma vis som icke funktionshindrade. Vidare beskriver Bakk & Grunevald (1998) att detta medförde att anstalter inte värmdes upp som andra bostäder, och att funktionshindrade blev utsatta för olika ingrepp utan smärtlindring. Anstalternas fysiska miljö formades efter samhällets syn att funktionshindrades reaktioner var primitiva, okontrollerade och aggressiva. På grund av det byggdes anstalter i stabila tåliga material och utrustades med galler, tunga möbler och inredningar. Anstalterna var inte kulturellt eller vackert prydda, eftersom uppfattningen var att funktionshindrade inte hade estetiskt sinne. Vårdpersonalens arbetsuppgifter var att övervaka, städa och ge mat. Den här inställningen påverkade även uppfostran och behandling, så att funktionshindrade vanligtvis betedde sig så som det var förväntat av dem (ibid.).

En annan inställning enligt Bakk & Grunevald (1998) var att funktionshindrade var psykiskt sjuka människor. Det innebar att sjukdom och funktionshinder var ett och samma. Anstaltsvården var därför utformad efter den medicinska sjukhusmodellen. De som styrde anstalterna var bland annat läkare och bland vårdpersonalen hade de flesta sjukvårdsutbildning. Anstalterna utformades där av med vårdavdelningar och salar som på sjukhus. Funktionshindrade kallades för patienter och vårdpersonalen förde journaler och deras inställning var, ”*vi som är friska och ni som är sjuka*”. Självklart hade patienterna inget att säga till om, ifall någon opponerade sig, förklarades det som sjukdomssymptom (ibid.).

Ytterligare beskriver Bakk & Grunevald (1998) en tredje inställning som gick ut på att funktionshindrade var människor som kunde utvecklas. Med den inställningen ansågs att funktionshinder kunde utjämnas och minskas genom arbetsmiljöanpassning, undervisning och med hjälp av tekniska hjälpmedel. Vårdpersonalen arbetar här efter att funktionshindrade kan mycket mer än vad som tidigare förmodats. Vårdpersonal med en sådan inställning som denna menar Bakk & Grunevald (1998) arbetar efter att nå ett helhetsperspektiv och försöker uppmärksamma alla de olika sidorna av personligheten – inte endast förmågorna. Funktionshindrades behov är inte endast stimulans och träning, utan behöver också kunna få känna ro att koppla av och duga som man är (Ibid.).

Under senare delen av 1900-talet tillsattes 1989 års handikapputredning av regeringen. Meningen med den var att den skulle ligga som ett underlag för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Diskussionen kring utredningen skulle vara utifrån en

humanistisk människosyn<sup>4</sup> (Gustavsson, S.1995). I dagens samhälle är grundtanken att alla människor ska behandlas jämlikt, alla människor har samma värde och rättigheter och alla har rätt att bli respekterade. Författaren Gustavsson (1995) skriver att handikapputredningen utgick från olika ställningstaganden och principer. Dessa var självbestämmande, inflytande, tillgänglighet, delaktighet, kontinuitet och helhetssyn. Uttrycket självbestämmande är en av grundpelarna till LSS (ibid.).

LSS trädde i kraft 1994. Målet med LSS, var att främja människors jämlika levnadsvillkor och full delaktighet i samhället (Dehlin, A-M. 1997). I lagen anges bestämmelser om insatser för särskilt stöd och särskild service. I § 9 LSS anges tio stöd och service insatser som har till syfte att skapa förmånligare förutsättningar för ett aktivt och jämlikt liv, med det menas att ges samma möjligheter att leva som andra. Rätten till LSS kan skapa möjligheter till ett större inflytande och mer delaktighet i samhället. En av dessa insatser är personlig assistans enligt § 9:2 LSS (Larsson, M. & Larsson S. 2004).

Funktionshindrade har rätt att få insatsen personlig assistans beviljad om funktionshindren är stora och varaktiga. Personlig assistans innebär rätten till personligt stöd för hjälp med sina grundläggande behov såsom hygien, måltider, klä av och på sig, hjälp att kommunicera med andra, om man inte själv kan kommunicera. Stödet ges till funktionshindrade och ska finnas tillgängligt efter behov. Från och med 1 januari, 2001 kan personlig assistans beviljas till funktionshindrade som är äldre än 65 år, med förutsättning att insatsen är beviljad före 65 år (AMV, 2002:5). För att bli beviljad personlig assistans enligt § 9:2 LSS ska funktionshindrade ingå i någon av personkretsar enligt § 1. Första punkten omfattar personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd, i andra punkten personer med betydande och bestående begåvningsmässigt funktionshinder efter hjärnskada i vuxen ålder orsakad av yttre våld eller kroppslig sjukdom och i tredje punkten personer med andra varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande, om det är stora och orsakar betydande svårigheter i den dagliga livsföringen.

Enligt Bergstrand (2005) är kommunen finansieringsansvariga för de första 20 assistanstimmarna per vecka. Överstiger behovet 20 timmar/vecka har Försäkringskassan enligt lagen om assistansersättning 1993:359 (LASS) till uppgift att göra en utredning (ibid.).

---

<sup>4</sup> Humanistisk människosyn betyder enligt författaren Gustavsson, S (1995) att människan är fri och ansvarig, skapande och social. Handikapputredningen menade att ingen får behandlas som ett objekt utan måste ses som ett subjekt, en person med vilja och förmågor.

Det finns enligt Karlström (2005) ett antal vägledande principer i aktuell lagstiftning LSS inom social omsorg. Människovärdesprincipen är den viktigaste i det som kallas humanistisk människosyn och det är det som präglar lagstiftningen i socialt omsorgsarbete. Karlström (2005) menar att några av de principer som styr personlig assistans är;

- *Helhetssyn*, innebär att personliga assistenter ska se till funktionshindrades hela livssituation, inte bara det aktuella hjälpbehovet.
- *Lika värde och lika rätt*, oavsett social tillhörighet, kön, religion, etnisk eller kulturell bakgrund.
- *Valfrihet*, det ska finnas ett varierande utbud av service, omsorg samt vård och funktionshindrade ska kunna påverka innehållet.
- *Inflytande och delaktighet* är naturligt i en professionell verksamhet och en viktig del i att planera den egna vardagen. För att inflytande ska fungera krävs en bra kommunikation och ett respektfullt bemötande mellan funktionshindrade och personliga assistenter.
- *Värdighet* med det menas att respekt ska finnas och alla ska bli behandlade jämställt och ges möjlighet att leva sitt liv på egna villkor.
- *Respekt* är att hedra, visa en positiv inställning samt att ta hänsyn till varandra.
- *Integritet* betyder okränkbarhet samt självständighet. Att kränka en funktionshindrad innebär att träda över vissa privata gränser till exempel att förnedra, förolämpa, förödmjuka samt att skämma ut någon (ibid.).
- *Självbestämmande* innebär att även en funktionshindrad som inte kan föra sin egen talan ändå ska stödjas och hjälpas efter sina egna behov och önsningar. Det är viktigt att personalen känner till den enskildes levnadshistoria (ibid.).

Karlström (2005) anser att i arbetet med funktionshindrade, är det viktigt att vara medveten om att inte överträda ovanstående principer. Det kan upplevas förolämpande och kränkande för funktionshindrade.

#### **4. Yrket personlig assistent**

*I detta avsnitt kommer vi bland annat att beröra hur begreppet personlig assistans grundades, och vilka egenskaper som förespråkas samt utbildning som kan behövas i yrket. Vi kommer även att beskriva personliga assistenter anställningsform och vikten av introduktion.*

Begreppet personlig assistans grundades av Independent Living-rörelsen, och den bildades av funktionshindrade som var i behov av personlig service i sitt vardagliga sätt att leva (Bengtsson, H. & Gynnerstedt, K. 2003). Personliga assistenter stödjer funktionshindrade i hans eller hennes hem, ger omvårdnad, hjälper till med vardagssysslor efter funktionshindrades vilja och behov. Yrket personlig assistent kan vara ett fritt och självständigt arbete men kan även vara svårt och ansvarsfullt. Det är funktionshindrades behov som utformar insatsen av stöd och hjälp. Personliga assistenter bör vara lyhörd, utan att ta över och bestämma (Jansson, E. 2005). Det är viktigt att de personliga assistenterna inser och förstår meningen med att ge hjälp på funktionshindrades villkor, och inte på sina egna villkor menar Gough & Modig (1996). Att arbeta som personlig assistent är speciellt. Personliga assistenter är gäster och medarbetare i en arbetsmiljö som är den funktionshindrades hem. Det är betydelsefullt för funktionshindrade som har personlig assistans att få det individuella behovet av stöd och hjälp tillgodosett. Det är också betydelsefullt att personliga assistenter har klart för sig sina arbetsuppgifter och arbetsvillkor, och att en gemensam respekt finns anser Jansson (2005).

Gough och Modig (1996) menar att det inte är möjligt att direkt veta vem som är den mest passande personliga assistenten, den perfekte assistenten finns inte. Men det finns vissa sociala faktorer som är viktigare än speciella utbildningar eller bestämd kompetens. Bland annat anser en del arbetsgivare att det är viktigt att personliga assistenter har ett reflekterande förhållningssätt. Vara flexibla och lyhörda för sin omvärld. Några arbetsgivare anser att ålder och utbildning inte har så stor betydelse, andra anser att de sökande skulle vara i samma ålder som arbetsgivaren själv. Någon ansåg att personkemin skulle stämma överens, samt att de sökande skulle ha intellektuell läggning och ha praktiskt kunnande (ibid.).

Enligt Gough och Modig (1996) har de flesta personliga assistenter en lämplig utbildning till de praktiska sysslor som arbetsgivaren söker. Arbetsgivaren anställer i första hand personliga assistenter som har bred kompetens, och lägger inte så stor vikt vid formell utbildning. Vissa arbetsgivare undviker att anställa exempelvis personliga assistenter med vårdutbildning.

Största andelen personliga assistenter rekryteras dock huvudsakligen ifrån den grupp personliga assistenter som har utbildning och intresse för vård och omsorgsarbete. För att arbeta som personlig assistent krävs ingen formell utbildning, personlig lämplighet kan ofta vara mer avgörande än utbildning menar Gough och Modig (1996).

Enligt Gough och Modig (1996) har de som söker arbete som personlig assistent olika erfarenheter och bakgrund. Det är vanligt att de som söker inte vill ha heltid eller har tänkt sig arbeta inom personlig assistans i framtiden. Antingen kanske de studerar de eller har ett annat ordinarie arbete, och vill arbeta extra som personlig assistent. Gough och Modig (1996) menar att detta extra arbete motsvarar vad många arbetsgivare kan erbjuda. Flertalet verksamheter inom Independent Living-rörelsen kan organisera och fördela arbetet och skapa förhållandevis fria arbetstider för personliga assistenter (ibid.).

Personliga assistenters anställningsform kan variera. Anställningen kan anordnas av funktionshindrade själva en så kallad Pan-anställning<sup>5</sup>, genom kommunen eller av olika privat verksamheter. Det är alltid funktionshindrades egen önskan som gäller (Dehlin, A-M 1997). I lag om anställningsskydd 1982:80 (LAS) anges bland annat anställningsformer, exempelvis saklig grund för uppsägning och avsked som gäller för alla anställda. Det gäller oavsett om personliga assistenten arbetar inom privat eller offentlig verksamhet (ibid.). Personliga assistenters arbetstider regleras i arbetstidslagen 1982:673 (ATL). Enligt ATL § 3 kan lagen avtalas bort helt eller delvis genom kollektivavtal, men kan inte genom kollektivavtal innebära sämre villkor för personliga assistenter. Enligt ATL §§ 15-17 beskrivs raster som sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Rasterna ska förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna ger (ibid.). Andersson, A & Edström, Ö & Zanderin, L (2006) menar att raster och uppehåll är viktiga arbetsmiljöfrågor. Raster som inte ingår i arbetstiden, skall förläggas så att ingen anställd får arbeta mer än det i ATL § 15 är föreskrivet. Måltidsuppehåll som inräknas in i arbetstiden kan ersätta raster (ibid.). I ATL<sup>6</sup> § 7 regleras övertid, med det menas den tid som överskrider ordinarie heltidsarbete (ibid.). Personliga assistenters arbete begränsas enligt Dehlin (1997) av antalet timmar som funktionshindrade är beviljad

---

<sup>5</sup> Pan- anställning är enligt AMV (2002:5) assistenter som anställs på anmodan av en enskild funktionshindrad och som saknar omvårdnadskompetens. Assistenten som är anhöriga till den aktuella brukaren.

<sup>6</sup> Övertid, det vill säga tid utöver arbetstid (ATL § 7) och jourtid (ATL § 6), får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagarperiod under en fyra veckors period eller 50 timmar per kalender månad. Högst 200 timmar övertid får tas ut under ett kalender år (allmän övertid)

assistansersättning. Arbetstider kan förändras och vara olika allt efter funktionshindrades behov och önskemål. Oftast finns grundschema för hur arbetet är förlagt och vilka tider som gäller. Schemalagd arbetstid för personliga assistenter anser Dehlin (1997) bör vara planerad minst fjorton dagar i förväg, för att personliga assistenter ska ha möjlighet att planera sitt privatliv.

#### **4.1 Introduktion**

Gough och Modig (1996) menar att när nya personliga assistenter rekryteras har första mötet innehåll stor betydelse. Det är här arbetsgivaren beskriver och informerar om arbetsvillkoren, arbetets innehåll samt tider. Under den första tiden när introduktionen sker, är det till fördel om arbetsgivaren planerar tid för introduktion och handleder personliga assistenten. Att arbetsgivaren förklarar varför arbetet sker på ett visst sätt, kan vara avgörande för hur personliga assistenten utför och upplever sitt arbete i fortsättningen (ibid.).

Enligt Svenska Kommunförbundet (1998) ansvarar arbetsgivaren för introduktionen. I introduktionen informeras personliga assistenter om det ansvar och skyldigheter som följer med anställningen. Även olika lagar och avtal som personliga assistenter omfattas av ska informeras om vid introduktionen (ibid.). Westergren och Englund (2006) menar att nyanställda som får en bra introduktion betyder mycket, både socialt och ur arbetsmiljösynpunkt. Undersökningar visar att de flesta olycksfall oftast inträffar under en anställningens första månader på en ny arbetsplats. Personliga assistenter som känner sig väl introducerad bland sina nya arbetskamrater, och den funktionshindrade har också lättare för att anpassa sig till den nya verksamheten (ibid.).

#### **4.2 Arbetsgivare**

Vem som officiellt är arbetsgivare för personlig assistent kan vara olika, men kommunen har alltid det yttersta ansvaret för att tillhandla hålla personlig assistans (AMV 2002:5). Funktionshindrade som är beviljad personlig assistans enligt LSS eller LASS beslutar själv eller genom företrädare vem som ska administrera assistansersättningen (Gough, R. & Modig, M. 1996). Enligt Svenska kommunförbundet (1998) är det arbetsgivarens ansvar att fortbildning sker, så att personliga assistenter kan utföra arbetet med funktionshindrade efter det arbetet kräver. För att skapa förståelse och klara av olika situationer kan arbetsgivare erbjuda personliga assistenter fortbildning. Arbetsgivaren kan exempelvis anlita arbetsterapeuter, logoped, sjukgymnaster samt psykologer som kan visa, ge råd, utbilda



samt informera personliga assistenter i de olika situationer som uppstår och kan uppstå i arbetet med funktionshindrade (ibid.).

Förändringar i samhället och i arbetslivet ställer stora krav på arbetsgivare och personliga assistenter. Verksamheter som präglas av arbetsgivare som har dialog och en öppen och fri kommunikation med personliga assistenter, kan skapa betydelsefulla relationer samt en trivsam verksamhet. Genom dialog tillsammans med arbetsgivare kan personliga assistenter få en förståelse för de uppdrag de har. Hur de ska utveckla ett arbetssätt för att uppnå gemensamma mål. En arbetsgivare kan skapa en tilltalande arbetsplats genom att göra personliga assistenter delaktiga och ansvariga i deras arbete (Karlström, E. 2005).

## 5. Arbetsmiljö

*Inom detta avsnitt kommer vi bland annat att skriva om personliga assistenters psykiska samt fysiska arbetsmiljö. Vilket arbetsmiljöansvar både arbetsgivare och personliga assistenter har.*

Arbetsmiljölagen<sup>7</sup> 1997:1160 (AML) gäller för alla verksamheter som arbetar med personlig assistans och som drivs av en juridisk person. Det vill säga exempelvis kommuner och privata verksamheter. I en rapport om personliga assistenters arbetsmiljö anser Arbetsmiljöverket (2002:5) AMV att samtliga arbetsgivare, gemensamt med personliga assistenter ska verka för ett systematiskt arbetsmiljöarbete<sup>8</sup> för att kunna upptäcka brister och risker i verksamheter.

Om det förekommer brister ska de åtgärdas så snart som möjligt av arbetsgivare. Tar åtgärderna längre tid än planerat, krävs en handlingsplan där det tydligt framgår vad som ska åtgärdas, när och vem som ansvarar för att det blir gjort. Arbetsgivare ska enligt AMV (2002:5) varje år följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Om det sker olycksfall och allvarliga tillbud på arbetsplatsen, ska möjliga orsaker till detta analyseras och klarläggas av arbetsgivare. Risker, ohälsa och olycksfall ska i så stor utsträckning som möjligt undvikas och förebyggas. Personliga assistenter ska klart och tydligt veta vem eller vilka i organisationen, som ansvarar för att förebygga risker i arbetet och att en tillfredställande arbetsmiljö skapas (ibid.).

---

<sup>7</sup> Enligt AML § 1 är lagens ändamål att arbetsgivaren förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

<sup>8</sup> Enligt AFS 2001:1 § 2 menas att med systematiskt arbetsmiljöarbete menas i dessa föreskrifter arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.

Enligt Svenska Kommunförbundet (1998) har arbetsgivaren genom arbetsmiljölagen ansvar för personliga assistenters arbetsmiljö. Exempelvis om den funktionshindrade dricker alkohol, röker eller använder andra droger. Det vara av betydelse att arbetsgivare tillsammans med funktionshindrade kommer överens om hur det ska hanteras. Gränsen ska vara tydlig för personliga assistenter om vad som är själva assistansuppgiften. Arbetsgivarens ansvar är även att personliga assistenter ska lära sig lyftteknik samt lära sig hur funktionshindrades personliga hjälpmedel fungerar. Det är även arbetsgivarens ansvar att göra vissa anpassningsåtgärder om det behövs, för en bättre fysisk och psykosocial arbetsmiljö (ibid.) Lorenzi, H (2002) beskriver fysisk arbetsmiljö;

*”Arbetsmiljö kan sätta spår också i kroppen. Våra kroppar är gjorda för rörelse och arbete. För att må bra och för att kroppen ska fungera väl ska du inte utsätta dig för onödiga påfrestningar” (Lorentzi, H.2002 sid 43).*

Målsättningen är att personliga assistenten ska kunna arbeta efter vidtagna åtgärder. Åtgärderna inom arbetsmiljön kan vara olika beroende på vem som arbetar och i vilken miljö (Westergren, A. & Englund, T. 2006). Både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön kan påverka personliga assistenter i sitt arbete. En arbetsmiljö där det finns utmaningar, möjligheter, delaktighet och ett tydligt ansvar kan skapa förutsättningar att trivas med arbetet (Karlström, E. 2005). Den kultur som råder på arbetsplatsen kan påverka personliga assistenters förhållningssätt och bemötande. I en miljö där stämningen är öppen och god medför det att alla respekterar och lyssnar på varandra, är tydliga och ärliga (ibid.). Lorenzi (2002) beskriver psykosocial arbetsmiljö som:

*”Alla människor vill vi må bra och det gör vi när vi känner att vi duger, har roligt och känner oss nyttiga på en gång. Om du kan ditt jobb och är stolt över vad du kan, tycker du förmodligen att det är roligt att jobba. Får du dessutom uppskattning av andra blir det ännu roligare” (Lorentzi, H.2002 sid.15)*

Lorentzi, H (2002) menar att inom den fysiska och psykiska arbetsmiljön har allt fler personliga assistenter de senaste åren blivit utsatta för våld och hot. I yrken där människor arbetar man andra människor förekommer hot och våld ”Våld uppstår oftast i mötet mellan människor som har olika roller. När kommunikationen inte fungerar kan våld inträffa” (Lorentzi, H.2002 sid 42). Enligt AFS 1993:02 har arbetsgivare ett ansvar att utreda risker och tillbud samt att vidta åtgärder exempelvis stöd, handledning och information. En undersökning gjordes av Arbetslivsinstitutet (2000) om utsatthet för våld och hot inom vård och omsorg. I undersökningen ingick personliga assistenter bland offentligt anställda.

Kunskapen kring våld och hot beskrivs vara begränsat för att inte alla händelser anmäls. I undersökningen framkom bland annat att manliga personliga assistenter dagligen i större utsträckning utsattes för våld eller hot.

Att arbeta som personlig assistent kan innebära att man arbetar i olika miljöer beroende på var de funktionshindrade bor och vistas. De funktionshindrade kan ibland behöva miljöombyte och anhöriga kanske ibland kan behöva avlösning. LSS har några insatser enligt § 9 som funktionshindrade kan ansöka om alternativ till miljöombyte. Det kan exempelvis vara korttidsvistelse hos anhöriga eller korttidshem. Det finns inget som hindrar att personliga assistenter är med när funktionshindrade inte bor i sin egen bostad. Det är inte bara arbetsgivaren som har ett arbetsmiljöansvar, utan även personliga assistenter har skyldigheter enligt AML. Genom att medverka i arbetsmiljöarbetet och att delta i de eventuella åtgärder som kan behövas för att åstadkomma en tillfredställande fysisk arbetsmiljö. I medverkan ingår det att följa givna bestämmelser, så som att använda exempelvis skyddsanordningar och iaktta varsamhet för att förebygga ohälsa och olycksfall (Westergren, A. & Englund, T. 2006).

## 5.1 Skyddsombud

Personliga assistenter är i första hand sitt eget skyddsombud. Med det menas att följa de föreskrifter som finns och ansvara själva för att må bra och inte utsätta sig för olycksrisker. Alla personliga assistenter som arbetar har rätt att föreslå och begära att skyddsombud utses (Lorentzi, H. 2002). Skyddsombuden skall företräda personliga assistenter i sin arbetsgrupp och verka för en tillfredställande arbetsmiljö. I denna uppgift ingår bland annat att bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina lagliga skyldigheter för att så långt som möjligt förhindra olycksfall och ohälsa (Westergren, A. & Englund, T. 2006). Om arbetsgivare inte åtgärdar brister i arbetsmiljön, är det skyddsombudets ansvar att föra fram förslag till förbättringar. Händer ingenting då, är det skyddsombudets ansvar att meddela skyddskommittén<sup>9</sup> eller sin fackliga organisation (Lorentzi, H. 2002). Syftet med skyddsombud är att bevaka arbetsmiljöfrågorna även medverka vid planering av ny eller ombyggnad av lokaler med tillhörande utrustning och anordningar. Skyddsombuden skall – i samma syfte – även medverka när det är fråga om exempelvis arbetsprocesser och metoder. Skyddsombuden skall dessutom medverka vid planering av avhjälpande eller förebyggande åtgärder som inte kan utföras omedelbart och som därför måste läggas in i en handlingsplan (Westergren, A. &

---

<sup>9</sup> Enligt Lorentzi (2002) ska arbetsplatser med mer än femtio anställda ska förutom skyddsombud också finnas en skyddskommitté med personer från olika nivåer i företaget.

Englund, T. 2006). Arbetsgivare och personliga assistenter är enligt AML gemensamt ansvariga för att skyddsombudet får den utbildning som behövs. Om utbildningen sker på arbetstid skall skyddsombudet ha full lön under utbildningstiden. På arbetsplatser där de arbetar fem eller fler personliga assistenter som sysselsätts regelbundet skall ett eller flera skyddsombud utses.

## 6. Analys

*I analysen kommer vi att redovisa det empiriska materialet med citat från enskilda personliga assistenter. Vi har delat in det empiriska materialet i olika kategorier; personliga assistenters uppfattning av anställning, arbetsmiljö och om yrket. Citaten i texten har vi gjort något språkligt redigerade bara för att ge en bättre ordföljd i texten.*

### 6.1 Personliga assistenters uppfattning av anställning inom privat och offentlig verksamhet

Oavsett om anställningen är inom privat eller offentlig verksamhet, uppfattas personlig assistans vara ett fritt arbete under ansvar, med varierande arbetsuppgifter och aktiviteter. Yrket kan exempelvis innebära att följa med och stödja funktionshindrade under arbetsveckor i daglig verksamhet, att handla, tvätta, laga mat samt vid personlig hygien. Det kan också vara att strukturera aktiviteter efter funktionshindrades intressen som exempelvis gå på badhuset, åka skoter, fiska, gå på bio, gå ut en lördag kväll eller sitta ner och samtala. Även om allt är planerat in i minsta detalj, så är det inte alltid säkert att aktiviteter går att genomföra på grund av funktionshindrades dagsform.

*”Det är inte alltid det går som man planerat Ibland går det inte att handla samma dag man har tänkt, då får man strukturera om och handla en annan dag”* (personlig assistent inom offentlig verksamhet).

Det kan även innebära stress över att inte känna sig tillräcklig, eller rädsla för att lämna funktionshindrade oövervakade några minuter, till upplevelsen att utsättas för hot och våld. Det som också kan skapa stress är oron över att den funktionshindrade ska göra sig illa, det medför att personliga assistenterna aldrig är mer än cirka tre meter ifrån den funktionshindrade och de håller hela tiden koll på vad den funktionshindrade gör. Enligt tidigare forskning av Menckel, E. & Viitasara, E (2000) visar det att vålds och hot händelser i arbetsmiljöer kan påverka personliga assistenter i deras arbete. Det krävs bland annat mer uppmärksamhet och försiktighet, man är mer på sin vakt i arbetet. Det innebär menar Menckel

& Viitasara (2000) att det kan skapas en spänd arbetssituation med otrygghet som följd. Det kan påverka till att känna mindre arbetsglädje inför sitt arbete (ibid.). Lorentzi, H (2002) menar att både psykiskt och fysiskt våld och hot förekommer, de senaste åren har allt fler personliga assistenter blivit utsatta. Det är i yrken där människor arbetar med andra människor där det händer. Vad är det som gör att under de senaste åren har våld och hot ökat inom personlig assistans? Personlig assistans kanske inte är den rätta insatsen eller att boendeformen inte passar, eller att det kanske är lagen som inte erbjuder tillräckligt personligt utformade insatser? En annan anledning kan vara att den funktionshindrade är understimulerad i sin dagliga livsföring, den struktur som behövs kanske inte finns? Personkemin mellan personliga assistenterna och den funktionshindrade kanske inte stämmer överens? Eller kan det bero på att personliga assistenter inte har "rätt" utbildning, samma arbetssätt, förhållningssätt? I situationer där våld och hot förekommer kanske det lätt blir att personliga assistenter blir vakter istället för att vara den funktionshindrades förlängda arm?

*"Man ska aldrig backa när den funktionshindrade kommer emot en, utan ta tag i saker på en gång annars blir det bara värre"* (personlig assistent inom offentlig verksamhet).

Enligt Dehlin, E.(1997) kan en del situationer, mer än andra, vara viktiga för ett etiskt förhållningssätt. Speciellt när funktionshindrades och personliga assistenters hälsa utsätts, genom exempelvis hot och våld, och där tillbud och olycksrisker sker med jämna mellanrum. Där det inte finns rutiner och strategier för hur personliga assistenter bör gå tillväga och det saknas spontana regler, men där man ändå är tvungen att agera. Där oföretagsamhet och likgiltighet kan betyda att något farligt kan hända. I sådana situationer är det angeläget att handla på ett riktigt sätt och vara konsekvent (ibid.). Vad är ett "rätt" arbetssätt? När det förekommer hot och våld, är det att brotta ned, hålla fast eller att bara gå undan? Hur påverkas då den funktionshindrade av personliga assistentens förhållningssätt i dessa situationer? Hur går man tillväga för att bryta ett våldsamt mönster? Kan det vara att alla personliga assistenter ska jobba efter samma strategier, undvika att använda våld, handledning och utbildning?

*"Man får blåmärken hela tiden, från början skrev vi tillbudsrapporter och arbetsskaderrapporter men nu har vi slutat med det, för att högarna blev så stora och man vänjer sig vid det"*(personlig assistent, offentlig verksamhet).

Anledningen till att man slutat fylla i tillbudsrapporter/arbetsskaderppporter tror Menckel & Viitasara (2000) rent generellt kan bero på att det är endast allvarligare hot och våld som meddelas till exempelvis arbetsgivare. Mindre allvarliga händelser som inte direkt påverkar

personliga assistenter i deras arbete, anmäls inte (ibid.). Det kan förvisso finnas ytterligare orsaker som exempelvis att ofta utsatta personliga assistenter blir så vana vid hot och våld att de tillslut inte blir förskräckta, det har blivit en del i arbetet. Eller är det så att det inte känns som någon idé att fylla i rapporterna och meddela arbetsgivare, då man inte får gehör för sin arbetssituation? Detta kan då medföra att informationen inte kommer fram till arbetsgivare och om det inte kommer fram till arbetsgivaren så går det kanske heller aldrig att åtgärda problemen? Jansson, E. (2005) menar att arbetsmiljön måste vara anpassad så att arbete kan utföras utan för mycket besvär eller risk för skador. Det är under arbetsgivares ansvar att tillgodose detta. En personlig assistent menar på att det handlar också om att lära känna funktionshindrade väl, för att kunna undvika eller hantera riskfyllda situationer. Med tiden man kan se om funktionshindrade är på väg att bli sjuk eller är på dåligt humör och vad som orsakar exempelvis aggressivt beteende. Man får erfarenhet med tiden och kan;

*”Läsa av dagsformen och därmed undvika vissa situationer/aktiviteter som kan stressa funktionshindrade”* (personlig assistent, offentlig verksamhet).

När det kommer ny personal kan det vara svårt i början, kunna läsa av kroppsspråk och dagsform hos funktionshindrade. Inom både privat och offentlig verksamhet planeras tid för introduktion, skillnader mellan privat och offentlig verksamhet kan finnas angående introduktionens tid. Jansson, E. (2005) menar på att vikarierande personliga assistenter är närapå lika viktiga som fasta assistenter (ibid.). Nyanställda och vikarier inom privat verksamhet erbjuds, enligt personliga assistenterna två dagar introduktion. Inom den ena offentlig verksamhet styrs tiden av behovet. Inom den andra offentliga verksamheten försöker man lägga in så vikarier går introduktion under alla arbetsskiften, det vill säga dag, kväll, natt och det kan ta cirka två till tre dagar. Gough och Modig (1996) menar att när nya personliga assistenter rekryteras kan de första dagarna och veckorna påverka hur personliga assistenterna utför och upplever sitt arbete i fortsättningen. En av personliga assistenterna framhöll vikten av introduktion

*”Vid denna arbetsplats får man den tid man behöver till introduktion och medan nya personliga assistenter är ovana, finns jourberedskap av oss andra, man kan alltid ringa och be om råd och hjälp eller så åker vi dit och hjälper” och ” man lär sig genom att vara med i verkligheten, ingen funktionshindrad är den andra lik”*(personlig assistent, offentlig, verksamhet).

Vilken introduktion en nyanställd behöver kan vara beroende på om funktionshindrade själva kan kommunicera eller inte. Det är också beroende av om det finns komplicerad medicinskt

utrustning eller om den funktionshindrade är utåtagerande/självskadande, då kan det tänkas behövas en längre introduktion. Men sen är det också upp till var och en av personliga assistenter, vissa behöver mer och vissa mindre, för att känna sig trygga i arbetet. Jansson, E. (2005) anser att det är viktigt för ny anställda personliga assistenter att få träffa exempelvis övriga erfarna personliga assistenter och gå bredvid under några skift, och om då personliga assistenten fortfarande känner sig osäker, då kan de behöva be om en längre introduktion (ibid.).

Personliga assistenter i studien, har på olika sätt blivit anställda. Några har sökt själva, andra har blivit tipsade av vänner och provat på, trivts med arbetet och stannat kvar. Några har blivit anställda efter funktionshindrade och anhörigas önskemål.

Bredden av utbildningar och erfarenheter varierar mellan personliga assistenterna. En av personliga assistenterna hade ingen utbildning inom omsorg och hade dessutom kort erfarenhet. Den andra personliga assistenten hade många år på nacken och gedigen utbildnings bakgrund. Det finns även personliga assistenter som varken har utbildning eller erfarenhet inom omsorg, men har andra utbildningar samt personlig lämplighet som kan vara betydelsefullt i arbetet med funktionshindrade. Enligt Gough och Modig (1996) så har de flesta personliga assistenter lämplig utbildning till de pratiska sysslor som arbetsgivare söker. Största delen som rekryteras till personlig assistans har någon form av vårdutbildning eller är intresserade för vård och omsorgsarbete. Personlig lämplighet är oftast mer avgörande än utbildning (ibid.) Bland de personliga assistenter i studien existerade olika synsätt när det gäller utbildning exempelvis

*”Utbildning är viktigt för att alla i arbetsgruppen ska använda sig av samma arbetssätt”* (personlig assistent, offentlig verksamhet).

*”Det är inte bara utbildning som är viktigt, utan även att personkemin fungerar, annars är det bara att sluta”*(personlig assistent, privat verksamhet).

*Och ”man måste trivas med människor och vilja hjälpa, skulle aldrig vilja byta jobb”* (personlig assistent, privat verksamhet)

*”Vill gå på utbildningar och föreläsningar, men det finns inga här uppe som passar oss i vårt arbete”*(personlig assistent, offentlig verksamhet).

Jansson, E. (2005) menar på att anställningsformerna för personliga assistenter varierar. En del har heltidstjänst med fast anställning, medan andra har tidsbegränsad anställning så länge assistansuppdraget är aktuellt (ibid.). Vissa skillnader i anställningen kan uppfattas

mellan privat och offentlig verksamhet. I privat verksamhet upphör anställningen personlig assistans när funktionshindrade avlider. Den enskilda anställningen är kopplad till en funktionshindrad och inte till flera funktionshindrade inom den privata verksamheten. I den offentliga verksamheten är personliga assistenters tjänst knutna till omsorgen, och inte nödvändigtvis till en speciell funktionshindrad. Om den funktionshindrade åker bort eller avlider då medför det inte att personliga assistenten blir arbetslös eller utan lön. Då de har en så kallad basplacering. Med det menas att personliga assistenterna hänvisas till ett boende där de arbetar den tid som funktionshindrade är exempelvis bortrest. Arbetsgivaren meddelar arbetsschema till en speciell instans inom offentliga organisationen och arbetstiden förblir densamma. En annan skillnad kan vara när funktionshindrade åker bort inom den privata verksamheten exempelvis till anhöriga. Då utbetalas ersättningen till anhöriga, om det då inte finns "ersättnings" arbete inom den privata verksamheten för personliga assistenten, blir troligtvis personliga assistententent utan lön för den tiden. Arbetsgivaren försöker alltid enligt personliga assistenterna ordna ersättningsarbete i den mån det går och hålla sina personliga assistenter med arbete. Frågor som väcks är - Om situationer uppstår där inget arbete kan ordnas av arbetsgivaren, vad kan det innebära för personliga assistenter? Om inkomsten kan variera exempelvis från full ersättning till exempelvis halv ersättning på grund av ofrivillig ledighet, kan det då innebära ekonomiska problem för personliga assistenten? En annan fråga är, hur går personliga assistenter till väga för att ersätta eventuellt förlorad arbetsinkomst och hur påverkar detta personliga assistenters inställning till arbetet? Är det en hållbar situation att försörja sig på? Finns försäkringar som kan täcka inkomstbortfall för personliga assistenter eller kan personliga assistenter uppbära arbetslöshetsersättning under den tiden?

*"Om brukaren jag är anställd hos, åker bort och har meddelat det inom en viss tid, så tappar jag min lön för den tiden, det är en stor nackdel, timmar försvinner som är svåra att arbeta igen. Det kan gå att arbeta igen dem om behovet finns och om det finns möjlighet till introduktion"*(personlig assistent, privat verksamhet)

Funderingar som uppstår angående denna arbetssituation är- hur ofta och i vilken omfattning drabbas personliga assistenter av lönebortfall på grund av att funktionshindrade åker bort? Och vad gör de i sådana situationer?

En av personliga assistenterna inom privat verksamhet, hade arbetat inom offentlig verksamhet där endast vikariat hade erbjudits. Det kan upplevas som osäkert. Båda personliga assistenterna upplevde trygghet att bli anställda, vilket man blir inom den privata



verksamheten, det upplevdes även positivt av en av personliga assistenterna att få arbeta med en funktionshindrad.

*”Det är underbart att ägna sig åt en funktionshindrad, lära känna personen och slippa flänga runt till flera som man kunde uppleva inom offentlig verksamhet (personlig assistent, privat verksamhet).*

Medan inom offentlig verksamhet uttryckte en av personliga assistenterna att

*”Det är bättre att träffa flera funktionshindrad, det skapar en större variation och nya erfarenheter, det är lätt att man kan bli hemmablind om man bara är hos en funktionshindrad”.*

Inom den privata och offentlig verksamheten finns möjlighet att vara delaktig vid schemaläggning en av personliga assistenterna menade att

*”Om jag exempelvis vill gå en kurs en dag i veckan, kan jag lägga schemat därefter, passar inte schemat ändå kan man alltid byta med en arbetskamrat” (personlig assistent, privat verksamhet).*

## **6.2 Personliga assistenters uppfattning om arbetsmiljön inom privat och offentlig verksamhet**

Arbetsmiljöverket (2002:5) menar att personliga assistenter klart och tydligt ska veta vem eller vilka i organisationen, som ansvarar för att förebygga risker i arbetet. Att en tillfredställande arbetsmiljö skapas. Enligt Westergren & Englund (2006) ska skyddsombud finnas på arbetsplatser där fem eller fler arbetar. Skyddsombud företräder arbetsgruppen och verkar för en bättre arbetsmiljö (ibid.). Bland de personliga assistenterna i studien kunde vi se att vetskapen om skyddsombud samt om vem som ansvarar för arbetsmiljön skiftade. Inom den offentliga verksamheten finns inget skyddsombud bland de personliga assistenterna. De visste inte vem som ansvarade för arbetsmiljöfrågor. De kontaktade arbetsgivaren angående arbetsmiljöfrågor som i sin tur kontaktade skyddsombudet. Inom privat verksamhet visste de inte heller vem som var skyddsombud. Vid en förfrågan från en av de personliga assistenterna till arbetsgivaren, om vem som skulle kontaktas vid arbetsmiljöfrågor, svarade arbetsgivaren *”någon i en annan kommun”*(personlig assistent, privat verksamhet). Varför finns det inget skyddsombud i dessa verksamheter? Kan det bero på att personliga assistenter inte frågar efter det, eller att arbetsgivare inte tar upp frågan med dem? Kan det vara att det brister i

kommunikation mellan personliga assistenter och arbetsgivare? Eller ointresse av personliga assistenter/arbetsgivare?

Med raster enligt ATL (1982:673) §§ 15-17 menas avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället. Arbetsgivare ska på förhand ange rasterernas längd och förläggning. Samtliga personliga assistenter inom den privata och den offentliga verksamheten kunde inte ta ut rast enligt vad lagen föreskriver. Samtliga personliga assistenter kunde inte lämna arbetsplatsen på en rast för att utföra exempelvis ett korta ärenden. *"Men det finns ju oftast möjlighet att sitta ned med funktionshindrad en stund och dricka kaffe"* (personlig assistent, privat verksamhet). Uttryck för besvikelse existerade också på grund av *"att raster som inte kan tas ut, får man inte betalt för"* (personlig assistent, privat verksamhet). Andersson, A & Edström, Ö & Zanderin, L (2006) menar att raster är viktiga arbetsmiljöfrågor. Raster som inte ingår i arbetstiden, skall förläggas så att ingen anställd får arbeta mer än det i ATL § 15 är föreskrivet. Det är möjligt att lösa rastfrågan genom måltidsuppehåll som kan räknas in i arbetstiden och ersätta raster (ibid.). *"Vi kan nästan aldrig ta ut våra raster, men vi får betalt för dem"* (personlig assistent, offentlig verksamhet). Vilka är orsakerna till att rasterna inte kan tas ut av någon av de intervjuade personliga assistenterna? Avsaknaden av raster kan uppfattas olika. Det kan kännas bättre och lättare att arbeta rasterna om ersättning betalas ut, än i de fall som ersättning utgår. Hur som helst verkar det vara en svår fråga att lösa för arbetsgivare, eftersom alla personliga assistenter i studien inte hade möjlighet att lämna de funktionshindrade för att ta rast. Jansson, E (2005) beskriver att yrket personlig assistans innebär vanligtvis att arbeta ensam med en funktionshindrad, och det kan ofta vara intensiva arbetspass

*"Många gånger kan det kännas psykiskt påfrestande att arbeta så många timmar med en funktionshindrad, det är lätt att komma varandra för nära, tillslut vet man allt om varandra"* (personlig assistent, privat verksamhet).

Raster kan inte tas ut under arbetstid (Jansson,E.2005). Denna problematik gäller även lunchen, där hade offentlig verksamhet löst det som måltidsuppehåll, medan den privata inte löst det.

*"Ibland finns möjlighet att sluta en timme tidigare eller två i samband med att anhöriga hämtade funktionshindrade till sig, det kunde jämnas ut sig...ibland"* (personlig assistent, privat verksamhet).

Kan hända att det för en del personliga assistenter jämnar ut sig med tiden, man ger och man tar på ett rättvist vis, men om inte? Håller det i längden att ställa upp hela tiden genom att tänka att det ordnar sig?

### 6.2.1 Övertid

Det förekom övertid inom verksamheterna. Skillnader var att inom de offentliga verksamheterna kunde det vara svårt att få tag i vikarier, så de fick ställa upp för varandra. All arbetad övertid betalades ut. Inom privat verksamhet var inte övertiden ett problem i sig, utan för att de inte fick ersättning för timmar som har arbetats utöver ordinarie arbetstid (inte raster medräknade i detta). *”Ibland har man svårt att få ut sin lön, vilket kan skapa oro”* (personlig assistent, privat verksamhet)

*”Tolererar egentligen inte att bli utan lön, men jag ställer upp för att funktionshindrade och anhöriga känner oro inför nya personliga assistenter. Det går tills man kommer till bristningsgränsen. Sedan blir det tvärstopp”. Samt att ”vi får inte jobba övertid om så behövs, för då får man inte betalt”* (personlig assistent, privat verksamhet).

Enligt Dehlin (1997) kan övertid som ofta förekommer bero på att assistansersättningen, inte innehåller det antalet timmar som är tillräckligt i förhållande till den tid som arbetet tar att utföra. Men det kan också vara så att personliga assistenter kan ha svårt med gränsdragningen, till exempel att lämna funktionshindrade när arbetstiden är slut. Inom den privata verksamheten finns en jour som består av den privata verksamhetens arbetsgivare, dit kan personliga assistenterna vända sig om behov uppstår, i exempelvis samband med att övertid kan tänkas ske eller sker. Antingen kommer någon av arbetsgivarna själva och hjälper eller så ordnar de vikarier (ibid.).

Vilka orsaker som styr, eller vad det beror på att personliga assistenter inom den privata verksamheten uppfattar att de inte får arbeta övertid, eller om så sker, inte får betalt för det, kan kanske vara så att juren inte utnyttjas så som arbetsgivarna tänkt och som det kan vara menat att fungera? Är det så att arbetsgivaren kräver att juren ska kontaktas i alla de fall där övertid kan tänkas ske eller sker, för att den privata verksamheten ska spara in dessa utgifter? Och/eller är det ett sätt att få ett jourssystem att fungera och det är därför som privata verksamheten enligt personliga assistenterna vägrar att betala ut övertidsersättning, är det ett sätt att markera och visa och försöka få personliga assistenterna att följa rutiner som finns i

den privata verksamheten och som ska fungera? Men varför blir det då övertid som inte betalas ut till personliga assistenterna?

*”...någon av arbetsgivarna är alltid tillgänglig, eller så ordnar de vikarier vid behov”*  
(personlig assistent, privat verksamhet).

Kan denna situation ha uppstått på grund av att personliga assistenterna upplever det onödigt att ringa ut en arbetsgivare? För en kort stund när man lika står där, kanske man slutför en oförutsedd händelse istället för att ringa. Eller om det kanske kan vara att personliga assistenter känner skuld av att funktionshindrade lämnas i sin situation längre än nödvändigt? Dehlin (1997) tar som exempel upp möjliga orsaker till övertid, förutom vid akuta situationer. Bland annat kan det bero på att exempelvis funktionshindrade kan i sista stund, fem minuter innan personliga assistenters arbetstid är slut, komma på små och stora ärenden. Bli törstig, gå på toaletten för att ha sällskap ytterligare en liten stund ( ibid.).

*”Man går bara inte iväg och lämnar man ska ju möta sin funktionshindrade igen på nästa arbetsskift”* (personlig assistent, privat verksamhet).

En arbetsmiljö där det finns utmaningar, möjligheter, delaktighet och ett tydligt ansvar kan skapa förutsättningar att trivas med arbetet menar Karlström, E. (2005). Personliga assistenterna är kanske inte heller vana att kalla ut sin arbetsgivare att arbeta på grund av att de kanske inte tycker att det är arbetsgivarens arbetsuppgift? Kan det vara så att personliga assistenterna tror att arbetsgivare inte tycker att de kan klara av sitt jobb? Eller kan det tänkas vara brister i ledarskapet av arbetsgivarna? De har inte klart och tydligt framfört meningen med jourverksamheten och därför kan inte personliga assistenterna ta till sig jourtjänsten och utnyttja den till sin fulla rätt? Det har även inom den offentliga verksamheten upprättats en jourverksamhet på grund av personliga assistenternas speciella arbetsförhållande. De arbetar i en miljö där hot och våld förekommer och de har svårt att få tag i vikarier när behov uppstår exempelvis vid sjukdom eller akuta händelser. Det är en trygghet som arbetsgruppen har arbetat fram tillsammans med arbetsgivaren, de kan kontakta arbetsgivaren vilken tid som helst, och vilken dag som helst även privat. Det här kan vara en situation som kanske kan bli ohållbar för arbetsgivaren i längden. Man kanske skulle kunna komma fram till en annan lösning i arbetssituationen för att arbetsgivaren inte ska behöva ha jour dygnet runt? Eller så att personalen inte ska behöva känna att de måste ”ringa och störa” sin arbetsgivare.

### 6.2.2 Handledning

Personliga assistenter inom privat och offentlig verksamhet upplever inte att de har någon speciell handledning, men vid behov gavs råd och stöd av arbetsgivare. Enligt Svenska kommunförbundet (1998) kan arbetsgivaren anlita olika professioner till personalmöten, exempelvis sjukgymnaster och arbetsterapeuter. De kan ge råd, utbilda samt informera personliga assistenter i olika situationer som kan uppstå i arbetet med funktionshindrade (ibid.). Samtliga personliga assistenterna önskade kontinuerliga möten med andra personliga assistenter för att utbyta erfarenheter. *”Skulle vilja träffa andra personliga assistenter för att prata”* (personlig assistent, privat verksamhet) En annan påtalade att *”Skulle vilja träffa andra inom personlig assistans för att diskutera olika erfarenheter”* (personlig assistent, offentlig verksamhet). Personalmöten inom offentlig verksamhet skedde ungefär en gång per månad. Inom privat verksamhet ungefär en gång var tredje månad. *”Personalmötena är trevliga genom att vi oftast kan träffas allihop, chefen bjuder ofta på fika och vi kan prata med varandra”* (personlig assistent, offentlig verksamhet). En annan menade på *”Personalmötena är alldeles för sällan, skulle vilja träffa varandra mer inom arbetsgruppen för att slippa skriva tjugatiga lappar till varandra, blir ofta irritation över att man aldrig träffas”* (personlig assistent, offentlig verksamhet). Funderingar kring personalmöten ställs, hur många gånger ska man ha personalmöte inom arbetsgruppen? Är det tillräckligt med ett möte en gång i månaden eller var tredje månad? Kommer man ihåg vad man ska ta upp om det har gått tre månader, en situation till exempel? Behövs det fler träffar för att personliga assistenterna ska ha tid att diskutera med varandra? Behövs träffar med andra personliga assistenter från andra grupper?

### 6.2.3 Arbetsmiljöanpassning

Enligt personliga assistenter inom privat och offentlig verksamhet förekommer faktorer som påverkar arbetsmiljön. Det finns skillnader mellan privat-offentlig verksamhet och offentlig-offentlig verksamhet. Inom den ena offentliga verksamheten var det bland annat brister i arbetsmiljön såsom osäker miljö för den funktionshindrade i hemmet som skapade oro. Med det menade personliga assistenterna att bostaden inte är tillräckligt stabilt anpassad för att tåla fysisk belastning vid exempelvis destruktiva/utåtagerande beteenden, som slag mot väggar och fönster. *”Ibland går saker och ting sönder.”* (personlig assistent, offentlig verksamhet). Vad är det som gör att en funktionshindrad har ett sådant beteende som gör att man vill sätta

sönder sin bostad? Kan det bero på att man inte trivs i sin bostad? Går det att bostadsanpassa så att ingenting kan gå sönder? Och är säker till 100%? I sådana fall hur skulle en sådan bostad se ut? Kan det vara så att den funktionshindrade känner sig påpassad? Kanske vill man vara ifred? Eller är det ett sätt att få uppmärksamhet av personliga assistenterna?

Inom den privata verksamheten upplevdes arbetsmiljön tillfredställande. Det finns bred kompetens inom verksamheten, exempelvis sjukgymnast, arbetsterapeut att utnyttja vid behov. *”Vi får utbildning i lyftteknik och vändteknik, ber man om ytterligare utbildning får man säkert det”* (personlig assistent, privat verksamhet). En annan menade att *”Om det skulle saknas hjälpmedel åtgärdas det snabbt vid förfrågan”* (personlig assistent, privat verksamhet). Detta medför att personliga assistenterna direkt kan få hjälp inom verksamheten ifall det skulle behövas. Enligt svenska kommunförbundet (1998) är det arbetsgivarens ansvar att personliga assistenter får lära sig exempelvis lyftteknik samt lära sig hur funktionshindrades personliga hjälpmedel fungerar. Det är även arbetsgivarens ansvar att göra vissa anpassningsåtgärder om det behövs för en bättre fysisk och psykosocial arbetsmiljö (ibid.). *”Det kan vara psykiskt jobbigt att inte få hela bostaden bostadsanpassad”* (personlig assistent, offentlig verksamhet). Det kan även vara stressande och psykiskt påfrestande menade personliga assistenterna, då ljudnivån kan vara väldigt hög på grund av att den funktionshindrade ibland kan låta oavbrutet dygnet runt. *”Har fått personliga öronproppar och hörselkåpor”* (personlig assistent, offentlig verksamhet) och *”Bostaden har blivit ljudisolerad i ett av rummen, men det skulle behövas i hela bostaden”* (personlig assistent, offentlig verksamhet).

### **6.3 Slutdiskussion**

Upplevelsen vi får i vår uppsats är att personliga assistenter både inom privat och offentlig verksamhet, har speciella arbetsförhållanden. Det finns lagar, avtal, principer samt riktlinjer över hur yrket, anställning, arbetstid och arbetsmiljö bör vara. Men dessa verkar svåra att efterfölja både för personliga assistenter och arbetsgivare. När man arbetar med funktionshindrade kan det ibland upplevas som en krävande uppgift, psykiskt utmattande eller att det är ett djupt känslomässigt samband. *”Att vara vän är inte samma sak som att vara personlig assistent”* (Dehlin, A, M. 1997. sid 56) med funktionshindrade. Det är nästan oundvikligt för personliga assistenter och funktionshindrade att inte skapa en nära relationer. Det kan bidra till att personliga assistenter kan uppleva det svårt att säga ifrån till funktionshindrade. Exempelvis vid oförutsedda händelser då personliga assistenten kanske måste stanna kvar efter arbetstid. Eller kanske vid aktiviteter. Det kan vara viktigt att få hjälp

av arbetsgivare att få råd och stöd i hur man ska förhålla sig till funktionshindrade. Sammanfattningsvis upplever vi att de personliga assistenter vi intervjuat uppfattar arbetet personlig assistans som ett fritt arbete under ansvar. Man har också möjlighet att planera sin fritid. Av de intervjuade personliga assistenterna var det en som funderade på att sluta sin anställning. Övriga hade ingen tanke på att sluta. Vi uppfattade inom den offentliga verksamheten att tyngdpunkten i arbetsmiljön är otrygghet i den fysiska arbetsmiljön. Där hot och våld var en stor del i arbetet och även att det saknades tillräcklig bostadsanpassning. Inom privat verksamhet uppfattade vi att tyngdpunkten handlade om omständigheterna kring utbetalning av arbetad tid, exempelvis av övertid och raster vilket vi tror skapade otrygghet.

## 7. Referenser

AFS 2001:1 Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.

AFS 1993:02 Våld och hot i arbetsmiljön

Andersson, A & Edström, Ö & Zanderin, L. (2006). *Arbetsrätt*. Malmö: Liber AB.

Arbetsmiljöverket Rapport: 2002:5. *Personliga assistenters arbetsmiljö, ett riksövergripande projekt*.

Bakk, A. & Grunevald, K. (1998). *Omsorgsboken*. Stockholm: Liber AB.

Bengtsson, H. & Gynnerstedt, K. (2004). *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.

Gough, R. & Modig, M. (1996). *Leva med personlig assistans*. Stockholm: Liber utbildning AB.

Gustavsson, S. (1995). *Stöd och omsorg för utvecklingsstörda*. Borås: Centraltryckeriet.

Jansson, E. (2005). *Den annorlunda arbetsplatsen*. Stockholm: Informationsförlaget.

Karlström, E. (2005). *Social Omsorg*. Stockholm: Liber AB.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

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

Lorentzi, H. (2002). *Arbetsmiljö och säkerhet*. Stockholm: Elanders Berlings AB

Menckel, E. & Viitasara, E. (2000). *Hot och våld i vård och omsorg; fakta forskning och förebyggande arbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

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

SFS 1993:389 Lag om assistansersättning.

SFS 1982:80 Lag om anställningsskydd.

SFS 1982:673 Arbetstidslagen



SFS 1977:1160 Arbetsmiljölagen

Svenning, C. (2003) *Metodboken*. Eslöv: Lorentz Förlag

Svenska kommunförbundet (1998)

Westergren, A & Englund, T (2006). *God arbetsmiljö*. Göteborg: Ale tryckeriteam AB, Bohus.

## Bilaga 1.



---

### Institutionen för hälsovetenskap Sociala omsorgsprogrammet

#### Förfrågan om medverkan i studie

Vi heter Anna Strömberg och Charlotte Simonsson vi går sista terminen på Sociala omsorgsprogrammet vid Luleå tekniska universitet. I denna termin ingår att skriva en C-uppsats som ett examensarbete. Syftet med vår studie är att jämföra personliga assistenters arbetsmiljö inom privat och offentlig verksamhet utifrån ett personalperspektiv. Intresset för ämnet väcktes under sommaren då Anna vikarierade som LSS- handläggare och Charlotte vikarierade som arbetsledare inom handikappomsorgen.

För att kunna genomföra studien kommer vi att göra intervjuer med personliga assistenter. De intervjupersoner som vi söker, ska ha arbetat minst ett år med en tjänstgöringsgrad på lägst 75% inom privat och/eller offentlig verksamhet.

Intervjun kommer att handla om utbildning, anställning, medarbetare, ledarskap. Intervjun beräknas ta ca en timme där du som intervjuperson väljer plats och tidpunkt. Allt material som berör intervjun exempelvis anteckningar, inspelningar med mera kommer vi att hantera på sådant sätt att inga personer eller arbetsplatser kommer att kunna identifieras. Resultatet kommer att presenteras så att ingen individ ska kunna identifieras. Deltagandet är frivilligt och du har rätt att avbryta deltagandet i vår studie utan att ange skäl för det.

Tillsammans med denna information bifogas en svarsblankett som vi vill be dig svara på om du vill delta i studien samt namn och telefonnummer, så vi kan ta kontakt med dig. Vårt examensarbete kommer att finnas tillgängligt för läsning på Luleå tekniska universitets hemsida <http://www.ltu.se/depts/lib/> under länken "universitetets publikationer". Har du några frågor är du välkommen att kontakta oss.

Med vänliga hälsningar

Anna Strömberg  
Tel: 070-2263312

Charlotte Simonsson  
Tel: 070-6444671

Handledare: Cathrin Risén, Universitetsadjunkt, Luleå tekniska universitet. 971 87 LULEÅ  
Tel: 0920-491000 vx,

## Svarsblankett

Vill du bli intervjuad?                      JA                      NEJ

Om du tackar ja? fyll i namn och telefonnummer

Namn: .....

Tel: .....

Vilken tid kan vi bäst nå dig? .....

## **Bilaga 2.**

### Intervjuguide

#### **Anställning**

- Varför har du valt denna anställning, personlig assistans?
- Har du tänkt fortsätta inom denna anställning?
- Hur blev du anställd? Hur gick den till anställningen? gick ni igenom anställningsavtalet - vad som gäller vid en anställning?
- Hur blev du bemött vid första mötet med arbetsledaren? beskriv
- Fick du introduktion?, hur gick den till? Hur lång var den? Tillräcklig? Beskriv
- Trivs du med din anställning? Vad tycker du är bra/dåligt, förändringar?
- Har du några medarbetare? Hur fungerar samarbetet? Gör ni planeringar tillsammans?

#### **Utbildning**

- Har du någon utbildning? Är den tillräcklig? Erbjuds du fortbildning av verksamheten?
- Behövs utbildning? I såna fall varför/varför inte? Räcker introduktionen som utbildning? Vilka kompetenser och egenskaper kan vara bra att ha i arbetet med funktionshindrade?

#### **Arbetsmiljö**

- Arbetskläder?
- Fysisk arbetsmiljön, finns hjälpmedel? behövs hjälpmedel? vet du vem du ska vända dig till ifall du behöver hjälpmedel? har det uppstått någon situation där brukaren inte vill ha hjälpmedlet men du behöver för att inte skada dig själv?
- Finns stöd, råd och handledning när det behövs? Vet du vem du ska vända dig till?
- Vet du vem du ska vända dig till vid akuta situationer, kvällar/helger/nätter?
- Psykosocial arbetsmiljö, stress, belastning, arbetstider, scheman, ensamarbete, personalträffar, raster, fikarum, övertid?
- Tillgänglighet till arbetsgivaren?
- Brukar ni ha personalmöten? Hur ofta? Är arbetsgivaren med? Planerar ni inför ett personalmöte?