

# Personlig assistans – en arbetsrättslig limbo

Eva Schömer

Artikeln belyser hur personliga assistenter upplever sin arbetsmiljö och vilka möjligheter de anser sig ha, att påverka sina arbetsförhållanden utifrån ett rättssociologiskt perspektiv. Författaren länkar personliga assistenters arbetslivserfarenheter med några av de juridiska förutsättningarna, som gäller vid arbete i annans hem. Syftet är att utveckla förståelsen för vad som händer vid dessa möten, då människor och juridik korsar varandra på ett arbetsrättsligt område, som i det närmsta verkar befinna sig i ett slags arbetsrättsligt ingenmansland. I artikeln diskuteras bland annat hur brukares och assistenters intressen kan tillgodoses, utan att den enas rättigheter inte kränker den andres?

Rättssociologi kan beskrivas som ett område där juridik och samhälle möts. Medan ett traditionellt juridiskt perspektiv huvudsakligen intresserar sig för hur regler ser ut och hur de ska tillämpas, fokuserar rättssociologerna på relationen mellan rättsregler och det som är föremål för regleringen. Den som utför arbete i form av personlig assistans befinner sig mittemellan två rättsområden, som anses vara "lika" beaktansvärda, nämligen arbetsrätten och socialrätten. Medan det arbetsrättsliga området omfattar den rättsliga reglering, som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, omfattar socialrätten de rättsregler som framför allt rör stöd och service till enskilda, men den omsluter även frågor om familj och boende. I den här artikeln ställs personliga assistenters upplevelser av sitt

FÖRFATTARE

Eva Schömer, gästprofessor i rättsvetenskap,  
Linnéuniversitetet och docent i rättssociologi, Lunds  
Universitet. [Eva.schomer@lnu.se](mailto:Eva.schomer@lnu.se)

Artikeln är skriven inom ramen för ett från AFA-försäkring finansierat forskningsprojekt "I skärningspunkten av arbetsmiljö och socialrätt – Arbetsmiljöproblematiken vid arbete i någons hem i form av hemtjänst eller personlig assistans".

arbete relation till det arbetsrättsliga fältet med särskilt fokus på den psykosociala arbetsmiljön.

Området, personlig assistans, kännetecknas av att det finns en spänning mellan assistenter och brukare. Den underbyggs bland annat av de ”lagkollisioner”, som inträffar i skärningspunkten mellan arbetsmiljö- och socialrätt. Samtidigt som den förra innebär att arbetstagare har en i princip absolut rätt till att utföra arbetet i en säker och sund arbetsmiljö, berättigar den senare personer med funktionsnedsättning till motsvarande rätt när det gäller social omsorg, personlig integritet och självbestämmande. Regleringen av de två områdena är dock inte helt anpassade efter varandra. Utgångspunkten för den här artikeln är arbetsrättslig. Litteraturen om personlig assistans handlar om allt från små skrifter (se till exempel Rakuljic Feldt 2006; Janson 2005 och Boskovic 2014), kurslitteratur och handböcker (Gough & Modig 1995; Brusén & Flyckt (red.) 2013; Dehlin 1997), till forskningsrapporter (Astvik 2002; Wolmesjö & Zanderin (red.) 2009; Larsson & Larsson (2004) och doktorsavhandlingar (Larsson 2008; Egard 2011).

## SOCIALRÄTTSLIGA UTGÅNGSPUNKTER FÖR PERSONLIG ASSISTANS

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade (SFS 1993:387, LSS) berättigar personer med varaktiga fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar, som uppenbart inte beror på normalt åldrande till insatser i form av särskilt stöd och service (9§ LSS). Rätten till insatser är dock beroende av att funktionshindren är stora och att de innebär betydande svårigheter i den dagliga livsföringen. Insatserna ska syfta till ett personligt stöd, som ger den funktionshindrade ökade möjligheter till ett självständigt liv (Prop. 1992/93:159, s 63 ff).

Som en följd av LSS införande den 1 januari 1994 utvecklades yrkesgruppen personliga assistenter i det närmsta explosionsartat. Medan det år 1994 endast fanns drygt 6000 personer, som fick ersättning från assistansreformen, erhöll 16 062 personer assistansersättning från Försäkringskassan år 2016 (SCB I). I december 2015 fanns det 1109 assistansanordnare med tillstånd från Inspektionen för vård och omsorg (IVO). En beviljad insats är tänkt att främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet (5§ LSS). Insatserna ska både vara varaktigt samordnade och individuellt anpassade. De ska vara lättillgängliga och stärka brukarens förmåga att leva ett självständigt liv (7§ LSS).

## ARBETSMILJÖRÄTTSLIGA UTGÅNGSPUNKTER FÖR ARBETE I ANNANS HEM

Arbetsmiljön ska enligt 2:1 arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160, AML) vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utveck-

lingen i samhället. Arbetsförhållandena ska anpassas efter människors särskilda individuella förutsättningar. Arbetet ska planeras och organiseras så att det kan utföras i en sund och säker miljö (2:2 AML). Arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder, som behövs för att säkerställa en trygg arbetsmiljö, där arbetstagarna inte utsätts för risker vad gäller deras liv eller hälsa (3:2-2a AML). Riskanalyser av verksamheten ska genomföras och eventuella risker ska elimineras. Detta kan vara nog så svårt vid en traditionell arbetsplats, såsom ett kontor eller en verkstad. Vid ickekonventionella arbetsplatser (Jansson 2005), såsom är fallet vid arbete som utförs i någons hem i form av personlig assistans, är det än svårare. Arbetsgivarens ansvar omfattar bland annat platser, som denne inte har kontroll och beslutande-makt över såsom en brukares hem. Var och en har rätt att möblera sitt hem efter eget tycke och smak. Men det är inte givet att brukarens och assistens intressen och behov sammanfaller. Samtidigt som brukaren, eller brukarens anhöriga kan vilja ha ett hem, som inte ser ut som en institution med lyftanordningar och andra tekniska hjälpmedel, kan assistenten vara i behov av just sådana hjälpmedel för att arbetsmiljön ska vara tillfredställande. Hur kan brukare och assistenter mötas, utan att den enas rättigheter inte kränker den andres?

Utgångspunkten för regleringen av arbetsmiljöarbetet i annans hem är främst AML, lagen om anställningsskydd (SFS 1982:80, LAS), och lagen om husligt arbete (SFS 1970:943, hushållslagen). Vid sidan av de reglerna finns ett flertal kollektivavtal, som både helt eller delvis ersätter LAS. Hushållslagen både överlappar och kompletterar LAS. Därtill kommer arbetstidslagen (SFS 1982:673), som gäller för hela arbetsmarknaden. Hushållslagen omfattar inte arbetstagare, som är medlem av arbetsgivarens familj, om inte arbetstagaren är personlig assistent till någon i familjen (1§ LSS).

För den enskilde arbetstagaren, som kanske går mellan en anställning från kommunalt arbete till ett vårdbolag (vårdkooperativ, eller annan utförare) kan arbetsvillkoren, bli olika beroende av inom vilken form anställningen utövas. Den 1 januari 2009 infördes lag om valfrihetssystem (SFS 2008:962, LOV), vilken möjliggjorde för kommuner och landsting att konkurrenspröva kommunala och landstingskommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren. År 2016 hade 158 av landets 290 kommuner infört LOV. 135 970 personer arbetar inom den här sektorn, som sysselsätter flest kvinnor (93 procent, SCB II). LOV har emellertid medfört en rad rättsliga komplikationer (Wolmesjö & Zanderin 2009, s 117). Studier visar bland annat, att de som är sysselsatta inom den här sektorn, ofta känner oro för sin arbetssituation (se till exempel Larsson & Larsson 2004; Socialstyrelsen 2007).

## KOLLEKTIVAVTALEN URHOLKAR ANSTÄLLNINGSSKYDDET

Arbetsrätten omfattar samtliga regler, som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Området kännetecknas av ett regelsystem, som huvudsakligen är tvingande till arbetstagarens fördel. LAS är emellertid semidispositiv (2§). Det innebär att arbetsmarknadens parter äger rätt att träffa kollektivavtal om regler, som även kan vara till nackdel för den enskilde arbetstagararen.

LAS föreskriver att arbetsgivare ska ha ”saklig grund” för att säga upp en tillsvidareanställd arbetstagarare (7§). Saklig grund för uppsägning utgör endast sådana omständigheter, som antingen hänför sig till arbetstagararen personligen eller är av ekonomisk karaktär. Till de förra hör bland annat samarbetssvårigheter, kränkande beteende, stöld eller hot och våld. Om en brukare som läggs in på en institution, eller flyttar till ett särskilt boende upphör behovet av assistans. Då är det i stället fråga om ekonomiska omständigheter som berättigar arbetsgivaren att säga upp arbetstagararen. Flertalet kollektivavtal på det nu aktuella området föreskriver att anställningen som personlig assistent upphör ”då assistansuppdraget upphör eller då arbetsgivaren har särskilda skäl att bringa anställningen att upphöra” (se till exempel kollektivavtal, Personlig assistans Bransch G). Av protokollsanteckning till ett avtal beskrivs innebörden av ”då assistansuppdraget upphör” vara när den assistansberättigade inte längre har behov av, eller har rätt till personlig assistans. Det kan även handla om att ”arbetsgivaren inte längre kan garantera assistansens kvalitet och säkerhet” eller att ”arbetstagararen och de funktionshindrade inte längre fungerar tillsammans” (Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll KFS-PASS 13, 2013-09-10, moment 2). I relation till LAS är uppsägningstiden väsentligen förkortade; vanligtvis två veckor.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att de personliga assistenternas rättigheter är tämligen urholkade i relation till den övriga arbetsmarknaden. Skälen till detta är många, men den främsta orsaken bör, enligt mitt förmenande, vara att området präglas av en önskan om att låta de enskilda hemmen vara den enskilde brukarens angelägenhet. Anställningar inom personlig assistans är såsom ett trepartsförhållande där arbetstagarare, brukare och arbetsgivare (utförare) ställs i relation till varandra. Trepartsförhållandet kan förstås mot bakgrund av att arbetsgivaren både är arbetsgivare i relation till den personlige assistenten och utförare av assistansuppdraget i relation till den enskilde brukaren. I den här relationen anses brukaren befinna sig i en mer utsatt situation än arbetstagararen, vilket alltså är skälet till att brukarens intressen får företräde framför arbetstagararens.

## PRIVAT – OFFENTLIG SFÄR

Arbete inom ”personlig assistans” hamnar utanför de traditionella ramarna för vad som är att betrakta som förvärvsarbete, eftersom det å ena sidan är ett avlönat arbete som utförs åt andra i den offentliga sfären, men å andra sidan utförs inom den privata sfären (i de enskilda brukarnas hem). Uppdelningen mellan privat och offentlig sfär har diskuterats länge inom feministisk forskning (se till exempel Duncan 1996; Dahl 1985a; Dahl 1985b; Hartman 1987; McDowell 1999; Tuominen 2000). Pateman 1989) visar hur distinktionen mellan privat och offentligt kom att utvecklas ur den liberala samhällsideologin, då den offentliga politiska sfären kom att avskiljas från den privata. Medan de som befinner sig i den politiska sfären görs till jämlika och autonoma individer, blir de som befinner sig i den privata avvikande. Genom dikotomin ”privat/offentlig” görs kvinnor till naturligen underordnade männen (Pateman 1989, s 45). Kvinnor blir på så sätt knuta till den privata sfären, som också är underordnad den offentliga. Arbetet, som personlig assistent är i sig ett förvärvsarbete i den offentliga sfären, men eftersom platsen är i ett enskilt hem uppfattas arbetet, som något som tillhör den privata sfären. Med stöd av särregleringar i form av lagstiftning och kollektiva överenskommelser på området, återskapas den privata sfären och uppdelningen av privat/offentlig förstärks.

Independent Livingrörelsen beskriver syftet med personlig assistans, som att ge brukare fullt tillträde till samhällslivets samtliga områden (Independent Living). Enligt grundaren, Adolf Ratzka, är tanken att assistenten ska vara brukarens ”armar och ben, händer och fötter”. För att stärka brukarens ställning i relation till sin assistent förordar rörelsen bland annat att begreppet ”arbetsledare” används i stället för ”brukare” (se till exempel Janson 2005). Det handlar om att forma en assistent, som förstår sin roll som följsam; den som arbetar inom yrket förutsätts kunna acceptera och respektera arbetsledarens auktoritet (Gough & Modig 1995, s 22f). Det framhålls vidare:

Kravet på att assistenterna frivilligt skall avstå från visst medbestämmande och inflytande i sitt arbete för att människor med funktionshinder skall få en möjlighet att styra sitt eget liv är en vårdideologisk och socialpolitisk frågeställning som gäller den enskildes sociala rättighet till livsinflytande i sitt privatliv. Den har uppenbara fackliga konsekvenser för anställda sedd utifrån ett arbetstagarperspektiv, men frågeställningen kan inte behandlas enbart som arbetsrättslig fråga eftersom den berör den funktionshindrade personens medborgarrättsliga ställning.

(Gough & Modig 1995, s 85).

## BAKGRUND TILL STUDIEN

För att kunna få en bild av och ge en förståelse för hur personliga assistenter upplever sin arbetsmiljö och vilka möjligheter de anser sig ha att påverka sina arbetsförhållanden genomförde jag en intervjuundersökning med fem personliga assistenter. Intentionen var att ge en bild av hur arbetsvillkor och arbetsmiljöer kan komma att utformas i samspelet mellan juridik och samhälle. Intervjuerna genomfördes utifrån en intervjuguide. Projektet är etikprövat och informanterna har fått löfte om att varken de, deras brukare, eller arbetsgivare ska kunna bli identifierade. Således hänvisar jag endast till informanterna som ”informanter”. Intervjuerna var utformade som ett samtal mellan mig i egenskap av forskaren och informanterna; subjekt-subjekt-relation (Davies & Esseveld 1999). Det går i och för sig inte att placera forskare och informant på ”samma nivå”, eftersom forskaren alltid är i överordnad position i förhållande till informanten. Forskaren väljer ämne och styr frågorna utifrån en på förhand valda tematisering. Men, det är ändå möjligt att genomföra intervjun, som ett samtal om frågorna utgår från en tematik, vilken inte nödvändigtvis måste följa samma ordning vid alla intervjuer. En förutsättning för att kunna tala om en subjekt-subjekt-relation är dock att frågorna är öppna och att informanternas svar påverkar formen för intervjun. Den kunskap som kommer ut ur en sådan intervju är en effekt av en ”inter-aktion” mellan forskaren och intervjuaren (Kvale & Brinkmann 2014, s 18).

Informanterna nåddes genom en förfrågan via sociala media och snöbollsurval (Bryman år, s 434). Sju kvinnor meddelade att de var intresserade av att dela med sig av sina erfarenheter från sitt arbete. Två föll bort. Den ena hade endast arbetat som ledsagare. Den andre valde att avstå från intervjun, eftersom hon var rädd att intervjun skulle komma att riva upp sår från tiden då hon arbetade som personlig assistent.

Således genomfördes fem intervjuer på 50 till 80 minuter vardera. Informanterna var i åldrarna 30 till 55+, varav tre hade mellan 12 och 14 års erfarenhet från yrkena, en informant hade fyra års erfarenhet och en hade endast arbetat 9 månader inom yrket. Flera av informanterna har haft olika arbetsgivare allt från en kommunal anställning, större och mindre vårdbolag till vårdkooperativ, några har även varit direkt anställda av en enskild brukare. Även om det inte är möjligt att fastställa hur det ser ut över hela arbetsmarknaden utifrån kvalitativa studier, är det möjligt att konstatera att associationens form och storlek saknade betydelse för arbetsmiljöernas utformning och assistenternas eventuella möjligheter att påverka arbetsvillkoren. Upplevelsen av arbetsplatsens klimat ansågs framför allt vara beroende av det sociala samspelet mellan människorna i assistenternas närvaro, såsom ”brukare-assistent”, ”brukare-anhörig” och ”assistent-anhörig”. I de fall, som utföraren valde att hålla en återhållsam profil kom arbetsmiljön att antingen utvecklas till en ”mardröm”, eller försämrades med stora personalomsätt-

ningar som följd. Liknande effekt inträffade vid de arbetsplatser där de anhöriga saknade tilltro till assistenterna.

Studien utgår från "grounded theory" (Glaser & Strauss 1967), inom vilken datainsamling och dataanalys genomförs samtidigt. Det handlar inte om att pröva hypoteser, utan att utveckla en förståelse för fältet genom löpande datainsamlingen och analys. På så sätt genereras (nya) begrepp, vilka ligger till grund för utvecklingen av teoretiska frågeställningar. Det betyder också att intervjuerna utvecklas från gång till annan. Datainsamlingen avslutas när forskaren upplever att området är "mättat" (Bryman 2008, s 394). I analysen länkas de personliga assistenternas upplevelser av sina arbetsmiljöer och möjligheter att påverka sina arbetsvillkor till den arbetsrättsliga kontexten.

Inledningsvis lyssnades intervjuerna igenom i dess helhet, varefter de skrevs ut och sammanfattades i promemorior. Dessa återsändes till informanterna för möjlighet till korrigerering av eventuella fel eller missförstånd. Därefter kodades materialet, varvid följande kategorier framträdde: *personkemi, förtroende - objekt - kön, brukarens händer och fötter* samt *omsorg om andra*.

### Personkemi

Det är inte svårt att föreställa sig att en förutsättning för en anställning som personlig assistent är att "personkemin" mellan brukaren och assistenten fungerar problemfritt. Men när frågor om personkemi ställs i relation till utbildning och kompetens kommer möjligheten till anställning, eller förutsättningarna för att få behålla sin anställning på tvärs med de arbetsrättsliga förutsättningarna. Inom offentlig verksamhet ska endast "avseenden fästas vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet" 4§ Lagen om offentlig anställning (SFS 1994:269, LOA). Men, med stöd av LOV finns det i dag ett flertal icke-offentliga associationer, som är utförare av personlig assistans. De utförarna omfattas inte av LOA, vilket gör att de också kan välja bort att beakta sökandenas formella kompetens, dock under förutsättning att de inte agerar i strid med diskrimineringslagen (SFS 2008:567, DL). Det är givet att brukarens behov av en följsam assistent är central för brukaren. Men om arbetsgivare avstår från att beakta arbetssökandenas faktiska förutsättningar såsom förtjänst och skicklighet, finns det risk att yrket, som personlig assistent mer blir en "privat hemhjälp", än ett yrke med professionell kompetens. Emellanåt framhålls det, att det finns en risk med att föra in krav på utbildning inför anställning som personlig assistans, eftersom det kan finnas en risk att någon med formella meriter går före någon, som kanske har bättre "kontakt" med den aktuella brukaren. Gouth & Modig skriver:

Den vårdutbildade personalens kompetens består ofta av vanor och inlärd beteenden som inte alltid är tillämplig vid personlig assistans. Independent

Livings arbetsledare har erfarenhet av att detta är svårt att förändra att många söker personer som inte har vårdutbildning.

(1995, s 64)

Men, det är inte endast brukarens uppfattning om assistenten, som påverkar assistenternas upplevelse av sin arbetsmiljö. De anhörigas uppfattningar, visade sig ha en avgörande betydelse för upplevelsen av arbetsmiljön, särskilt när brukaren är ett barn. En assistent berättar om hur föräldrarna till en ung brukare installerat en inspelningsutrustning i barnets rum. Å ena sidan, anser assistenten att utrustningen underlättade för assistenternas arbete, men å andra sidan uppstod det en oro och rykten om att föräldrarna till brukaren även övervakade assistenterna vid deras arbeten. Vid en annan arbetsplats har assistenten arbetat så länge att assistenten ”har kommit att flyta in som en del i familjen”. Hon har goda relationer till brukarens anhöriga. Men hon anser att det finns en avigsida när relationerna till familjen blir allt för nära, eftersom det samtidigt försvårar för assistenterna att sätta gränser för arbetet. Det har till exempel hänt att assistenten uppdragits att passa brukarens syskon och laga mat till övriga familjemedlemmar.

Betydelsen av ”personkemi” kommer även till uttryck genom en assistents upplevelse då anställningsförfarandet ansågs brådska. Det fanns inte tid för henne att åka till bolaget för att skriva under handlingarna, så anställningsförfarandet sköttes per post. Bolaget ansåg att det räckte med att brukaren hade träffat den arbetssökande. En annan assistent berättar hur hon har fått ta ansvar för hela anställningsprocesser. Det anses ligga på henne personligen att ordna vikarier, och träffa de som söker anställning hos hennes brukare.

### **Förtroende - objekt - kön**

Det händer även att assistenterna utsätts för diskriminerade handlingar i form av sexuella trakasserier 1:4:5 DL, såsom när en brukares manliga anhöriga hade för vana att komma in till assistenterna på kvällen/natten endast iförd kalsonger och sitta och prata med de unga kvinnliga assistenterna, eller som när en annan ung assistent fick sin kropp och utseende kommenterat av brukarens anhöriga. Det är givet att var och en har rätt att vara klädd hur den vill i sitt eget hem, men när det egna hemmet blir någon annans arbetsmiljö uppstår det en kollision mellan den privata sfären (hemmiljön) som på samma gång utgör den offentliga sfären (arbetsplatsen).

Centralt för assistenternas arbetsmiljö är även frågan om arbetsfördelningen assistenterna emellan, såsom vem som har brukarens förtroende, något som blir särskilt påtagligt när det gäller brukarens intimitet. En informant menar att frågor om förtroende också ligger nära frågor om ”kön” och jämställdhet i arbetslivet. Hon säger att det ofta händer att arbetsuppgifterna ”könskodas” (Listerborn 2005) i termer av förtroende. Vid ett tillfälle, då hon arbetade hos en ung brukare,



som hade flera assistenter hos sig samtidigt, fick hon och hennes kvinnliga arbetskamrater uppgifter som anses vara ”kvinnliga” (Tyrkkö 2005, s 67) såsom att vårda brukaren, ta hand om hemmet – dammtorka, dammsuga och laga mat. Medan hennes manliga kollegor gavs i uppgift att köpa hem chips och Coca-Cola för att kunna titta på TV tillsammans med brukaren och dennes manliga anhöriga. Hon har svårt att förstå hur frågor om jämställdhet i arbetslivet ska få utrymme inom personlig assistans, som handlar om att förkroppsliga en brukare, och därmed göra avkall på den egna personen.

### **Brukarens händer och fötter**

Flera assistenter vittnar om att det primära i deras arbete är att vara sina brukares ”händer och fötter, armar och ben”, vilket också blir måttet på vad som ska göras hos brukaren. Det leder till att det inte är möjligt att veta var gränsen för arbetsuppgifterna går. En assistent berättar om när hennes brukare och dennes familj var bjudna hem till en annan familj. Alla med undantag för assistenterna fick sitta ned vid bordet; assistenterna fick stå, som gamla tiders ”köksjungfrur” på pass, under hela middagen. Assistenten uttrycker det som att ”den egna personen suddades ut”. Hon tror också att det är lätt att tappa självförtroendet och både känna sig och bli förminskad när assistenterna inte ses som personer utan endast som ”mänskliga hjälpmedel”. Hon berättar vidare om hur det var när hon precis hade tillträtt sin första anställning och kom in i brukarens hus och ingen hälsade på henne. Hon behandlas som ”luft” och upplevde att hon var i vägen samtidigt som hon skulle finnas till hands för både sin brukare och dennes anhöriga. Hon har full förståelse för vikten av att assistenter har tystnadsplikt, men hon framhåller också, att tystnadspliktens baksida är att assistenterna inte får någon möjlighet att diskutera arbetsförhållandena med någon. Om det uppstår problem på arbetsplatsen så är det lätt att problemen blir assistentens egna problem, vars knutar inte kan lösas, om inte arbetsgivaren åtminstone någon gång besöker arbetsplatsen. Hon berättar om hur hon har arbetet vid bolag vars arbetsledning knappt har varit ute på arbetsställena. ”De verkar mer ha stoppat huvudena i sanden och hoppats på att problemen skulle lösa sig av sig självt.” Detta resulterar i att arbetsmiljöförhållandena ofta blir så problematiska att assistenter väljer att sluta så snart de hittar en annan arbetsplats.

Att hemmet ska vara rent och snyggt hävdar i princip alla assistenter. Men flertalet assistenter upplevde att det var svårt att sätta gränser för vad som skulle göras inom ramen för anställningsavtalet, eftersom avtalen inte innehåller några konkreta uppgifter om vad som ingår i anställningsavtalet och vad de förväntas göra, mer än att brukarens levnadsvillkor ska främjas i syfte att möjliggöra och full delaktighet i samhällslivet (5§ LSS). Assistenterna talade även om de problem som uppstår när brukare inte kan uttrycka sina önsknings. Om brukaren är ett

barn är det vanligt att barnets föräldrar för den unges talan, annars kan det vara en partner, eller en god man. En assistent, som innan hon tillträdde sin nuvarande anställning hade arbetat i hemtjänsten, ställde frågan om hur mycket man som förälder kan kräva att ett barn ska göra av hushållsarbetet. Vid arbetet inom hemtjänsten var dagsschemat och arbetsuppgifterna strikt uppdelade: det fanns tydliga gränser för vilka arbetsuppgifter som ingick och vad som föll utanför. Men när hon arbetade, som personlig assistent hos ett barn i tioårsåldern, fick hon uppgifter, som aldrig hade tillåtits inom hemtjänsten. Hon uppfattar det såsom att brukarens anhöriga hade svårt att förstå vad assistenterna skulle göra nattetid, vilket ledde till att assistenterna beordrades att stå på höga stegar för att dammtorka och putsa fönster flera gånger i veckan. Därtill kom dammsugning av hela bostaden och matlagning till familjen. Assistenterna berättar att det inte är ovanligt att de får i uppgift att både köpa och laga mat till familjens middagsbjudningar, rensa ogräs och plantera blommor.

En personlig assistent ska assistera brukaren, så att hon eller han kan leva ett självständigt och gott liv. Det betyder att brukaren ska få ett liv, som i möjligaste mån blir så likt ett liv utan funktionsnedsättning. En assistent uppfattar det som, att hon måste städa efter brukarens partner och att hon måste göra sig så smidig som möjligt, för att undvika att brukaren och partnern hamnar i konflikt med varandra.

AML föreskriver att arbetsmiljön ska vara god och sund (2:2) och att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa en trygg arbetsmiljö, där arbetstagarna inte utsätts för risker vad gäller deras liv eller hälsa (3:2-2a AML). Vid arbete, som personlig assistent, hamnar arbetstagaren i en situation som gör det svårt att hävda sina rättigheter, eftersom de samtidigt ska förhålla sig smidiga i relation till sina brukare. Flera assistenter vittnar emellertid om att de sällan, eller ens aldrig har träffat företrädare för arbetsgivaren. Upplevelsen av att vara beroende av brukaren, eller dennes anhöriga gör att assistenterna avstår från att hävda sina rättigheter i arbetsmiljöhänseende. Situationen försvåras ytterligare, genom bestämmelser i kollektivavtal såsom att:

Assistenten ska under sin anställning, likväl som efter anställningens upphörande, iakttaga diskretion rörande arbetsgivarens verksamhet/brukarens angelägenheter samt iakttaga tystnadsplikt beträffande uppgifter om enskilda personer, som assistenten till följd av sin anställning erhållit kännedom om och vars yppande kan vålla skada för enskild person eller närstående (§ 2, Mom 1, Kollektivavtal, Personlig assistans [Bransch G])

Att assistenterna ska iaktta diskretion och tystnadsplikt leder också till att assistenterna varken vågar eller får diskutera det som händer på arbetsplatsen. Det här spår på assistenternas oro och utsatta situation. Oron för att inte längre ha sin

brukares förtroende och att stå utan försörjning efter en uppsägningstid om ynka 14 dagar är hela tiden närvarande.

### Omsorg om andra

Att medverka i omsorg om andra är det främsta skälet till att assistenterna har sökt sig till dessa arbeten. De visar alla ett genuint intresse för att vilja göra det bästa för sina brukare och att brukarna ska erbjudas en så bra omsorg som möjligt. Det var också skälet till att en informant valde att avsluta sin anställning inom hemtjänsten för att i stället arbeta som personlig assistent. I hemtjänsten var arbetet så stressigt att det var sällan, som det fanns tid att sitta ned hos en brukare.

En informant, som är kommunalt anställd, arbetar som assistent till ett barn i förskoleåldern känner att hon äntligen har hamnat rätt. Hon arbetar natt och vakar över barnet, så att både barnet och övriga familjen kan sova tryggt under natten. Arbetsplatsen, barnets rum, är delvis avskild från övriga bostaden. Det finns ett grovkök med bland annat mikrovågsugn och kylskåp i anslutning till barnets rum, på så sätt behöver assistenterna inte känna att de besvärar den övriga familjen när de ska äta. Barnets mat och mediciner finns i familjens gemensamma kök. Assistenten är mycket nöjd med sin arbetsituation. Det är rent och fint i bostaden; familjen har bland annat veckostädning, men det kan hända att någon av de assistenter som arbetar dagtid tar fram dammsugaren, eller kanske dammtorkar någon gång. Stämningen vid arbetsplatsen är god både vad beträffar de fysiska och psykosociala arbetsmiljöförhållandena. Situationen var emellertid annorlunda vid en tidigare arbetsplats, som drevs av ett mindre privat vårdbolag. Assistenten kände att hon inte hade någon möjlighet att komma till sin rätt, bland annat på grund av att brukarens hemförhållanden var problematiska ur såväl psykosocial som fysisk synvinkel. Den senare kännetecknades av en i princip fullständig avsaknad av städning. Assistenten hade önskat ta tag i städningen av hemmet, men det var "fullständigt uteslutet" enligt de anhöriga. De anhörigas förmåga att sköta brukaren och dennes hygien var så problematiska att det gjordes en orosanmälan, 14:1 socialtjänstlag (SFS 2001:453). Därefter förvärrades arbetsmiljöproblemen och stämningen blev så hotfull, att hon inte vågade vara kvar i anställningen.

### Drömscenarier

Alla intervjuer avslutades med att assistenterna fick möjlighet att beskriva ett drömscenario för sitt arbete. Samtliga assistenter var noga med att förklara att ett drömscenario inte handlar om att önska sig en annan brukare; brukaren kan vara vem som helst, även om någon gärna arbetar med barn, och någon annan uppskattar att ha brukare som delar assistentens intressen. Men det finns en baksida av att assistent och brukare har gemensamma intressen, eftersom det blir svårt

att sätta gränser för såväl arbetsuppgifter som arbetstider. Den nära relation som utvecklas skapar ett ömsesidigt beroende mellan assistent och brukare. Flera assistenter vittnar om att det är svårt att lämna jobbet i tid; det är nästan alltid något som ska göras mot slutet av arbetspasset. Önskan att hitta en balans mellan att ge god omsorg och vänskap beskrivs som en av de svåraste uppgifterna vid arbetet inom personlig assistans. Till det kommer rädslan för att bli av med arbetet, eftersom anställningen vilar på en skör grund.

Oron för att mista sitt arbete motsvaras av brukarnas anhörigas oro för att mista assistenterna. Vid flera arbetsplatser har arbetsmiljöförhållandena varit problematiska, bland annat på grund av att de anhöriga inte förstår vikten av att brukarens hem är assistentens arbetsplats. Ett exempel utgör det hem där föräldrarna inte uppskattade att assistenterna använde lift- och lyftanordningar vid arbetet med brukaren. Skälet till detta var huvudsakligen att undvika att hemmet blev som en institution, och att föräldrarna önskade att deras barns behov av mänsklig närhet och kontakt skulle sättas i främsta rummet. Assistenten understryker, att samtidigt som det naturligtvis är viktigt att brukaren får sina behov tillgodosedda är baksidan, att assistenternas arbetsmiljö blir undermålig. Vid den nu nämnda arbetsplatsen var det få assistenter som ”orkade” stanna kvar. Brukarens anhörige uttryckte det såsom att de anhöriga blev ”lämnade i sticket”. Det är bland annat det här som gör att arbetet som personlig assistent blir som en balansgång på en skör lina. Samtidigt som brukarens hem är assistentens arbetsplats, så är det också ett hem där brukarens anhöriga bor och ska ha möjlighet att leva ett så normalt liv som möjligt. Den arbetsplats, som i princip alla assistenter uppfattar som en dröm, är en arbetsplats där assistenterna får möjlighet att arbeta med sina brukare, utan att de känner att de varken klampar omkring i ett hem och stör brukarens anhöriga, eller behöver ta hand om de anhöriga. Alla assistenter vill verkligen göra ett bra jobb, men de vill samtidigt ha en bra och sund arbetsmiljö. En assistent uttrycker det som att det är inte brukaren som gör ett ”drömscenario”; brukaren är den brukaren är och det är viktigt att brukaren får fortsätta att vara den personen. I stället är det brukarens anhöriga som bör ställas i fokus: att de anhöriga förstår att assistenterna gör det bästa de kan och att assistenterna mår bra av att ha de anhörigas förtroende, är nödvändiga förutsättningar för att arbetsmiljön ska bli god och för att assistenterna ska kunna göra ett bra arbete. Genom att ge assistenterna förtroende, och att assistenter och brukares anhöriga inte behöver ”gå varandra på tårna”, blir det möjligt att skapa en god och sund (arbets)miljö för inte bara assistenter och brukare, utan även för de anhöriga. Ett sätt att lyckas med detta är att skapa en avskildhet från övriga familjen, utan att för den skull avskärma familjen och hemmet i övrigt. Detta kan ske genom att avsätta en del i hemmet för just brukaren. Det räcker med att brukarens rum blir brukarens, och att assistenterna får arbeta där under eget ansvar. Flera assistenter hävdar att det

inte är något problem att dela toalett, badrum och kök, men att det inte känns bra att deras arbetsmiljö är densamma som de anhörigas vardagsrum.

## AVSLUTNINGSVIS

En assistent sammanfattar sina arbetsuppgifter som att ”bistå sin brukare att göra bra val i livet..., komma med förslag till aktiviteter..., annars är risken stor att brukarna blir liggande i sängen, eller sittande på en stol hela dagen”. Assistentens beskrivning av arbetsuppgifterna delas av flertalet av de intervjuade. Flera assistenter menar också att arbetet, som personlig assistent, nog är ett av de mest flexibla och föränderliga arbeten som finns. Det är också det här som är det mest utmanande och tillfredställande med arbetet. Men, det är också detta som gör att arbetet är så problematiskt, eftersom det är svårt att veta vad som ska göras. Samtliga assistenter talar i termer om att det är fantastiskt att arbeta med människor och att de verkligen trivs med sina arbeten, men att det blir problem när de anhöriga träder in i bilden. Så även om de anhöriga är de som har mest kännedom om brukaren och brukarens behov, händer det ofta att de anhöriga ställer orimliga krav på vad assistenterna ska göra och när. Flera assistenter säger att de saknar arbetsgivarens stöd, och många har inte ens träffat sin chef. De tror att det vore bra med ett dokument som innehöll uppgifter om vad som ingår i assistentarbetet. Men, de uttrycker också en oro för att ett sådant dokument skulle kunna sätta stopp för spontana aktiviteter; det finns en risk att ett dokument skulle begränsa brukarens utveckling.

Personer, som på grund av sin funktionsnedsättning inte kan tala för sig själv, har vanligtvis en god man förordnad för sig. Det är inte ovanligt att denne är en anhörig, något som komplicerar förhållandet mellan den enskilde arbetstagen (assistenten) och brukaren (Giertz 2013, s 194). Den goda mannen utgör länken mellan brukare och assistent, vilket kan innebära att assistenten får olika besked om vad som ska göras och när. Den otydliga arbetsledningen gör, att även arbetsuppgifterna blir otydliga. Från rättslig synvinkel är det den person som har funktionsnedsättningen, som också ska ges ett avgörande inflytande över sin assistans, vilket betyder att den funktionsnedsattes inställning till den personliga assistenten har avgörande betydelse för den personliga assistentens möjlighet att få behålla sitt arbete. Men, såsom vi har sett ovan, är det inte bara brukarens behov som kommer att styra assistentens arbete; när brukaren inte kan göra sig hörd så träder föräldrar in och förklarar vad brukaren behöver assistans med. Det kan vara allt från att titta på TV med en assistent till att sköta hushållssysslor. Det som benämns som personkemi, och upplevelse av att trivas med assistenterna blir på så sätt en slags normalisering av de könskodade arbetsuppgifterna (se till exempel Gonäs, Lindgren & Bildt 2001; Bergman 2006). Att personkemin sätts i

första rummet, är också skälet till att anställningar av assistenter emellanåt sker, utan att arbetsgivaren (utföraren) ens träffar de arbetssökande.

Begreppet ”det obetalda hemarbetet” omfattar alla de sysslor, som kvinnor sköter och anses vara naturligt förknippade med kvinnokönet, såsom att vårda hem, barn och familj (Dahl 1985a; Dahl 1985b). I den här studien synliggörs det ”obetalda hemarbetet”, i form av de arbetsuppgifter, som de personliga assistenterna åläggs, såsom en underförstådd överenskommelse att göra det som finns att göra i ett hem. De kvinnliga assistenterna talar alla om att det endast undantagsvis förs diskussioner om vad som eventuellt faller utanför arbetsuppgifterna och att det blir omöjligt att ifrågasätta den traditionella arbetsuppdelningen mellan könen, eftersom ett ifrågasättande också kan bli som ett ifrågasättande av det egna arbetet.

Att assistenten ska vara brukarens ”armar och ben, händer och fötter” blir till ett oslagbart mantra. Det går inte heller att ifrågasätta en förälders önskan om vad den förväntar att assistenten ska göra, eftersom ”det är föräldrarna som står barnet närmast och vet vad barnet vill”, och kanske är det så att ”föräldrarna hade låtit barnet göra alla de sysslor vi har” om barnet inte hade haft de funktionsnedsättningar de har, säger en av assistenterna. Informanterna beskriver sina arbetsförhållanden, som om de befinner sig på gränsen mellan att utnyttjas och att assistera sin brukare. För en ung assistent, eller bara oerfaren assistent kan det bli svårt att sätta gränser för vad som ska göras eller inte. Att vara personlig assistent innebär ju att befinna sig på en arbetsplats, som huvudsakligen ska vara såsom ett hem. Det är lätt att assistentens arbete blandas samman med de sysslor som måste utföras i ett hem. Stanfors (2016) beskriver hur det ”det obetalda hemarbetet”, som kvinnor utför såsom att vårda hem, barn och familj, sätter käppar i hjulen för kvinnors möjlighet till karriär i yrkeslivet. Jag menar att det här även får betydelse för arbeten, som utförs i annans hem i form av personlig assistans. Att gränserna för vad som ingår i de personliga assistenternas arbetsuppgifter är otydliga, leder nämligen till att alla hushållsuppgifter som finns i ett hem flyter ihop till en enda oformlig massa, varvid det blir svårt för både brukare och anhöriga att se när gränsen för de personliga assistenternas arbeten övergår till någon slags hemhjälp (allt-i-allo).

En facklig organisation kan emellertid använda sig av tolkningsföreträdet enligt 34§ lag om medbestämmande i arbetslivet (SFS 1976:580), som stadgar att om det uppstår en tvist mellan arbetsgivare och arbetsorganisation som är bundna av samma kollektivavtal om ”medlems arbetskyldighet enligt avtal, gäller organisationens mening till dess tvisten har slutligt prövats”. På så sätt lyfts tvisten från ”individnivå” till ”organisationsnivå”.

Av studien framgår att assistenternas arbetsvillkor är präglade av otydliga anvisningar, något som dels beror på att det är viktigt att inte begränsa den en-

skilda brukarens möjligheter att bli delaktig i samhället, och dels att den formellt ansvarige arbetsledaren inte finns att tillgå på arbetsplatserna. Det får till följd att diskussioner om vad som ska göras hamnar på en ”kvasinivå”; konflikten lyfts ut från arbetsrätten till ett ingenmansland. Diskussionen kommer i stället att föras mellan den enskilde arbetstagaren och det, som är objektet för anställningen: brukaren. Men när brukarna inte har möjlighet att ge uttryck för sin önskan hamnar diskussionen mellan assistenten och dennes närstående.

En intressant slutsats av studien, om än att underlaget för den inte är omfattande, är att formen för anställningen saknar betydelse. Alldeles oavsett om assistenterna har en kommunal, kooperativ eller privat anställning, eller om vårdbolaget är stort eller litet så är det arbetsgivarens agerande, som avgör om arbetsmiljön och arbetsförhållandena blir goda. Vid de arbetsplatser, där det har givits handledning i arbetet och där assistenterna har erbjudits (vidare)utbildning, har arbetsmiljöerna och arbetsvillkoren unisont beskrivits som goda och tillfredsställande av assistenterna.

## ARBETSMILJÖMÄSSIGA UTMANINGAR

Hur ska brukare och personliga assistenter kunna mötas när den enas hem är den andres arbetsplats, utan att den enas rättigheter kränker den andres? Att det är arbetsgivaren, som är ansvarig för arbetsmiljön och de anställdas hälsa, betyder att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder för att ”förebygga att arbetstagarens utsatt för ohälsa eller olycksfall”. Arbetsgivaren ska vidare ”beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall, som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam” och att lokalerna är väl underhållna (3.2 AML). Av studien framgår det emellertid att arbetsgivare inom personlig assistans inte tar sitt ansvar, genom att till exempel besöka brukarnas bostäder (assistenternas arbetsplatser). Arbetsgivare har en skyldighet att förhindra ohälsa och olycksfall genom att integrera ett systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM, AFS 2001:01) i den dagliga verksamheten. Bland annat är arbetsgivare skyldiga att kartlägga de risker som kan finnas i arbetsmiljön, genomföra åtgärder för att förhindra dessa risker, samt följa upp åtgärderna för att se om riskerna har minimerats (2§ SAM) samt upprätta en tydlig strategi för att uppnå målen med arbetsmiljöarbetet (AFS 2015:4). De föreskrifterna skulle i kombination med att arbetsgivarna, åtminstone någon gång väljer, att träffa den arbetssökande och besöka de hem där det bedrivs arbete i form av personlig assistans samt att de även beaktar betydelsen av att konkretisera arbetstagarnas uppgifter i anställningsavtalen, skulle kunna förbättra arbetsvillkoren för alla de som arbetar inom personlig assistans. De assistenter, som jag har talat med, vittnar om att såväl den muntliga som den skriftliga informationen om vad, som förväntas av dem i deras arbete är otydliga. Mot bakgrund av att assistenten ska

vara brukarens ”händer och fötter” blir det således svårt för en assistent att avböja att genomföra en önskad insats, oavsett om önskan framförs av brukaren eller dennes anhöriga. I bakgrunden finns hela tiden rädslan för att inte ”passa in” och att brukaren, när som helst, kan meddela att förtroendet för assistenten är förbrukat. Om arbetsvillkoren inte preciseras i större utsträckning än, vad som sker i dag, så är risken att arbetet inom personlig assistans kommer att utvecklas till vår tids hembiträden, med skyldighet att ställa upp på i princip vad som helst så snart arbetsledaren (eller de anhöriga) kallar.

## REFERENSER

- AFS 2001:01: *Systematiskt arbetsmiljöarbete*.
- AFS 2015:4: *Organisatorisk och social arbetsmiljö*.
- Asplund J (1991): *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*. Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Astvik W (2002): *Svåra möten i omsorgsarbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Bergman A (2004): *Segregerad integrering: mönster av könssegregering i arbetslivet*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet.
- Boskovic K (2014): *Jag vill! Jag kan!: om personlig assistans för barn*. Bromölla: Intressegruppen för assistansberättigade (IfA).
- Brusén P, Flyckt K (red.) (2013): *Perspektiv på personlig assistans*. 1. uppl. Stockholm: Gothia.
- Calleman C (2008): En flexibel arbetsrätt inom personlig assistans *Svensk Juristtidning* häfte 4-5, 494-498.
- Dahl Stang T (red.) (1985a): *Kvinnerett*. 1. Oslo: Universitet.
- Dahl Stang T (red.) (1985b): *Kvinnerett*. 2. Oslo: Universitet.
- Davies K, Esseveld J (1989): *Kvalitativ kvinnoforskning*. Sthlm: Arbetslivscentrum.
- Dehlin A-M (1997): *Personlig assistent: en rättighet, ett yrke*. Lund: Studentlitteratur.
- Duncan N (1996): *Renegotiating Gender and Sexuality: I Public and Private Spaces*. Duncan, N (red): *BodySpace* (s 127–145). London: Routledge.
- Egard H (2011): *Personlig assistans i praktiken: beredskap, initiativ och vänskaplighet*. Diss. Lund: Lunds universitet.
- Giertz L (2012): *Erkännande, makt och möten: en studie av inflytande och självbestämmande med LSS*, Linnaeus University Press, Diss. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Glaser B G, Strauss A L (2006[1967]): *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. New Brunswick N J: Aldine Transaction (a division of Transaction Publishers).
- Gough R, Modig M (1995): *Leva med personlig assistans: vårdtagare blir arbetsledare*. 1. uppl. Stockholm: Centrum för utvärdering av socialt arbete (CUS).
- Hartman H (1981/1997): *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism. Towards a More Progressive Union*: I Nicholson L (red): *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory* (s 97-122). London: Routledge.
- Independent Living, <http://www.independentliving.org>, hämtad 2017-02-07.
- IVO <http://assistanskoll.se/assistans-statistik.php>, hämtad 2017-02-07.
- Janson E (2005): *Den annorlunda arbetsplatsen: handbok för personliga assistenter*. Stockholm: Informationsförlaget/Samhälle.
- Kollektivavtal: *Personlig assistans – Bransch G* (2013-2016).
- Kollektivavtal: *Personlig assistans, Bilaga 1 till förhandlingsprotokoll KFS-PASS 13*, 2013-09-10.
- Kollektivavtal: *Överenskommelserna om lön och allmänna anställningsvillkor (ÖLA)*, 2016-05-01.
- Kvale S, Brinkmann S (2014): *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Johanneshov: MTM.
- Larsson M (2008): *Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans*. Diss. Lund: Lunds universitet.
- Larsson M, Larsson S (2004): *Att vara ett mänskligt hjälpmedel: en studie om att arbeta som personlig assistent*. 1. uppl. Malmö: Harecpress.
- Listerborn C (2005): *Husby i världen - om kön, plats och globala relationer*: I Friberg T (red): *Speglingar av rum: om könskodade platser och sammanhang* (s 247-261): Stockholm Östlings Bokförlag Symposion.



- McDowell L (1999): *Gender, Identity and Place. Understanding Feminist Geographies*. Cambridge: Polity Press.
- Pateman C (1989): *The Disorder of Women*. Cambridge: Polity Press.
- Rakuljic Feldt M (2006): *Tänk om det var du-: en bok om assistans och livskvalitet*. 1. uppl. Göteborg: LivsAnda vård och assistans AB.
- Regeringens proposition (1992/93:159): *Om stöd och service till vissa funktionshindrade*.
- SCB I [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Allt-fler-far-hjalp-att-klara-vardagen](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Allt-fler-far-hjalp-att-klara-vardagen), hämtad 2017-02-07.
- SCB II <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/20-vanligaste-yrkena-for-kvinnor>, hämtad 2016-12-13.
- SFS 1970:943: *Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1976:58: *Lag om medbestämmande i arbetslivet*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1977:1160: *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1982:673: *Arbetstidslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1982:8: *Lag om anställningsskydd*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- SFS 1993:387: *Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Stockholm: Finansdepartementet.
- SFS 1994:269: *Lag om offentlig anställning*. Stockholm: Finansdepartementet.
- SFS 2001:453: *Socialtjänstlagen*. Stockholm: Socialdepartementet.
- SFS 2008:567: *Diskrimineringslagen*. Stockholm: Kulturdepartementet.
- SFS 2008:962: *Lag om valfrihetssystem*. Stockholm: Finansdepartementet.
- Socialstyrelsen (2007): *Personlig assistans som yrke* artikelnummer 2007-123-24.
- Stanfors M (2016): Kvinnors karriärer hämmas av obetalt hemarbete, <http://forte.se/artikel/kvinnors-karriarer-hammas-av-obetalt-hemarbete>, hämtad 2017-02-07.
- Tuominen M (2000): The Conflicts of Caring: I Meyer, Madonna Harrington (red): *Care Work. Gender, Labour and the Welfare State* (s 112-135). London: Routledge.
- Tyrkkö A (2005): Könsmässig segregering i arbetslivet – ett begreppsligt perspektiv: I Gonäs L (red.) På gränsen till genombrott: *Om den könsuppdelade arbetsmarknaden* (s 66-77). Stockholm: Agora.
- Wolmesjö M, Zanderin L (red.) (2009): *LSS: regelsystem, implementering och realitet*. Lund: Studentlitteratur.