

Lunds Universitet
Socialhögskolan
SOPA63

PERSONLIG ASSISTENT

- en beskrivning och analys av yrket

Författare: Johan Larsson

Handledare: Anders Östnäs

Lund 8 juni 2009

Abstract

Author: Johan Larsson

Title: "Personlig assistant"

Supervisor: Anders Östnäs

The aim with the study was to describe and analyze the profession "personlig assistant" in Lunds kommun. The study was based on interviews with five assistants and one employer/ chief working for Lunds kommun. Eight themes were identified and discussed: tasks, working hours, working environment, the relationship between the assistant and the client, the balance of power between the assistant and the client, how situations are handled when the LSS- law collide with the law providing the assistants a healthy working environment, what employment security the assistants have and if there is any education provided by the employer for the assistants. The ambition of my work was to study these eight themes and how the assistants experience their work from a Human Resource perspective and finally to see if the assistants feel that they have any influence on their work.

The result of my study was rather interesting. Previous research shows that assistants experience working alone to be the main disadvantage. My study does not indicate that it is a disadvantage working alone. Two of the assistants interviewed in this study did indeed think that it was a big advantage to do so. Previous research also shows that personal assistant is a temporary profession which has a big personnel turnover. The study I have made partially shows the opposite. Most of the people working as personal assistants like their job and find it meaningful. The main advantages are the relationship to the client and the independence of the work. The main disadvantage in this profession is that it can be psychologically tough.

Keyword: LSS, healthy working environment, Human Resource perspective, Lunds kommun, balance of power.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Problemformulering.....	4
1.2 Syfte och frågeställningar.....	5
2. Metodologiska överväganden.....	5
2.1 Val av metod.....	5
2.2 Urval.....	6
2.3 Förtjänster/begränsningar.....	7
2.4 Tillförlitlighet.....	7
2.5 Analys av empiri.....	8
2.6 Förförståelse.....	9
2.7 Etiska överväganden.....	9
3. En handikaphistorisk tillbakablick.....	10
3.1 Handikappolitiken idag.....	13
3.2 Handikappreformen – LSS:s framväxt.....	14
3.3 LSS-lagen.....	15
3.4 Personlig assistans.....	16
4. Tidigare forskning.....	16
4.1 Sammanfattning samt personliga reflektioner kring tidigare forskning.....	20
5. Teori.....	21
5.1 Human Resource-perspektivet.....	22
6. Resultat och analys.....	24
6.1 Beskrivning av de intervjuade assistenterna.....	25
6.2 Arbetsförhållanden.....	26
6.2.1 Anställningsform och sysselsättningsgrad.....	26
6.2.2 Huvudsakliga arbetsuppgifter.....	28
6.2.3 Stöd från arbetsgivare.....	29
6.2.4 Utbildning.....	30
6.2.5 Genomgångsarbete eller ..?.....	31
6.3 Möjligheter att påverka sin arbetssituation.....	32
6.4 Relation till brukare och anhöriga.....	35
6.5 Arbetsmiljön.....	37
6.6 Tillfällen då arbetsmiljölagen ”krockar” med LSS-lagen.....	38
7. fördelar respektive nackdelar med yrket.....	39
8. Sammanfattning.....	41
9. Diskussion/slutsatser.....	42
Källförteckning.....	45
Bilaga 1 intervjufrågor personliga assistenter.....	47
Bilaga 2 intervjufrågor enhetschef.....	48

1. Problemformulering

Funktionshindrade har länge levt under närmast odrägliga förhållanden och så sent som under 1800- talets slut så ansågs samhället behöva skyddas från de funktionshindrade. På 1920-talet infördes lagar om sterilisering och äktenskapsförbud som syftade till att förhindra att personer med ”dåliga arvsanlag” skulle kunna få barn (Brusén & Printz 2006). Under 60-talet började man titta på vad samhället hade gjort för de funktionshindrade och flertalet granskningsprogram visades i tv där det framkom att många funktionshindrade levde under fruktansvärda förhållanden. Målet var nu normalisering av de funktionshindrade. Det började med Omsorgslagen som trädde i kraft 1967 och som innebar att funktionshindrade skulle bo i egna lägenheter istället för på institutioner som var fallet tidigare (ibid.). Valfärdsutvecklingen och normaliseringen av funktionshindrade fortsatte och den 1 januari 1994 trädde Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade i kraft (1993:387). LSS-lagens intentioner är att den funktionshindrade (i fortsättningen kallad brukaren) skall få möjlighet att leva som andra med inflytande och självbestämmande. En av LSS-lagens tio insatser är personlig assistans (Dehlin 1997). I och med att rättighetslagen LSS trädde i kraft så skapades en helt ny yrkesgrupp; Personlig assistent. Idag arbetar uppskattningsvis 50 000 - 60 000 personer som personliga assistenter (Socialstyrelsen 2007-123-24).

En person som har blivit beviljad personlig assistans skall kunna bestämma vad assistenten skall göra, när samt hur assistansen skall ges. Brukaren skall kunna styra den personliga assistenten som om denne vore brukarens armar och ben (Dehlin 1997).

Hur är det att arbeta på en arbetsplats där man som assistent arbetar direkt med ”chefen” där man är dennes armar och ben? Att arbeta som personlig assistent innebär allt som oftast att arbetet är förlagt till brukarens hem vilket ställer stora krav på assistenten att ta hänsyn till brukarens integritet. Personlig assistent är ett yrke samtidigt som insatsen är en rättighet vilket gör yrket speciellt. I *Nya perspektiv på organisation och ledarskap* skriver Bolman och Deal (2005) om olika organisationsperspektiv där Human Resource-perspektivet (HR-perspektivet) är ett perspektiv som syftar till att organisationer investerar i sin personal, bl. a. i att ge anställda möjligheter att påverka sina

arbetsförhållanden och sin arbetsmiljö. Om personalen trivs leder detta till bättre arbetsprestationer. Vilka möjligheter har då de personliga assistenterna att påverka sina arbetsförhållanden?

1.2 Syfte och frågeställningar

Mitt syfte är att beskriva och analysera yrket personlig assistent. Jag har avgränsat mitt arbete till att undersöka yrket personliga assistenter i Lunds kommun. De personliga assistenter som jag har intervjuat har Lunds kommun eller något privat assistansföretag som sin arbetsgivare.

- Hur upplever de personliga assistenterna sina arbetsförhållanden?
- På vilket/vilka sätt kan de påverka sin arbetssituation?
- Hur upplever samt påverkas de personliga assistenterna av relationen mellan dem och brukaren/ anhöriga?
- Hur är arbetsmiljön för de personliga assistenterna?
- Hur hanteras situationer där LSS-lagen krockar med arbetsmiljölagen?

2. Metodologiska överväganden

2.1 Val av metod

Jag använde mig av semistrukturerade kvalitativa forskningsintervjuer. Anledningen till att jag använde mig av denna intervjuform är att det finns en struktur där det samtidigt finns en möjlighet för öppenhet och där jag som forskare hela tiden försöker utveckla samtalet.

“Information about age, sex, occupation, type of household and so on, can be asked in a standardized format. Qualitative information about the topic can be recorded by the interviewer who can seek both clarification and elaboration on the answers given. This enables the interviewer to have more latitude to probe beyond the answers and thus enter into a dialogue with the interviewee” (May 2002, s 111)..

De två frågor jag ställde mig innan jag beslutade mig för att göra en kvalitativ undersökning var följande: ”Behöver undersökningen verkligen den typ av detaljerad

information som intervjuer ger? Är det förnuftigt att förlita sig på information som samlas in från ett litet antal informanter?” (Denscombe 2000, s 132). För att få svar på mitt syfte: Att beskriva och analysera yrket personlig assistent i Lunds kommun ansåg jag att jag måste ha detaljerad information kring assistenternas upplevelser av yrket vilket jag inte skulle kunna få på annat sätt än genom intervjuer. ”Kvalitativa och kvantitativa metoder är alltså verktyg, och deras användningsområde beror på vilken forskningsfråga som ställs.” (Kvale 1997, s 69).

2.2 Urval

Jag har gjort sex intervjuer. Fem intervjuer med personliga assistenter som arbetar åt brukare som omfattas av LSS-lagen samt en intervju med en enhetschef för att få arbetsgivarens perspektiv på yrket personlig assistent. Det finns inga egentliga svar på hur många intervjuer som behöver göras när man gör kvalitativa forskningsintervjuer utan det varierar från undersökning till undersökning (Kvale 1997).

Två av mina intervjupersoner fick jag kontakt med genom en arbetskamrat. Min arbetskamrat arbetar som personlig assistent både inom Lunds kommun och åt ett privat assistansföretag. Jag bad min arbetskamrat att fråga sina arbetskamrater om de kunde tänka sig att ställa upp på en intervju. Två tyckte att det verkade intressant och de ställde upp. En intervjuperson fick jag tag på genom att ringa till min samordnare och fråga om hon visste någon assistent i verksamheten som skulle kunna vara intresserad av att ställa upp. Hon tipsade mig om ett namn och gav mig hennes nummer. Jag tog kontakt med personen och vi bestämde tid för intervju. När jag skulle ta kontakt med en enhetschef gick jag in på internet och sökte på Lunds kommuns hemsida där jag snabbt fick tag på ett nummer till en enhetschef. Jag tog kontakt med enhetschefen och hon ställde sig positiv till en intervju. Genom enhetschefen fick jag sedan kontakt med mina två sista intervjupersoner.

Jag har intervjuat två assistenter som jobbar åt en privat assistansanordnare här i Lund samt tre assistenter som jobbar för Lunds kommun. Enhetschefen arbetar i Lunds kommun. Fyra av fem intervjuade assistenter arbetar med brukare som har olika former

av hjärnskador medan en assistent arbetar med en brukare som har en muskelsjukdom. Jag gör en kortare beskrivning av mina intervjupersoner i resultat- och analysdelen.

2.3 Förtjänster/begränsningar

Genom intervju som metod kunde jag upptäcka nya intressanta aspekter av temat vilket inte hade varit möjligt med en kvantitativ undersökning (Kvale 1997). Jag kan inte se att det skulle vara möjligt att använda en kvantitativ metod i min studie eftersom jag undersökte hur personliga assistenter upplever sitt yrke och jag endast kan få en bild av deras arbetssituation genom att göra intervjuer. Genom mina semistrukturerade intervjuer hade jag en viss struktur där mina intervjupersoner kunde berätta fritt kring de ämnen jag hade valt ut i förväg (Dalen 2008). Detta ledde till att jag fick en bra bild över hur de personliga assistenterna upplever sitt arbete samtidigt som jag fick en inblick i hur enhetschefen ser på yrket personliga assistenter.

Intervjuer är en metod som är mellanmänsklig vilket innebär att forskaren direkt interagerar med dem som studeras. Detta gör att forskaren påverkar och påverkas i mötena med intervjupersonerna (Aspers 2007). Jag hade en förförståelse inom det ämne jag avsåg undersöka, vilket jag var medveten om när jag gjorde mina intervjuer.

Fördelen med statistiska metoder (kvantitativa metoder) är att de är regelstyrda och att man vet när en hypotes skall accepteras eller förkastas. Risken med denna metod är dock att forskaren blir ”fast i redskapsboken” eftersom många samhällsvetare inte är så kunniga inom matematik och statistik (ibid.).

2.4 Tillförlitlighet

Tillförlitligheten i min undersökning avgörs av en rad olika faktorer såsom urval av intervjupersoner, min intervjuguide, min förförståelse och mitt sätt att analysera min empiri. Det är viktigt att jag intervjuar personer som har kunskap inom området, att jag utformar min intervjuguide så att de frågor jag ställer är kopplade till min problemformulering, mitt syfte och mina frågeställningar. Det är även viktigt att jag är

medveten om min förförståelse. Fördelen med en kvantitativa undersökning framför en kvalitativ är att i den kvantitativa undersökningen vet man när en hypotes skall accepteras eller förkastas, vilket inte är möjligt att göra vid en kvalitativ undersökning. ”I slutändan är det dock rimligt att tro att forskningens kvalitet som sunt förnuft, t ex: verkar resultaten rimliga utifrån vad vi anser oss veta för övrigt?” (Allwood 2004 i Meeuwisse et al. 2008, s 38).

2.5 Analys av empiri

När jag gjorde analysen av min empiri transkriberade jag de delar av intervjun som svarade på mitt syfte och mina frågeställningar. Jag transkriberade inte på datorn utan jag skrev allt för hand i ett kollegieblock. Anledningen till att jag inte transkriberad allt berodde helt enkelt på att jag ansåg att tiden kunde användas till att arbeta med andra delar av uppsatsen än att lägga tid på att transkribera saker som inte anknyter till mitt syfte och mina frågeställningar. Även mitt val att transkribera för hand istället för via datorn var ett tidsval.

Vid analysen av min empiri använde jag mig av kodning. Genom kodning riskerar man inte att gå miste om något som man lättare hade gjort om man bara hade läst empirin rätt upp och ner och sedan försökt urskilja olika teman (Asper 2007).

När jag kodade min empiri använde jag mig mycket av Larsson och Larssons (2004) studie *Att vara ett mänskligt hjälpmedel*. Deras arbete är en omfattande studie som har till syfte att studera om hur det är att arbeta som personlig assistent. Genom att gå igenom hur deras studie var upplagd fick jag tips och idéer på hur jag kunde använda mig av min empiri. Jag refererade flitigt till denna studie eftersom de belyser många av de aspekter jag undersökte i detta arbete. När jag kodade använde jag mig av ord som för- och nackdelar med yrket personlig assistent, arbetssituation, arbetsmiljö, personalomsättning, anställningsform, sysselsättningsgrad, arbetsuppgifter, möjligheter att påverka arbetssituation, relation till brukaren, utbildning etc.

2.6 Förförståelse

”Att forskare tar saker och ting för givna är nära förbundet med att de har en förförståelse som de använder vid en tolkning av ett fenomen” (Asper 2007, s 34). Om jag som forskare undersöker hur personliga assistenter upplever sitt arbete är det viktigt att jag är medveten om att jag har en förförståelse för det jag skall undersöka och också kunskap inom området eftersom jag arbetar som personlig assistent och har gjort det till och från de senaste sju åren. När jag gjorde undersökningen så antog jag vissa saker utan att jag var medveten om det. Att ha en förförståelse innebär att ha en så kallad vardagskunskap, vilket innebär att vissa saker är självklara för oss och de ifrågasätter vi sällan. Denna vardagskunskap är viktig eftersom det är en förutsättning för oss människor för att överhuvudtaget förstå något. Redan innan jag började skriva på uppsatsen hade jag en förförståelse för vilka resultat jag skulle komma fram till. Utan mina teorier och hypoteser om mitt valda ämne hade troligtvis ingen forskningsprocess kommit igång. Det viktiga är dock att jag är medveten om vad jag tar för givet eftersom detta inte ifrågasätts i studien (Asper 2007).

Jag har arbetat framförallt i handikappomsorgen men även i äldreomsorgen så har jag en personlig anknytning till det studerade. Detta kan vara positivt på så sätt att jag redan hade insikt i det som studerades men samtidigt kan det ha varit en nackdel genom att jag är involverad i det min undersökning avsåg att undersöka (Dalen 2008).

2.7 Etiska överväganden

När jag gjorde mina intervjuer fick jag ett frivilligt samtycke från intervjupersonerna, vilket innebär att samtycke lämnades utan påtryckningar från mig eller någon annan. Jag skickade ut information om uppsatsen till mina intervjupersoner där jag talade om vad jag avsåg att undersöka samt att alla som kommer att intervjuas kommer att vara anonyma i mitt arbete (Dalen 2008).

Innan intervjun startade frågade jag intervjupersonerna om jag fick spela in intervjun på bandspelare. Samtliga intervjupersoner tyckte att det var okej att jag spelade in intervjun.

Under uppsatsskrivandet var jag noga med att tänka på hur jag formulerade mig i mitt skrivande. Jag var också noga med att inte använda begrepp som kan uppfattas som kränkande. I boken Forskningsmetodik av Meeuwisse et al. (2008) beskrivs just hur begrepp som "utsatta" kan bidra till stigmatisering. Jag har inte använt mig av t ex ordet "utsatta" i mitt arbete eftersom funktionshindrade personer inom handikappomsorgen som inte har uppfattat sig som utsatta kan börja uppfatta sig som det på grund av mitt sätt att skriva.

3. En handikapphistorisk tillbakablick

"Om Mia hade varit född hundra år tidigare än idag hade hon inte haft någon egen lägenhet utan delat sovsal med 11 andra kvinnor. På dagarna hade hon arbetat i tvätteriet under överseende av en tillsynsman. Hon hade inte haft rätt att gå utanför anstalten om hon inte ansökt om permission. Kärlekshistorier hade varit strängt förbjudna och bestraffats hårt. Något socialt umgänge annat än det som bestämts av personalen hade inte varit tillåtet" (Brusén & Printz 2006, s 21).

Det är först under de sista årtiondena som handikappolitiken i Sverige har börjat växa fram. Under 1500- och 1600-talet då Sverige var ett primitivt samhälle var det ätten eller klanen som hade ansvaret för välfärden och för att se till så att gamla, sjuka och fattiga levde under drägliga förhållanden (Holgersson i Larsson & Larsson 2004).

I och med reformationen och den centraliserade statens framväxt började det diskuteras om de fattiga och handikappade skulle försörjas av sina anhöriga, lokalsamhället eller staten. Enligt den lutheranska synen på ansvarsfördelning låg försörjningsansvaret för fattiga i tur och ordning på husbonden, socknen och slutligen staten. Reformationen bidrog till att många sjuka och fattiga som tidigare hade fått hjälp och vård från kyrkan fick det sämre ställt (Larsson & Larsson 2004). Detta ställde krav på en reglering av fattigvården. I fattigvårdslagstiftningen markerades tydligt familjens och husbondens

ansvar, men socknen hade trots detta en tendens att lägga över ansvaret till staten genom att skicka över många fattiga till de statliga hospitalen (ibid.).

I hospitalen ansvarade staten för människor med svåra fysiska handikapp, sinnessjuka, kroniskt sjuka och de med smittosamma sjukdomar (Larsson & Larsson 2004). Hospitalen var innan 1500-talet sjukvårdsinrättningar, under 1500- och 1600- talen publika försörjningsinrättningar för att slutligen kring sekelskiftet 1800 endast vara till för de ”sinnessjuka”.

Under 1700-talets slut började uppfattningen om att människor som på grund av handikapp eller någon kronisk sjukdom och därav var oförmögna att arbeta skulle ha rätt till understöd. Detta ledde sedermera till 1847 års fattigvårdslag, vilket innebar att staten hade gett de fattiga en rättighet i form av försörjningsstöd från socknarna, där lokala myndighetspersoner hade ansvar för att sörja för de fattigas behov. Det blev således var kommuns ansvar att sörja för de fattiga till skillnad från tidigare då det var statens ansvar (ibid.). Lagen innebar att personer med funktionshinder tillförsäkrades rätt till hjälp oavsett om det fanns släktingar som kunde försörja den funktionshindrade eller ej. 1871 ändrades fattigvårdslagen genom att återföra försörjningsansvaret på anhöriga. På den här tiden var det fattigvårdsstyrelser som hade ansvar för fattigvården i städerna medan ansvaret på landsbygden låg på sockenstämmorna.

Husbonderätten gjorde det möjligt för myndigheter att kräva att den handikappade skulle arbeta, vilket kunde innebära arbeten såsom vedhuggning, städning eller med att sy (ibid.). Det var först vid 1900-talets början som det i Sverige började bedrivas något som kan kallas socialpolitik. Lagen om allmänna pensionen kom 1913, som 1935 blev lagen om folkpension. Under denna period började olika grupper av handikappade få rätt till förtidspension. Det var under denna period som ansvaret för alla de institutioner som vid tidpunkten fanns för handikappade gick över från att ha drivits på filantropisk grund till att bli de offentliga huvudmännens ansvar. Finansieringen av dessa institutioner gick över från att ha varit frivillig välgörenhet till att bli en skattefinansierad verksamhet, vilket var ett stort genombrott för socialpolitiken (ibid.).

Under slutet av 1800-talet ansågs sjukdomar och funktionshinder bero på ärftliga faktorer. Det befarades samtidigt att allt fler i befolkningen var ”sinnesslöa”. Personer som var kriminella eller alkoholister ansågs leva på detta sätt på grund av efterblivenhet. På grund av detta blev arvshygien viktigt i många länder, liksom Sverige. 1910 bildades Sveriges första rashygien, och 1922 inrättades ett statligt institut för rasbiologi (Brusén & Printz 2006). Det bidrog till att det infördes lagar om äktenskapsförbud och steriliseringar (ibid.).

Under 1800-talet bildades olika institutioner för funktionshindrade genom frivillig välgörenhet i form av filantroper och olika insamlingar. Målet med institutionerna var bland annat att skydda de funktionshindrade från omvärlden. Vid sekelskiftet 1900 så förändrades synen på funktionshindrade genom socialdarwinismen och nu var det inte längre de funktionshindrade som skulle skyddas från omvärlden utan världen som skulle skyddas från de funktionshindrade med sina dåliga arvsanlag (ibid.).

Efter andra världskriget startade en utredning som fick namnet ”utredningskommittén om de sinnesslöa”. Utredningen hade som förslag att de ”sinnesslöa” skulle bo på små isolerade öar tillsammans med personal. Dessa så kallade anstalter skulle vara självförsörjande genom eget jordbruk. Det blev dock inte på detta sätt, utan istället användes gamla överblivna militärkaserner där de ”sinnesslöa” fick bo. Personalen på anstalterna var före detta militärpersonal. Anstalterna var avskurna från samhället i övrigt och blev små samhällen för sig själva. Den här synen på framförallt utvecklingsstörda levde kvar länge (ibid.). Så sent som år 1960 bodde 14 000 av 16 000 utvecklingsstörda på anstalter och resterande 2 000 inom den öppna omsorgen (Dehlin 1997). År 1994 hade dessa siffror förändrats till det bättre då endast ca 3000 av 28 000 personer bodde på anstalter och de andra 25 000 personerna fick öppna omsorger (ibid.).

Vipeholm i Lund var på den här tiden landets största institution för utvecklingsstörda. Vipeholm är känt för att ha begått stora övergrepp på utvecklingsstörda under fyrtio- och femtiotalen då forskare bland annat lät utvecklingsstörda äta en ohälsosam och klibbig

kola för att se hur karies utvecklades. När hål uppstod i tänderna så skulle inte dessa lagas. Det hela resulterade i att tänderna förstördes fullständigt (Brusén & Printz 2006).

3.1 Handikappolitiken idag

Stora delar av den handikappolitik som bedrivs i Sverige idag härstammar från 60-talet. Tidigare hade personer med funktionshinder mest setts ur ett medicinskt perspektiv, där fokus mestadels låg på den funktionshindrades hälsotillstånd. Under 60-talet fokuserades det mer på vad samhället gjorde för de funktionshindrade. Det visades ett flertal olika granskningsprogram i tv där samhället fick kraftig kritik för hur illa man behandlade de funktionshindrade. Många funktionshindrade levde under fruktansvärda förhållanden (Brusén & Printz 2006).

Det var framförallt institutionerna som kritiserades och många menade att istället för att hjälpa de funktionshindrade gjorde institutionerna tvärtom genom att göra de funktionshindrade institutionsskadade. Målet var normalisering för de funktionshindrade. 1967 kom Omsorgslagen som innebar att de funktionshindrade skulle bo i gruppboheter istället för på institutioner. Nu fokuserades det istället på samhällets brister i form av otillgänglighet, attityder och oförståelse som orsaker till att funktionshindrade blev handikappade (ibid.). Det var inte funktionsnedsättningen i sig som gjorde att en person var handikappad utan det var samhället som var orsaken till detta. 1972 antog handikapprörelsen programmet ”Ett samhälle för alla”, vilket innebar att handikapprörelsen började arbeta mer politiskt genom demonstrationer, olika former av uppvaktningar samt namninsamlingar för att påverka det politiska arbetet (ibid.).

År 2000 antog riksdagen en handlingsplan som tydligt markerade synen på funktionshindrade som medborgare, vilka som helst, med samma rättigheter och skyldigheter (”från patient till medborgare”).

”Det handikappolitiska arbetet ska särskilt inriktas på:

- Att identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhällslivet för människor med funktionshinder.

- Att förebygga och bekämpa diskriminering mot personer med funktionshinder.
- Att ge barn, ungdomar och vuxna med funktionshinder förutsättningar för självständighet och självbestämmande”. (Brusén & Printz 2006).

3.2 Handikappreformen – LSS:s framväxt

”Enligt Världshälsoorganisationens (WHO) definition, är ett funktionshinder den begränsning eller det hinder, som gör att en människa till följd av en skada inte kan utföra en aktivitet på det sätt eller inom de gränser som kan anses som normalt.” (Dehlin 1997, s 9).

”Handikapp är en beteckning för de konsekvenser som följer av ett funktionshinder. Det är alltid något relativt och uppstår först i samspel mellan individ och den omgivande miljön” (Dehlin 1997, s 9).

I 1989 års handikapputredning konstaterades det att välfärden för funktionshindrade inte hade kommit lika långt som för icke funktionshindrade. Skillnaderna i välfärd skiljde sig inte bara åt mellan funktionshindrade och icke funktionshindrade utan också bland olika grupper av funktionshindrade beroende på vilken kommun eller vilken del av landet personerna var bosatta i (Dehlin 1997).

Handikapputredningens arbete bedrevs utifrån följande vägledande principer: kvalitetskrav, självbestämmanderätt, inflytande, delaktighet, tillgänglighet, helhetssyn och kontinuitet (ibid.). Utredningens förslag byggde på synen om alla människors lika värde.

Handikappreformens stora förändring var att Omsorgslagen ersattes av Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS 1993:387) och Lagen om assistansersättning (LASS 1993:389). Ambitionen med LSS-lagen är att människor med omfattande funktionshinder skall kunna leva ett liv så likt andra som möjligt. Detta innebär full delaktighet i samhällslivet, rätten till ett självständigt liv samt jämlika levnadsvillkor. LSS-lagen betonar också vikten av att verksamheter som bedrivs enligt LSS-lagen skall grunda sig på respekt för den enskildes integritet och självbestämmande (Dehlin 1997).

3.3 LSS-lagen

LSS-lagen infördes den 1 januari 1994. För att någon skall innefattas av LSS-lagen måste denne tillhöra någon av de tre personkretsar som finns angivna i lagen.

Första personkretsen i LSS-lagen omfattar personer med utvecklingsstörning, autism eller autismliknande tillstånd (Dehlin 1997).

Personkrets två omfattar personer som i vuxen ålder (över 16 år) har drabbats av ett begåvningsmässigt funktionshinder orsakat av yttre våld eller sjukdom. Hjärnskadan skall ha orsakat betydande och bestående begåvningsmässiga funktionshinder för att omfattas av LSS-lagen (ibid.).

Personkrets tre är den personkrets som omfattar flest personer. Den omfattar andra funktionshindrade (än personkrets 1 och 2) som har stora och varaktiga fysiska eller psykiska funktionshinder som uppenbart inte beror på normalt åldrande. Funktionshindret måste orsaka betydande svårigheter med den dagliga livsföringen vilket ställer krav på omfattande behov av stöd eller service.

Varken arten av funktionshindret eller den medicinska diagnosen är avgörande för beslut om beviljande av LSS-insatser. Det avgörande är istället funktionshindrets storlek och att funktionshindret måste vara varaktigt (ibid.). Det skall dock förtydligas att psykiskt funktionshindrade sällan får beviljat insatser enligt LSS-lagen. Personkrets tre omfattas inte heller av daglig verksamhet.

Kommunen betalar för assistansen om behovet understiger 20 timmar/vecka. Överstiger antalet 20 timmar/vecka så betalar försäkringskassan de timmar som överstiger 20 timmar/vecka. För att en person skall ha rätt till assistansersättning (LASS) krävs att personer uppfyller följande kriterier: tillhör någon personkrets enligt LSS, inte har fyllt 65 år, har ett behov av fler personlig assistans timmar än 20 timmar i veckan i genomsnitt

för att klara sin dagliga livsföring och inte bor i en gruppbostad eller vårdas på någon institution som finansieras eller tillhör staten, en kommun eller ett landsting (ibid.)

3.4 Personlig assistans

Personlig assistans är en av LSS-lagens tio olika insatser. Den personliga assistansen skall vara utformad efter brukarens personliga behov, den skall ges i olika situationer samt av ett begränsat antal personer (Socialstyrelsen 2007-123-24).

För att någon skall få insatsen personlig assistans krävs att personen behöver hjälp för att klara sina grundläggande behov. Med grundläggande behov avses personlig hygien, måltider, av- och påklädning samt hjälp med att kommunicera. Assistenten skall hjälpa den funktionshindrade med hans/hennes dagliga livsföring genom att vara dennes armar och ben. En person som har blivit beviljad assistans skall kunna styra vad assistenten skall göra, när samt hur assistansen skall ges. Brukaren skall kunna styra den personliga assistententent som om denne vore brukarens armar och ben (Dehlin 1997).

Det är den funktionshindrade som själv bestämmer vilken/vilka han/hon vill ha som assistenter samt vem som skall ha arbetsgivaransvaret för denne/dessa. Den funktionshindrade har själv möjlighet att vara arbetsgivare för sina assistenter. Han/hon har också möjlighet att lägga över arbetsgivaransvaret på kommunen, något kooperativ eller ett privat företag (ibid.).

4. Tidigare forskning

Under de senast fem åren har det tillkommit en hel del ny forskning kring yrkesgruppen personlig assistent. Genom denna forskning har vi fått ökade kunskaper om hur de personliga assistenterna upplever sitt arbete i form av arbetsvillkor, arbetsmiljö, anställning, relation till brukaren osv. Här kommer en redogörelse över en del av den forskning som finns.

Monica Larsson och Stig Larsson har gjort en studie som heter *Att vara ett mänskligt hjälpmedel* (2004). Studiens syfte är att lyfta fram de personliga assistenternas perspektiv

på sitt arbete och på detta sätt ge ökad kunskap om yrkesgruppen personliga assistenter. Det är deras erfarenheter och upplevelser av sitt arbete som personliga assistenter som lyfts fram i studien. Studien fokuserar på att belysa assistenternas arbetsmiljö och hur det ibland kan krocka med de bestämmelser som finns i LSS-lagen om brukarens rättigheter. Studien tar också upp assistenternas syn på sina anställningsvillkor, arbetstider, facklig tillhörighet, lön, introduktion samt möjligheter till fortbildning. Metoden som har använts vid studien är kvalitativa intervjuer med personliga assistenter samt enkäter. De kvalitativa intervjuerna gav författarna insikt om de personliga assistenternas arbetsituation och arbetsvillkor och fungerade som hjälp vid utformandet av enkätformulären.

I studien framkommer att cirka 80 % trivs mycket bra eller bra med sitt arbete som personlig assistent. Fördelar med yrket är att det är självständigt, flexibelt, socialt, givande, roligt, lärorikt och kombinerbart (Larsson & Larsson 2004). Upplevda nackdelar med yrket är känsla av ensamhet, påfrestande, konfliktfyllt, oregelbundet, intimt och otryggt (ibid.).

Socialstyrelsen 2007-123-24 har skrivit en artikel om personlig assistans som yrke som är skriven av experter, vilket innebär att artikeln bygger på vetenskap och/eller beprövad erfarenhet. Syftet med studien är att utifrån svensk forskning och empirisk kartläggning undersöka och sammanställa de yrkesmässiga problem som personliga assistenter möter i sitt arbete (ibid.). Metoden som har använts vid insamlingen av empirin är dels tolv intervjuer med personliga assistenter samt en omfattande sökning av forskning inom ämnet. Sökningen har gjorts via databaser som ERIC, LIBRIS, Political science etc.

I studien framkom det att personliga assistenter är ett bristyrke såväl som ett genomgångsarbete. En stor del av de personliga assistenterna upplever en stor trivsel och arbetsglädje i sitt arbete. De flesta uppfattar sitt arbete som meningsfullt. Trots detta visar Larsson & Larssons studie (2004) att ca 60 % av assistenterna inte ser någon framtid inom yrket (i Socialstyrelsen. 2007-123-24).

Studien visar också att de personliga assistenterna ibland upplever att det råder en oklarhet i vem som är deras chef samt att de sällan kommer i kontakt med sin chef (ibid.). Detta kan leda till utsatthet och ett svagt stöd i arbetsituationen.

A-M Dehlin och E Jakobsen gjorde under hösten 1994 en enkät- och intervjuundersökning av personliga assistenter. De assistenter som deltog hade arbetat minst sex månader. Det delades ut enkäter till 21 assistenter varav fyra av dessa även intervjuades. I undersökningen framkom att 2/3 av de personliga assistenter är kvinnor, nästan 2/3 var mellan 21-29 år gamla. De flesta arbetade mer än halvtid och hade i regel någon utbildning med vård- och omsorgsinriktning (Dehlin 1997).

I studien framkom det att de flesta assistenterna trivdes samt upplevde att de hade ett meningsfullt och ansvarsfullt arbete. De kände att de vara till nytta och glädje för en annan människa. Andra fördelar med arbetet var arbetstiderna samt att det upplevdes som ett omväxlande och självständigt arbete. Nackdelarna med arbetet var den låga lönen, ensamarbete, otillräcklighet, osynlighet, låg status, tungt och slitsamt, krävande föräldrar och anhöriga till den funktionshindrade (Dehlin 1997). Arbetet som personlig assistent upplevde de flesta som psykiskt krävande där assistenten hela tiden måste ta hänsyn till brukarens vilja samtidigt som de ibland måste ta ett absolut ansvar för brukarens välbefinnande genom att bestämma vad som skall utföras eller ej. De flesta assistenter såg inte sitt arbete som något tillfälligt i väntan på något bättre.

Socialstyrelsen 1997-49-5 har skrivit en artikel som heter "*Personlig assistent – yrke med speciella förutsättningar*". Syfte med den här studien är bland annat att kartlägga och redovisa fakta om de personliga assistenterna samt se på assistenternas arbetsvillkor och arbetsituation. Metodvalet vid studien har varit dokumentstudier av tidigare utvärderingar och forskningsrapporter som är gjorda inom ämnet personliga assistenter. Det har även gjorts en förstudie med representanter för olika arbetsgivare, intervjuer med ett urval kommuner, insamlingar personalstatistik från Svenska kommunförbundet, inventering av yrkesutbildningar för personliga assistenter hos olika utbildningsanordnare

samt en insamling från Arbetarskyddsstyrelsen om arbetsskador och arbetsjukdomar bland personliga assistenter (ibid.)

De yrkesproblem som arbetsgivarna upplever finns är att det är ett ensamarbete där assistenterna inte har några kollegor att rådfråga vid problem. Att vissa brukare och/eller anhöriga ställer orimliga krav på assistenten, dåliga fysisk och psykisk arbetsmiljö, otrygga anställningsvillkor, att det uppstår starka band mellan brukare och assistent (vilket kan göra att brukaren "äter upp assistenten") samt att vissa kvinnliga assistenter har upplevt sexuella trakasserier (ibid.).

Upplevelser av att arbeta som personlig assistent är nr 1 i en rapportserie från habiliteringens forskningscentrum i Örebro (Ahlström & Sundmark & Wetterstrand 2001). Studiens syfte är att "undersöka huruvida personliga assistenter upplever organisationsmässiga problem i sitt yrke och om så är fallet, identifiera och kategorisera dessa". (ibid.). Syftet är också att studera om de finns något utbildningsbehov för personliga assistenter.

Undersökningen är gjord genom intervjuer med trettio personliga assistenter verksamma i Örebro kommun. Av undersökningsspersonerna var 6 män och 24 kvinnor. Gruppens medelålder var 39 år och anställningstiden som personlig assistent var i genomsnitt tre år (ibid.).

Undersökningen visar att det är kunskapsbrist, ensamhet, arbetsgivarproblematik, psykisk påfrestning, ingen stimulans och tystnadsplikt som är de stora problemområdena för de personliga assistenterna (ibid.). De personliga assistenterna påpekar att det är viktigt att personkemin mellan brukare och assistent är bra för att samarbetet skall fungera. Det är också viktigt att brukare och assistent delar varandras intressen, är av samma kön och är i ungefär samma ålder samt att det utvecklas en vänskap dem emellan (ibid.). Att brukaren visar uppskattning för sin assistent är något som underlättar arbetet för assistenten.

Under 1998 genomförde Örebro kommun en utvärdering av personliga assistenters arbetsförhållande. Undersökningen visade att de flesta assistenterna trivs med sitt arbete och att de upplever det som meningsfullt och ansvarsfullt. Andra positiva upplevelser av arbetet är att det är självständigt och omväxlande. Det assistenterna upplevde som negativt var med yrket var den låga lönen, ensamarbete, otillräcklighet, osynlighet, låg status samt att arbetet är tungt och slitsamt (ibid.).

Flertalet undersökningar (Backlund, 1998; Dehlin, 1997; Gough & Modig, 1996; Ahlström & Casco, 2000 i Ahlström & Sundmark & Wetterstrand 2001) visar att yrket upplevs som psykiskt påfrestande. Ena tillfället skall assistenten ta totalt ansvar för brukaren och besluta för denne och i andra situationer skall assistenten stå helt tillbaka för brukarens vilja (ibid.) I Dehlins bok *Personlig assistent ett yrke, en rättighet* (1997) beskrivs hur psykisk påfrestning också kan vara när en personlig assistent känner sig fysiskt, känslomässigt och psykiskt utmattad till följd av en längre tids djupt känslomässigt engagemang i brukarens liv (ibid.).

4.1 Sammanfattning samt personliga reflektioner kring tidigare forskning

Tidigare forskning visar att de flesta som arbetar som personliga assistenter trivs med sitt arbete. De uppfattar sitt arbete som trivsamt, ansvarsfullt samt meningsfullt. Fördeklar med arbetet är att det är självständigt och omväxlande. Trots detta är det enligt Larsson & Larssons (2004) studie *Att vara ett mänskligt hjälpmedel* endast 40 % som ser en framtid inom yrket. Dehlin (1997) kommer dock fram till motsatsen i boken *personlig assistent – en rättighet*, ett yrke där hon kommer fram till att de flesta assistenter inte ser sitt arbete som något tillfälligt. Samtliga forskningsresultat visar att personalomsättningen bland assistenter är stor. Undersökningar skiljer sig dock åt från en omsättning på 10 % per år upp till 90 % per år beroende på vilken kommun som tillfrågas. Larsson och Larssons studie (2004) visar på en personalomsättning som ligger på ungefär 40 % per år och att cirka 70 % av samtliga assistenter har arbetat i högst tre år.

Tidigare forskning visar att en nackdel med yrket personlig assistent är att det är ett ensamarbete (cirka 80 % av assistenterna arbetar ensamma). Andra nackdelar är otrygghet i anställningen, osäkerhet vad gäller arbetsuppgifter, arbetsmiljön, svårigheter att skilja på privatliv och arbete, tjänstgöringsgrad, utbildning samt yrkesstatus, otillräcklighet, låg lön, krävande föräldrar och anhöriga till den funktionshindrade. Värt att notera är att den tidigare forskningen visar olika resultat vad gäller tillfredsställelse med anställningsform samt tillfredsställelse med lönen. Många studier har den låga lönen inom yrket som en nackdel samtidigt som Larsson och Larssons (2004) studie visar att mer än hälften av de personliga assistenterna är nöjda med sin lön. Anledningen till att många studier visar att de flesta assistenter är nöjda med sin anställningsform trots att den största anställningsgruppen är timanställda och deltidsanställda tror författarna beror på att många ser det som ett tillfälligt arbete vid sidan om studier eller i väntan på annat arbete.

Sett till tidigare forskning så verkar de flesta som arbetar som personlig assistent trivas med sitt yrke. Att många uppfattar arbetet som självständigt är något som inte stämmer överens med min förståelse kring yrket. För mig innebär ordet självständigt att man kan styra stora delar av sitt arbete själv vilket förvånar mig eftersom LSS-lagens intentioner är att brukaren har rätt till självbestämmande. Är det så att assistenten och brukaren delar många intressen och att assistenten därför i stor utsträckning kan påverka hur dagen ser ut? Tidigare studier visar att personalomsättningen är stor och att många inte ser någon framtid inom yrket. Vad detta i sin tur leder till för brukarna är svårt att säga?

5. Teori

Jag har valt att skriva utifrån Human Resource-perspektivet för att jag tycker att det är ett intressant perspektiv som tar upp mänskliga behov på arbetsplatsen. Enligt detta perspektiv är det viktigt att personalen kan påverka sin arbetssituation genom inflytande och delaktighet. Detta är en förutsättning för att anställda skall trivas med sina arbeten

vilket i sin tur ökar arbetsmoralen. Det är viktigt att arbetsgivaren satsar på personalen bland annat i form av anställningstrygghet och utbildning (Bolman & Deal 2007).

Det är brukaren som bestämmer var, när, hur samt av vem assistansen skall ges. Brukaren har också rätt att utan någon egentlig motivering avskeda en assistent som han/hon inte vill ha (Dehlin 1997). Dessutom är assistenternas arbetsuppgifter ofta otydligt formulerat vilket kan leda till att brukaren utnyttjar sina assistenter. Det hade därför varit intressant att analysera min empiri utifrån ett maktperspektiv men på grund av tids- och utrymmes-skäl har jag valt att avstå från detta.

5.1 Human Resource-perspektivet

Organisationer behöver människors kompetens och energi medan människorna behöver organisationer för att få inre och yttre belöningar. När organisationen och människorna inte lyckas uppfylla varandras behov blir bägge parter lidande. Anställda som inte känner att de blir uppskattade och sedda känner sig förtryckta medan organisationerna känner att personalen inte gör sitt bästa (Bolman och Deal 2007). Human Resource- perspektivet (HR-perspektivet) bygger på att arbetsgivaren satsar på de anställda genom att belöna de som gör ett bra arbete, skapa trygga anställningsvillkor osv. Det är viktigt att investera i personalen i form av utbildning och fortbildning. Det kan vara svårt att mäta vad utbildningarna leder till men det finns otaliga företag som menar att de har tjänat mycket på att låta utbilda sin personal (Bolman & Deal 2007).

HR-perspektivet bygger på att ge anställda inflytande genom att ge dem information, uppmuntra dem att arbeta självständigt, uppmuntra delaktighet, stärka jämlikhet samt att ge arbetet en mening. Det är viktigt att anställda kan påverka sitt arbete, att det finns ett visst mått av självständighet samt att det finns inre belöningar för de anställda (ibid.) I de organisationer/företag där chefen tar beslut och de anställda verkställer dessa blir de anställda beroende av chefen där de har lite kontroll över sitt arbete och hur det utförs. Risker finns då att personalen betar sig som barn eftersom de blir behandlade som hjälplösa sådana (ibid.).

Den gamla traditionella synen på arbetsfördelningen har länge varit att chefen tar beslut medan de underställda gör det som de har blivit tillsagda. Arbetar chefen enligt detta synsätt blir de anställda beroende av chefen, vilket leder till att de har lite kontroll över sitt arbete och hur det utförs. Detta har lett till att många företag har börjat arbeta efter ledorden ”delaktighet” och ”medinflytande” för de anställda. Målet med detta är att ge anställda möjlighet att påverka sitt arbetsinnehåll och sin arbetsmiljö (ibid.).

Ett tydligt exempel på hur delaktighet kan påverka arbetsmoralen och produktiviteten är följande: En grupp kvinnor hade som arbetsuppgift att måla dockor på ett löpande band. Efter förändringar i arbetsprocessen hade arbetsmoralen samt produktiviteten minskat. Kvinnorna klagade över att bandet gick för fort samt att det var för varmt i arbetslokalen. Förmannen gick efter att ha rådgjort med en konsult med på att diskutera med personalen om vad som behövde förbättras på arbetsplatsen. Det beslutades att kvinnorna själva skulle få bestämma hastigheten på bandet (utformade ett komplicerat arbetsschema) vilket resulterade i att arbetsmoralen samt produktiviteten ökade dramatiskt.

Experimentet avslutades dock på grund av att arbetarna nu tjänade mer än många andra anställda på företaget. Bandhastigheten återgick till att vara densamma som tidigare vilket resulterade i att många kvinnor sa upp sig (Bolman & Deal 2007).

HR-perspektivet bygger på att alla människor har behov som måste uppfyllas. Abraham Maslow har intresserat sig för mänskliga behov och han har utformat en känd behovsteori som har fått namnet Maslows behovshierarki (behovstrappa). Maslows behovshierarki bygger på fem trappsteg där varje trappsteg måste vara uppfyllt för att personen ifråga skall kunna ta steget upp på nästa. Det första trappsteget är de fysiologiska behoven (vi måste äta och dricka annars dör vi), det andra är vårt behov av att känna säkerhet och trygghet, det tredje är att vi behöver känna en grupptillhörighet och kärlek, det fjärde är att vi har behov av att känna erkännande och självkänsla och det femte och sista trappsteget är vårt behov av självförverkligande (Hwang et al. 2005). De assistenter jag

har intervjuat har också behov av att känna trygghet i en anställning, en lön som det går att leva på och att få möjlighet att påverka samt utvecklas på sin arbetsplats.

Det finns flera studier som visar att otrygga anställningsvillkor leder till psykisk och fysiska ohälsa (Sverke et al 2002, Virtanen et al 2003 i Gonäs 2008). Det finns också flertalet studier som visar att höga krav och en låg känsla av kontroll leder till höga stressnivåer. Stressnivåerna kan dock minska om individen arbetar på en arbetsplats där det finns ett stort socialt stöd (Karasek, Theorell 1990, Eriksson & Karlsson 2002 i Gonäs 2008).

Att arbeta som personlig assistent innebär att din brukare är din ”chef”. Visserligen kan assistansanordnaren vara någon kommun, ett privat företag eller ett kooperativ där det finns en arbetsledare/enhetschef där du är anställd men det är fortfarande din ”brukare” som är din egentliga ”chef”. Brukaren kan när som helst utan att motivera varför avskeda personliga assistenter som brukaren inte vill ska arbeta kvar hos denne. Att arbeta som personlig assistent innebär att du arbetar åt en person som omfattas av LSS-lagen där lagens intentioner är att ge brukaren självbestämmanderätt och möjlighet att leva ett liv så likt ”andra” som möjligt. Det är brukaren som talar om hur arbetsuppgifter skall utföras. De personliga assistenternas arbetsplats är i regel förlagd till brukarens hem vilket gör situationen än mer specifik. Innebär detta att de personliga assistenterna har liten möjlighet att påverka sin arbetssituation? Jag vill därför undersöka hur de personliga assistenterna uppfattar sina arbetsförhållanden utifrån HR-perspektivet.

6. Resultat och analys

Jag kommer att använda mig av mina fem frågeställningar när jag redovisar mitt resultat. Mina frågeställningar kommer att fungera som fem övergripande teman där olika underteman kommer att lyftas fram och analyseras med hjälp av Human Resource-perspektivet samt fragment av tidigare forskning.

6.1 Beskrivning av de intervjuade assistenterna

Nedan följer en kortare presentationer av de intervjuade assistenterna samt intervjun med enhetschefen. Jag har valt att använda mig av fiktiva namn.

Josef är ca 30 år och har arbetat som personlig assistent i cirka två år. Första tiden som personlig assistent arbetade han ett fåtal timmar/månad och hoppade mest in när någon annan assistent var sjuk. Nu arbetar han ca 40 % på fasta tider, dock timanställd, samt som inhoppare om någon blir sjuk. Innan Josef började arbeta som personlig assistent arbetade han extra på ett kommunalt gruppböende.

Brukaren där Josef arbetar har autism vilket gör att han behöver hjälp med att strukturera upp sin vardag. Josefs arbetsuppgifter består i att vara en vardagshjälp för sin brukare vilket innebär att han får laga mat och städa, men framförallt att aktivera sin brukare genom att köra till olika aktiviteter. Den viktigaste arbetsuppgiften är att få brukaren stimulerad. Det är alltid två assistenter som arbetar tillsammans vilket behövs eftersom brukaren kan vara våldsam eller ge sig i väg utan förvarning. Arbetet är inte fysiskt tungt men kan vara psykiskt krävande då brukaren ofta upprepar saker.

Julia är i 50 årsåldern och har arbetat som personlig assistent i cirka tio år. Julia är utbildad förskolelärare och arbetade med det innan hon började arbeta som personlig assistent. Tidigare arbetade Julia en kortare period som personlig assistent hos en annan brukare. Idag har hon en fast anställning på 87 %. Arbetsuppgifterna är för det mesta att vara ”motorn” som sätter igång brukaren. Det är viktigt med struktur och att det finns olika aktiviteter för brukaren. Brukaren har kognitiva svårigheter. Arbetet är inte fysiskt tungt.

Lina är i 25 årsåldern och har arbetat som personlig assistent i tre månader. Tidigare har hon arbetat som undersköterska i cirka 6 år. Brukaren som Lina arbetar hos har en muskelsjukdom som gör att personen har ett omfattande behov av hjälp med hygien, på- och avklädning, matning etc. Arbetet är inte fysiskt tungt eftersom arbetsplaten har bra hjälpmedel. Arbetsuppgifterna består mestadels av att hjälpa brukaren med dennes

grundläggande behov i form av duschning, på- och avklädning samt matning. Lina är idag månadsanställd på 50 % och arbetar utöver det som timanställd. I regel arbetar Lina upp till heltid eftersom behovet i övrig verksamhet är stort.

Olof är i 30 årsåldern och har arbetat hos sin nuvarande brukare i cirka tre år. Han har tidigare erfarenheter från en rad olika vård- och personliga assistentjobb. Idag har han en fast anställning på 100 %. Arbetsuppgifterna består i att ”fixa saker som inte brukaren klarar själv”. Arbetet handlar mycket om att se till att brukaren duschar, går på toaletten samt att åka på olika aktiviteter. Att arbeta som assistent hos denne brukare innebär i stort att vara personens ”förlängda hjärna”. Arbetet innebär många gånger att kunna sätta gränser för brukaren som till exempel att få brukaren att inte äta för stora portioner mat.

Ulla är i 50 årsåldern och har arbetat som personlig assistent i cirka 10 år. Hon har tidigare arbetat som förskolelärare, undersköterska på ett äldreboende samt som skötare på ett demensboende. Hennes brukare har inlärningssvårigheter. Den huvudsakliga arbetsuppgiften är att tala om för brukaren vad som skall göras under dagen. Arbetet handlar om att få igång brukaren som själv saknar initiativförmåga. Ulla har idag en fast anställning på 100 %.

Lisa är i 50 årsåldern och har arbetat som enhetschef i 7 år. Hon är chef för 40-50 personliga assistenter. Hennes huvudsakliga arbetsuppgifter är personalmöten, möten med brukare, anhöriga samt kollegor. Arbetet innefattar även administrativa uppgifter och rekrytering av personliga assistenter.

6.2 Arbetsförhållanden

6.2.1 Anställningsform och sysselsättningsgrad

Av mina fem intervjupersoner arbetar två heltid (Ulla och Olof), en 87 % (Julia), en 50 % (Lisa) och en 40 % (Josef). De som arbetar heltid är tillsvidareanställda och trivs mycket bra med sin anställningsform. Lisa arbetar 50 % och är månadsanställd. Hon trivs inte alls med sin anställningsform utan skulle vilja arbeta heltid. Orsaken till att hon inte kan få

heltid är att det inte finns timmar till det. Idag arbetar hon korta pass vilket hon inte alls trivs med. Hon berättar att de snart skall förnya hennes månadsanställning och att hon då skall tacka nej om hon inte kan få mer än 50 % och istället söka arbete som undersköterska.

En av HR-perspektivets grundläggande strategier är att skapa trygga anställningsvillkor för anställda. Abraham Maslow är en psykolog som arbetar utifrån att människan har olika behov som måste vara tillfredställda för att en människa skall kunna utvecklas. HR-perspektivet är ett perspektiv som fokuserar på mänskliga behov och hur organisationer på bästa sätt kan uppfylla de anställdas behov och på så sätt få anställda att göra ett bra arbete. ”Organisationer finns till för att uppfylla människors behov och inte tvärtom. Organisationer behöver nya idéer, energi, kunskaper och färdigheter; människor behöver lön och möjligheter att utvecklas och göra karriär” (Bolman & Deal 2005, s 151). Maslows två första trappsteg handlar om att varje människa måste känna ett fysiskt välbefinnande och uppleva säkerhet. Enligt Maslow och HR-perspektivet lyckas inte Linas arbetsgivare uppfylla hennes behov vilket leder till att Lina känner oro över hennes otrygga anställningsform. Enhetschefen (Lisa) som deltog i min studie berättar att av hennes 40-50 anställda assistenter är de flesta tillsvidareanställda men att andelen heltidsanställda är låg. Anledningen till att hon tillsvidareanställer sina assistenter beror på att hon vill behålla dem och lättare gör det om hon anställer dem. Lisa berättar att hon upplever att de som är tillsvidareanställda känner att det är deras arbete och att de därför tar mer ansvar för arbetet. Detta ligger helt i linje med HR-perspektivet som menar att organisationer som uppfyller de anställdas behov får en mer produktiv och lönsam verksamhet. Josef bekräftar också Lisas tankar kring att anställda som är tillsvidareanställda känner ett ökat ansvar:

”Om man känner att det är på kortare sikt så känns det mindre ansvarsfullt, inte att man skulle ta ansvar för brukaren mindre eller så utan snarare att man slipper sitta på möten och så, slipper den kontakten. Hade det varit på sikt hade det sätt annorlunda ut, värnat om rättigheter och sånt vilket jag är rätt dåligt utbildad på”.

Julia har en tillsvidareanställning på 87 % och hon trivs med detta och säger att hon inte vill arbeta heltid. ”Jag vill ha tid och leva också.” Josef arbetar 40 % på fast schema samtidigt som han hoppar in extra vid sjukdom. Han trivs mycket bra med att arbeta 40 % eftersom han studerar på heltid. ”Att arbeta 40 % passar bra in i mitt liv idag”. Josef ser sitt arbete som något tillfälligt vilket gör att han inte har samma behov av trygghet och säkerhet i sin anställningsform som Lina har. I Josefs fall tillfredställer hans arbetsgivare hans behov.

Jag kan konstatera att många som jobbar som personliga assistenter gör det på deltid, vilket min intervju med enhetschefen samt tidigare forskning visar. I Larsson och Larssons (2004) studie *Att vara ett mänskligt hjälpmedel* framkom det att 59 % av de personliga assistenterna arbetar 75 % eller mindre av heltid.

6.2.2 Huvudsakliga arbetsuppgifter

Fyra av mina fem intervjupersoner arbetar med brukare som har olika former av hjärnskador. Dessa brukare har inga synliga fysiska skador utan de klarar att genomföra de flesta aktiviteter rent fysiskt. De har istället andra typer av svårigheter t ex dåligt minne, ingen initiativförmåga, ingen struktur osv. Detta innebär att assistenterna inte behöver hjälpa brukaren rent fysiskt utan istället behöver hjälpa brukaren att komma igång. ”Vi assistenter är brukarens startmotor” (Julia). Med detta menar Julia att det är assistenterna som måste aktivera brukaren. Olof beskriver sin arbetsuppgift på följande sätt: ”Assistenten som arbetar med fysiskt funktionshindrade säger man ofta är personens förlängda armar och ben medan i mitt fall är jag mer brukarens förlängda hjärna”. Vår huvudsakliga arbetsuppgift är att aktivera och stimulera vår brukare men också att styra brukaren genom att till exempel se till så denne går på toaletten, duschar och inte tar för stora portioner mat. Lina däremot upplever att hon mest har rutinmässiga arbetsuppgifter. Hennes brukare behöver hjälp med dusch, på- och avklädning, matning, toalettbesök, handling, sjukhusbesök och städning. Lina upplever sitt arbete som stressigt och att det enda hon hinner med är att tvätta, klä på samt mata brukaren. ”Hon har ingen livskvalité alls! Upp och tvätta, sätta och sonda och sen lägga henne”.

I Larsson och Larssons studie (2004) framkommer det att assistenternas arbetsuppgifter är relativt varierande men att merparten av assistenterna har personlig omvårdnad som gemensam arbetsuppgift. Min studie visar också att det är varierande arbetsuppgifter beroende på vilket funktionshinder brukaren har. Är brukaren rörelsehindrad så är den personliga omvårdnaden den huvudsakliga arbetsuppgiften medan om brukaren har någon form av hjärnskada så är den huvudsakliga arbetsuppgiften att aktivera och stimulera sin brukare. I min studie framkommer dock att endast en av fem intervjuade assistenter har personlig omvårdnad som arbetsuppgift. Detta kan bero på att jag endast har intervjuat fem assistenter vilket inte på något sätt kan anses som representativt för yrkesgruppen som helhet.

6.2.3 Stöd från arbetsgivare

Det finns stora skillnader mellan hur ofta assistenterna träffar sin chef samt hur de upplever stödet från chefen. Lina tycker att stödet från chefen är dåligt. Hon berättar att när hon pratar med chefen så låter det som att chefen lyssnar på henne men ändå gör chefen ingenting åt situationen. Josef berättar följande om kontakten med arbetsgivaren: ”Överlag är vi bortkopplade från varandra. Jag har inget ansikte att sätta på arbetsgivaren. Någon ringer ibland och skickar blommor när man fyller år.” När Olof fick frågan om han har någon kontakt med sin chef svarade han att det har han inte.

Socialstyrelsens 2007-123-24 studie visar också att de personliga assistenterna ibland upplever att det råder oklarhet om vem som är deras chef samt att de sällan kommer i kontakt med denne. Detta kan leda till utsatthet och ett svagt stöd i arbetssituationen

Både Julia och Ulla har personalmöte med sina respektive chefer varannan månad. En gång om året har de utvecklingssamtal. De känner ett stort förtroende för sina chefer och behöver de prata med sin chef drar de inte sig för att göra det.

Lina säger vid ett flertal tillfällen att hon är stressad och att hon har försökt tala med chefen men att det inte hjälper. Jag upplever att hennes stress beror på att hon har en liten förmåga att påverka sin arbetssituation. Linas chef hade kunnat minska hennes stress om

hon hade gett Lina det stöd hon behöver. Det finns flertalet studier som visar på att höga krav och en låg känsla av kontroll leder till höga stressnivåer. Stressnivåerna kan dock minska om individen arbetar på en arbetsplats där det finns ett stort socialt stöd (Karasek, Theorell 1990, Eriksson & Karlsson 2002 i Gonäs 2008). I Linas fall är varken hennes chef eller personalen i verksamheten något socialt stöd för henne vilket gör att hon känner sig stressad och inte trivs med sin arbetssituation.

6.2.4 Utbildning

Julia och Ulla har deltagit i flertalet olika utbildningar under sina år som personliga assistenter. Nu i maj skall en ny utbildning dra igång vilket båda ser fram emot. De tycker att utbildning är bra och att det alltid ger något. Ibland upplever de dock att utbildningarna inte direkt kan appliceras på deras arbete utan handlar om brukare med andra funktionshinder än deras respektive brukare. Det är viktigt att investera i utbildning och fortbildning. Det kan vara svårt att mäta vad utbildningarna leder till men det finns otaliga företag som menar att de har tjänat mycket på att låta utbilda sin personal (Bolman & Deal 2007). Socialstyrelsens 1997-49-5 studie visar att samtliga tillfrågade kommuner anordnar intern samt extern fortbildning för sina personliga assistenter Larssons och Larssons studie (2004) visar dock att nästan 50 % av de tillfrågade assistenterna inte får någon fortbildning. Av de personliga assistenter som hade kommunen som arbetsgivare hade 62 % inte deltagit i någon fortbildning, vilket för övrigt var den assistansanordnare där minst antal personliga assistenter hade gått på fortbildning.

I min studie har jag intervjuat tre assistenter som har kommunen som arbetsgivare och av dem har två deltagit i flera olika utbildningar internt och externt. En tänkbar orsak till att min tredje intervjuperson inte har deltagit i någon utbildning/fortbildning kan bero på att hon endast har arbetat som personlig assistent i tre månader.

När jag frågade Josef om han har deltagit i någon utbildning fick jag svaret: ”Nej, jag vet att andra i arbetsgruppen har åkt. Det beror nog på att jag jobbar så få timmar. Jag har aldrig blivit tillfrågad”.

Olof har deltagit i en utbildning som han dock inte upplevde gav så mycket. ”Någon assistentutbildning som de erbjöd. För vårt arbete passade det inte.” Utbildningen handlade mest om rörelsehindrade.

Lina berättar att hon inte har deltagit i någon utbildning under de tre månader som hon har arbetat som personlig assistent. Hon berättar att hon skulle vilja gå på någon/några utbildningar som kan lära henne mer om MS, mediciner och om sondmatning.

6.2.5 Genomgångsarbete eller ..?

De personliga assistenter som jag har intervjuat har arbetet hos sin nuvarande brukare alltifrån tre månader till tio år. Josef är den enda som direkt ser arbetet som personlig assistent som ett genomgångsarbete. När jag frågade Josef om han inte skulle vilja ha en månadsanställning så svarade han:

”Jag gillar flexibiliteten. Jag har nog mest rullat med bollen. Jag hade nog haft mer rättigheter men det passar mitt övriga liv, flexibilitet och att vi har stora möjligheter att byta sinsemellan”. Jag kan se ett ljus i tunneln när jag är färdigpluggad och så, nä, jag har hela tiden varit inställd på att det är på si och så många år”.

Josef trivs med sin ”otrygga anställningsform” tack vare att han ser anställningen som tillfällig och att han därför inte behöver eller vill ha en fast anställning som skulle ställa mer krav på honom. Han gillar flexibiliteten och hans arbetsgivare/organisation kan tillfredställa hans behov genom att ge honom möjlighet att tjäna extra pengar samtidigt som Josef slipper vara uppbounden genom en fast anställning. Detta är ett tydligt exempel på hur organisationen uppfyller Josefs behov. ”Organisationer finns till för att uppfylla människornas behov och inte tvärtom” (Bolman & Deal 2007, s 151).

Josef är dock den enda av mina intervjupersoner som ser sitt arbete som något tillfälligt. Han påpekar dock att skulle det vara så att han inte får jobb inom den bransch han vill så skulle han kunna tänka sig att arbeta som personlig assistent. Två av mina

intervjupersoner (Ulla och Julia) har arbetet som personliga assistenter i nio respektive tio år. Julia arbetade tidigare som förskolelärare men slutade på grund av att hennes arbetsplats lades ner. Idag är hon tacksam över det: ”Jag tänker inte gå tillbaka till att arbeta som förskolelärare, inte för en sekund. Jag trivs jättebra här”.

All forskning visar att personalomsättningen bland assistenter är stor. Undersökningarna skiljer sig dock åt från en omsättning på 10 % per år upp till 90 % per år beroende på vilken kommun som tillfrågas. Larsson & Larssons studie (2004) *Att vara ett mänskligt hjälpmedel* visar på en personalomsättning som är ungefär 40 % per år och att cirka 70 % av samtliga assistenter har arbetat som assistenter i högst tre år.

Lisa menar att under de sju år som hon har varit enhetschef för personliga assistenter har personalomsättningen varit låg. Hon har inte uppfattningen att det är ett genomgångsyrke. Hon uppskattar att cirka 25 % av arbetsstyrkan är utbytt sedan hon började. Hon tror att jag hade fått samma svar om jag hade gjort en intervju med någon av hennes kollegor.

6.3 Möjligheter att påverka sin arbetssituation

Alla assistenter utom Lina upplever att de har ett stort inflytande över hur arbetsdagen ser ut. Ulla och Julia berättar att de har stora möjligheter att påverka sin arbetssituation i form av schemaläggning, aktiviteter under dagen etc. Kommunals (2005) samt Gough & Modigs (1996) studie visar båda att ca hälften av de personliga assistenterna upplever att de kan påverka sina arbetstider (i Socialstyrelsen. 2007-123-24).

Ulla berättar att det är hon som har skrivit arbetsbeskrivningen hos sin brukare vilket på ett detaljerat sätt beskriver assistenternas arbetsuppgifter. ”Vi har väldigt stort inflytande i hur dagen förflyter. Visst finns det ett schema som skall följas men det ger utrymme för inflytande” (Josef). Josef berättar att assistenterna kan byta pass sinsemellan vilket passar honom utmärkt eftersom han studerar och vill ha flexibilitet i sitt liv. Lisa får ofta höra från sina assistenter att de tycker att deras jobb är självständigt. Jag frågade på vilket sätt självständigheten yttrar sig och fick då följande svar:

”Det är nog att det är möjligt att styra sin vardag på arbetet till en viss gräns. Oftast jobbar de hos en brukare de trivs hos annars hade det inte varit kvar. Ofta är det så att de har ungefär samma intresse som brukaren, de går ihop och därför känns det självständigt och att de har möjlighet att påverka trots att det är brukaren som bestämmer” (Lisa).

När jag frågade Olof hur han upplevde att han kunde påverka sin arbetssituation svarade han:

”Vi är ganska fria att göra vad vi vill. Det händer att då och då att hans föräldrar ringer och säger gör det och det och sen har vi ett schema som säger att idag åker vi dit och dit men annars är arbetet fritt. Vi har ingen chef som säger till hur vi skall göra, så vi har en viss frihet att utforma hur vi skall jobba” (Olof).

Ulla berättar hur hon tycker att hon kan påverka sin arbetssituation: ”Det är både och. Utifrån den ram vi har kan jag utforma det enormt mycket. Jag är otroligt fri. Jag har ju min brukares intresse, personlighet och utifrån det kan jag påverka mycket”. Tidigare forskning visar att arbetet som personlig assistent upplevs som självständigt och omväxlande (Dehlin 1997; Ahlström & Sundmark & Wetterstrand 2001).

Lina är den enda av mina fem intervjuade assistenter som upplever att hon inte kan påverka sitt arbete. När jag frågade henne om hon hade möjlighet att påverka sin arbetssituation svarade hon:

”Jag har försökt men det går inte. Det är ingen som är överens på det här stället. Om jag säger att jag är stressad där så kan andra säga att nä det är inte stressigt. Det är inte mina kollegor (andra assistenter) som säger det utan de i verksamheten” (Lina).

Under intervjun med Lina får jag intrycket av att Lina känner sig stressad på sin arbetsplats och att hennes arbetsuppgifter endast består av rutinmässiga arbetsuppgifter såsom skötsel av hygien, på- och avklädning, matning osv. På detta sätt skiljer sig Linas arbetsuppgifter avsevärt åt i jämförelse med mina andra intervjupersoner som istället har stimulering/aktivering som sin huvudsakliga arbetsuppgift.

I intervjun med Olof berättar han om två obehagliga situationer som uppkom vid två olika tillfällen hos två olika brukare. Han berättar att han precis hade börjat jobba hos arbetsgivaren och att han blev utskickad på ett uppdrag till en kvinna i medelåldern som var rörelsehindrad men intellektuellt klar. Arbetsuppgiften bestod bland annat i att smörja in kvinnans bröst och ljumskar. Olof kände sig inte bekväm med arbetsuppgiften. När han började smörja in kvinnan märkte han att kvinnan tyckte att det var skönt. Olof beskriver följande om hur han upplevde situationen: ”Det här är inte bara ett arbete utan här utför jag en sexuell tjänst”. Han känner dock att han inte bara kan avbryta utan att han måste fullgöra uppgiften, så han fortsätter medan hon säger mer och mer. Olof berättar att han kände sig utnyttjad och totalt maktlös. En tid efter besöket hos brukaren ringde Olofs arbetsgivare upp honom och frågade om han kunde tänka sig att jobba där igen men Olof berättade hur han upplevde situationen hos brukaren och då berättade arbetsgivaren att den här brukaren är ”svår”. Olof berättar att han vid ett flertal tillfällen har blivit utskickad på uppdrag där enhetscheferna inte har talat om vilka arbetsuppgifter han skall utföra hos brukarna. Enhetscheferna lägger istället fram det som att brukaren är som en kompis och talar inte alls om att det kan uppstå jobbiga situationer hos brukaren. Olof har även arbetat som personlig assistent hos en tonårskille i dennes familjs hem. Olof berättar följande om hur han upplevde arbetssituationen här:

”Jag kände mig jäkligt utlämnad. Kände mig som något form av tjänstefolk. Fick inte sitta vid matbordet, inte röra någonting. Kändes som hemjälp” (Olof). Den situationen kändes jäkligt konstig. Du skulle ju hjälpa dem men var går gränsen? Vill han detta eller vill han bara jävlas” (Olof).

Olof upplevde att hans brukare körde med honom och vid ett tillfälle inträffade följande: Jag frågade min brukare om jag fick ta av täcket när jag skulle lära mig liften. Han sa nej, och då höjde jag rösten lite och sa ”men kan jag inte få göra det” och då kom brukarens föräldrar inspringande och sa att så kan du inte göra. Efter den här händelsen så slutade Olof hos brukaren.

Även Julia har arbetat som assistent en kortare period innan hon började hos sin nuvarande brukare. Hon berättar:

”Jag trivdes inte på detta ställe eftersom brukaren inte ville göra någonting. Personen kunde inte utnyttja sitt liv. Vi arbetade två och två med brukaren och anhöriga i hemmet. Vi fick ta hand om hela familjen. Familjen kunde inte acceptera den nya situationen. Vi kunde aldrig förändra situationen”.

HR-perspektivet bygger på att ge anställda större inflytande genom att ge dem tillgång till information, att uppmuntra självständighet och delaktighet, stärka jämlikhet samt att ge arbetet en mening. Olofs upplevelser av arbetet hos tonårskillen och dennes familj beskriver på ett tydligt sätt en arbetsplats där Olof som assistent saknar möjlighet att påverka sin arbetssituation. I det här fallet ledde det till att Olof slutade vilket berodde på att han inte hade någon möjlighet till inflytande på sin arbetsplats utan snarare blev behandlad som tjänstefolk.

Det är tydligt att de fyra assistenter som har möjlighet att påverka sin arbetssituation trivs bra med sitt arbete medan Lina som inte kan påverka sin arbetssituation inte trivs med sitt arbete. Att inte ha möjlighet att påverka innehållet i sitt arbete gör att den anställde inte trivs på sin arbetsplats och att arbetsmoralen minskar (Bolman & Deal 2007). Det finns också flertalet studier som visar på att höga krav och en låg känsla av kontroll leder till höga stressnivåer (Karasek, Theorell 1990, Eriksson & Karlsson 2002 i Gonäs 2008).

6.4 Relation till brukare och anhöriga

Samtliga av mina intervjupersoner upplever att relationen till sin brukare är god. Julia berättar att hon och hennes brukare delar samma intressen och att detta gör att relationen mellan henne och brukaren fungerar bra. ”Brukaren gör mycket av hur man upplever sitt arbete” (Julia). Hon menar att de olika assistenterna kompletterar varandra väl genom att de har olika intressen som de aktiverar brukaren med. Josef upplever att relationen till sin brukare är god men berättar samtidigt följande: ” Jag lagar en fantastisk middag och får ingen tacksamhet för det”. Det är tråkigt när brukaren inte visar någon tacksamhet för det jag gör men det är en del av arbetet och man skall inte ta det personligt. Josef berättar att det är viktigt att personkemin mellan honom och brukaren fungerar. I *Upplevelser av att arbeta som personlig assistent nr 1* (2001) i en rapportserie från habiliteringens forskningscentrum i Örebro påpekar de personliga assistenterna betydelsen av att

personkemin mellan brukare och assistent är bra för att samarbetet skall fungera. Det är också viktigt att brukare och assistent delar varandras intressen samt att det utvecklas en vänskap dem emellan. Att brukaren visar uppskattning för sin assistent är något som underlättar arbetet för assistenten (ibid.).

Mina intervjupersoner är alla samstämmiga i att det är viktigt att relationen mellan assistent och brukare är god för att arbetet skall fungera. Samtliga trivs med sin brukare. Att ha goda relationer till andra människor inte minst den person (brukare) som man arbetar med mer eller mindre dagligen måste anses mycket viktigt. Enligt HR-perspektivet och Maslows behovshierarki är det tredje trappsteget att varje människa har behov av positiva relationer till andra människor vilket jag direkt kan applicera på relationen mellan assistent och brukare. Genom att brukaren och assistenten har en god relation så uppfylls ett av deras mest grundläggande behov att ha en positiv relation (Bolman & Deal 2007). Brukaren är dessutom assistentens ”chef” vilket gör att assistenten är än mer beroende av att relationen dem emellan är god.

Lina berättar att relationen mellan henne och hennes brukare är god men att hon tycker synd om sin brukare. Hon känner en frustration över att inte hinna med att kunna göra någonting extra för sin brukare. Hon berättar vidare att hennes brukare gillar att shoppa men att de endast har hunnit göra det vid ett tillfälle under de tre månaderna som hon har arbetat där. De hinner inte gå till frisören heller men eftersom Lina är utbildad frisör klipper hon sin brukare. Lina tänker ofta på sin brukare på sin fritid och på hur hon har det.

Olof uttrycker relation till sin brukare på följande sätt:

”Jag tycker jätligt bra om honom, fungerar jättebra. Det är en förutsättning för att det skall fungera. Det är ett professionellt jobb men det är nästan omöjligt att inte blanda in sina egna känslor när man arbetar så nära brukaren. Då kan man ge någonting också”.

Lisa (enhetschef) berättar att ibland spelar brukare ut sina assistenter mot varandra t ex i form av att vissa assistenter får göra vissa arbetsuppgifter. Vissa brukare startar intriger

för att de inte har så mycket annat umgänge. I Larsson och Larssons studie (2004) beskriver en av de intervjuade assistenterna denna typ av problematik:

”Han kan bli irriterad eller frustrerad i en situation och då blir han på ett visst humör och då utnyttjar han den situationen genom att säga att nu skall du göra det och det. Då har det funnits en situation då han har kunnat fördela arbetsbitarna, men för att han blivit irriterad på en person, får den göra allting då. Han vet ju det att ja gör du det, för det tycker du är pisstråkig (Larsson & Larsson 2004 ,s 103).

6.5 Arbetsmiljön

I mina intervjuer framkommer det att mina intervjupersoner inte upplever någon större fysisk belastning utan att arbetet som personlig assistent snarare är psykiskt jobbigt. Josef beskriver en känsla han ibland kan få när han går hem från jobbet: ”Det är tillfällen då man går därifrån och är psykiskt utmattad och trött nästan nedstämd till följd av att det kan ha varit tjatigt.” Josef berättar dock att han tidigare arbetade på ett gruppboende där det ofta var tunga lyft. När jag frågade honom om de pratade med chefen om att det var tunga lyft så svarade Josef att det fanns en konsensus i personalgruppen som innebar att vi skulle göra det trots att det var tungt. Josef märkte att ingen annan pratade med chefen och därför ville inte han heller göra det. Han säger dock att det inte kändes riktigt rätt att göra dessa lyft och att det egentligen var något han borde pratat med chefen om. Orsaken till att han valde att inte göra det var att han kände att han inte ville ställa till några problem.

Ulla berättar att hon ibland tycker att det är tufft att styra sin brukare. ”Jag är egentligen inte en person som brukar styra andra men här är det en viktig arbetsuppgift. Styr man inte brukaren så blir ingenting gjort. Man kan inte ge brukaren något val utan det gäller att säga att idag är det lunch på den restaurangen”. Ulla upprepar vid ett par tillfällen att hon tycker att det är jobbigt att vara kreativ hela tiden och att hon undrar om det egentligen är bra att arbeta hos en person med hjärnskador under tio års tid. Arbetet som personlig assistent upplevde de flesta assistenter som psykiskt krävande där assistenten hela tiden måste ta hänsyn till brukarens vilja samtidigt som de ibland måste ta ett absolut ansvar för brukarens välbefinnande genom att bestämma vad som skall utföras eller ej (Dehlin 1997).

Olof berättar att de alltid arbetar två hos hans brukare. Vår brukare kan när som helst ge sig iväg och därför måste vi alltid vara två. Det har hänt att vår brukare har använt fysiskt våld vilket ytterligare ställer krav på att vi alltid är två assistenter. Både Olof och Josef upplever att deras respektive brukare ofta upprepar saker vilket ibland kan vara psykiskt jobbigt. Josef säger dock att det är en del av arbetet och att han har lärt sig hantera detta. Vid vissa tillfällen kan det dock vara extremt mycket tjat och då kan det vara riktigt jobbigt.

Lina beskriver sin arbetssituation på följande sätt: Arbetstiden är mellan 8-13.30 och under den tiden skall jag hinna göra en massa olika saker. Jag hinner inte med allt. Jag känner mig väldigt stressad och efter tre till fyra arbetsdagar i rad så känner jag att jag inte orkar mer. Under hela intervjun med Lina beskriver hon hur dåligt hon tycker att verksamheten fungerar och att hon känner sig stressad. Hon säger också att samarbetet mellan de personliga assistenterna och undersköterskorna inte fungerar: ”Det är ingen som är överens på det här stället. Om jag säger att jag är stressad så kan andra säga att nej det är inte stressigt.” I Larsson och Larssons studie (2004) visade det sig att endast ett fåtal av de intervjuade assistenterna upplevde att arbetet var fysiskt tungt. De stora arbetsmiljöfrågorna hamnar istället under den psykosociala miljön där utsatthet, hot och våld, känsla av otillräcklighet samt osäkerhet kopplat till svagt handlingsutrymme är de stora arbetsmiljöproblemen.

6.6 Tillfällen då arbetsmiljölagen ”krockar” med LSS-lagen

Lisa (enhetschef) berättar om ett tillfälle då brukarens rättigheter enligt LSS-lagen krockade med de personliga assistenternas rättigheter. Det var vid ett tillfälle då en brukare i verksamheten skulle åka på semester under en vecka. Brukaren hade bara möjlighet att ta med sig en assistent under den veckolånga resan. Arbetstidslagen säger dock att en person endast få arbeta ett visst antal timmar i sträck samt att det måste finnas dygnsvila på ett visst antal timmar, vilket skulle betyda att den personliga assistent som följer med på resan inte kommer att kunna arbeta mer än delar av resan. Detta skulle

betyda att assistenten skulle spendera sin lediga tid på annan ort. Det hela slutade med att brukaren fick ställa in resan. Lisa berättar: ”Jag kan inte tvinga assistenter att åka”

Olof berättade om en liknande situation:

”Ett exempel var att vi skulle vara tvungna att jobba dygnet runt, en viss tid obetald. Det skulle betyda att vi skulle spendera ledig tid på annan ort utan att få betalt. Skulle vi gå ut och sparka på en sten. Vi har ju faktiskt ett annat liv och det verkade inte anhöriga ha speciellt mycket respekt för. De är inne i sin egen värld och brukaren skall vara prioritet nummer ett för alla”.

Olof berättar att en av assistenterna ställde upp och åkte med på resan vilket Olof och de andra assistenterna tyckte var fel. Det bästa hade varit om alla hade stått på sig och sagt att de inte tänkte följa med. Anhöriga lämnade hintar att tar ni inte detta så... Till och från kan anhöriga försöka spela ut oss mot varandra för att få igenom det de vill. När jag frågade Olof om han kände av något maktförhållande mellan honom och anhöriga fick jag följande svar: ”

”Maktförhållandet är definitivt att man är underställd dem. Makten är obefintlig! När det gäller vissa saker så känner man att man inte har någon makt. Ibland kan det kännas att det ställs krav på saker som man skall göra som går överstyr, så känner man gör jag inte det så kan jag få sparken. Det är inte brukaren utan snarare anhöriga” (Olof).

7. Fördelar respektive nackdelar med yrket

Tidigare forskning visar att de flesta assistenter upplever avsaknaden av kollegor som det största problemet (Socialstyrelsen 2007-123-24). I min undersökning är det ingen som anger ensamarbete som en nackdel. Två av mina intervjupersoner ser det till och med som en fördel att arbeta ensam. Ulla berättar att hon tycker om att arbeta ensam. Julia upplever ensamarbetet på följande sätt: ”Vi har gemensamma intressen så jag känner mig aldrig ensam eller saknar någon”.

För- och nackdelar som mina intervjupersoner upplever med sitt yrke:

Fördelar:

- En enorm fördel med arbetet är att vi kommer ut mycket.
- Att arbeta ensam. Jag och min brukare har samma intresse vilket gör att jag aldrig känner mig ensam.
- Arbetstiderna har vi valt själv så de är bra.
- Självständigt.
- Trevliga arbetskamrater.
- Bra brukare.
- Arbetet är omväxlande.
- Brukaren är tacksam.
- Friheten med att vi inte har någon ”chef”. Assistenterna delar på ansvaret så att verksamheten går runt.
- Arbetsuppgifterna är helt okej.
- Jag har utvecklats mycket som människa under min tid som personlig assistent. Har lärt mig mycket om mig själv, brukaren och om samhället.
- Bra anställningsform och sysselsättningsgrad.
- Tycker att det är ett mycket bra och viktigt yrke.

Nackdelar:

- Ibland psykiskt tungt.
- Att man gör sig tillgänglig och foglig för brukaren och ibland kan man känna att att man får lite tillbaka av brukaren.
- Lönen är låg.
- Man skulle vilja ge allt till personen men personen har sina begränsningar.
- Att man inte jobbar professionellt. Att man tar på sig brukarens bekymmer och/eller blir som en i brukarens familj (kan vara både en fördel och nackdel).
- Brukaren kan utnyttja assistenten.
- Man tar med sig jobbet hem. Tänker på hur brukaren har det.
- Dålig anställningsform och sysselsättningsgrad.

- Osäker anställningstrygghet. ”Hade de velat så hade de kunnat sparka oss”
- Att hela tiden vara den som stimulerar/aktiverar brukaren kan vara tufft.

8. Sammanfattning

Mitt resultat visar att de flesta personliga assistenter trivs med sitt arbete och uppfattar det som viktigt och meningsfullt. Flertalet är nöjda med sin anställningsform och sysselsättningsgrad. Arbetsuppgifterna består i huvudsak av att stimulera och aktivera brukaren. Att relationen till brukaren är god är enligt assistenterna en förutsättning för arbetet skall fungera. Arbetsmiljön är inte fysiskt utan snarare psykiskt krävande vilket beror på att vissa brukare upprepar saker om och om igen. Många assistenter upplever att de har ett stort inflytande över hur arbetsdagen förflyter vilket de ser som en stor fördel.

Den assistent som inte känner att hon kan påverka är den enda av mina intervjupersoner som inte trivs med sin arbetssituation. Två av mina intervjupersoner berättar att de har arbetat som personliga assistenter även innan de började hos sin nuvarande brukare men att de slutade där för att de inte hade någon möjlighet att påverka sin arbetssituation. Relationen till brukaren och dennes anhöriga var i dessa fall dålig vilket berodde på att assistenterna behandlades som om de vore tjänstefolk. En av mina intervjupersoner berättar att han inte fick äta vid familjens matbord och att han blev kontrollerad av anhöriga när han arbetade med brukaren. Samma intervjuperson berättar att han ibland känner att han inte har någonting att säga till om utan att det bara är att göra som anhöriga säger om han vill behålla jobbet.

I de fall då arbetsmiljölagen krockar med LSS-lagen är det egentligen en fråga om arbetstidslagen. Tre av min intervjupersoner har varit med om att deras brukare skall åka på semester och att det i samband med dessa resor har uppkommit diskussioner kring om assistenterna kan bli ”tvingade” att spendera sin lediga tid på annan ort. I ett av fallen ställde en assistent upp vilket räckte för att brukaren skulle kunna åka. I det andra fallet sa assistenterna nej, med motiveringen att de inte ville tillbringa sin lediga tid på annan ort, vilket betydde att semestern för brukaren fick ställas in. I intervjun med enhetschefen

berättar hon att vi inte kan beordra in någon assistent under dessa villkor utan att det är upp till varje assistent att välja om de vill ställa upp eller inte.

Min studie visar inte att personalomsättningen skulle vara hög utan snarare tvärtom. Enhetschefen uppskattar att personalomsättningen i hennes verksamhet är cirka 25 % på sju år.

9. Diskussion/slutsatser

Min undersökning har visat att majoriteten av mina intervjuade assistenter trivs med sitt arbete. De stora fördelarna med arbetet är relationen till brukaren samt att assistenterna har ett stort inflytande över hur arbetsdagen ser ut. Det finns assistenter i min undersökning som har arbetat hos brukare där deras möjlighet till påverkan har varit obefintlig och detta har berott på att anhöriga har styrt på dessa arbetsplatser. Majoriteten av mina intervjupersoner har vissa ramar (scheman) att arbeta efter men utöver det kan de planera dagen tillsammans med sin brukare. Två av mina fem intervjupersoner lägger sitt eget schema vilket de ser som en stor förmån.

Ingen av mina intervjuade assistenter upplever arbetet som fysiskt tungt. Att de inte tycker att arbetet är fysiskt tungt är kanske inte så konstigt eftersom fyra av mina fem intervjupersoner arbetar med brukare som inte behöver hjälp med personlig omvårdnad utan där den huvudsakliga arbetsuppgiften istället är att stimulera/aktivera brukaren. De intervjupersoner som tidigare har arbetat hos brukare som har behövt hjälp med personlig omvårdnad har upplevt detta som fysiskt tungt. Arbetet som personlig assistent är snarare psykiskt tungt där brukaren ofta upprepar saker samt att det kan vara psykiskt krävande att hela tiden behöva vara kreativ genom att stimulera sin brukare.

Min undersökning visar att det är sällan som arbetsmiljölagen krockar med LSS-lagen. Vid de tillfällen den gör det så är det egentligen en fråga om arbetstidslagstiftning. Två av mina intervjupersoner tog upp exempel då brukaren skulle iväg på semester och assistenterna hade varit tvungna att tillbringa sin lediga tid på annan ort. I det ena exemplet kunde inte brukaren åka för att assistenterna inte ställde upp på att arbeta under

dessa omständigheter. I det andra exemplet ställde en av assistenterna i arbetsgruppen upp. Vid detta tillfälle hade anhöriga gett hintar om att ställer ni inte upp på detta så kanske ni inte får behålla ert arbete.

Två av mina intervjupersoner berättar att deras respektive brukare kan använda fysiskt våld mot dem. Det inträffar dock sällan men när det händer så händer det ofta utan förvarning.

Några av mina intervjupersoner har tidigare arbetat hos andra brukare och orsaken till att de arbetade där under en kortare tid var att de inte hade någon möjlighet att påverka sin arbetssituation. På dessa arbetsplatser (brukarens hem) var det ofta de anhöriga som gjorde så att assistenterna kände sig maktlösa. Min undersökning visar att anhörigas krav många gånger är den direkta orsaken till att assistenterna väljer att sluta hos sin brukare. Mina intervjupersoner berättar om anhöriga som kontrollerar dem och behandlar dem som tjänstefolk vilket gör att de tröttnar och slutar.

Tidigare forskning visar att de flesta personliga assistenter ser ensamarbetet som en av de största nackdelarna med yrket. Mitt resultat visar på att det kan vara en fördel att arbeta ensam. Vad gäller personalomsättning så visar min undersökning delvis ett annat resultat än tidigare forskning gör. Larsson och Larssons studie (2004) visar på en personalomsättning som ligger på ungefär 40 % per år och att cirka 70 % av samtliga assistenter har arbetat i högst tre år. Den tidigare forskningen är oense om hur stor personalomsättningen för personliga assistenter är men all tidigare forskning visar att personalomsättningen är hög.

I min studie har de intervjuade assistenterna arbetat i 3 månader, 2 år, 3 år (har tidigare arbetat hos andra brukare till och från), 9 år samt 10 år. När assistenterna fick svara på frågan om de kommer arbeta som assistenter om tre år svarade tre av fem att de antagligen jobbar som personliga assistenter. Josef som studerar var den enda av mina intervjupersoner som såg arbetet som något tillfälligt. Lina var också aningen tveksam till om hon kommer att arbeta som assistent eller undersköterska om tre år. Hon upplevde

dock inte arbetet som tillfälligt utan skulle kunna tänka sig att fortsätta arbeta som assistent om hon får utökad sysselsättningsgrad.

Lisa (enhetschefen) har inte bilden av att det är ett genomgångsyrke. Hon har arbetat som enhetschef på den här arbetsplatsen i cirka sju år och hon uppskattar att cirka 25 % av arbetsstyrkan är utbytt sedan hon började. Hon tror inte att jag hade fått något annat svar om jag hade intervjuat hennes kollegor.

Yrket personlig assistent kanske är på väg att bli ett yrke och inte ett tillfälligt arbete i väntan på något annat vilket tidigare forskning antyder. Min studie visar i alla fall inte att det skulle vara någon högre personalomsättning bland personliga assistenter. Det skall dock sägas att de studier, rapporter, tidskrifter som jag har refererat till i min tidigare forskning är undersökningar som är betydligt mer omfattande än min undersökning.

Framtida forskningsfrågor inom detta ämne skulle kunna vara att undersöka hur brukare upplever att deras rättigheter blir uppfylld genom LSS-lagen. Eller att undersöka vilka faktorer som skulle kunna öka yrkets status.

Källförteckning

Ahlström, Gerd & Sundmark Gunvor & Wetterstrand, Johanna. (2001). *Upplevelser av att arbeta som personlig assistent*. Rapportserie från Habiliteringen forskningscentrum, Örebro.

Aspers, Patrik. (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.

Bolman, Lee G & Deal, Terrence E (2003). *Nya perspektiv på organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

Brusén, P & Printz A. (2006) *Handikappolitiken i praktiken*. Växjö: Grafiska Punkten.

Dalen, M (2008) *Intervju som metod*. Malmö: InterGraf AB.

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

Denscombe, Martyn. (2000) *Forskningshandboken- för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

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

Gonäs, Lena *Arbetsmarknadskarriär, arbetsvillkor och hälsa* (2008). Karlstad: Universitetstryckeriet.

Handikappreformen. *Personlig assistent yrke med speciella förutsättningar* (1997) Art nr 1997-49-5 Socialstyrelsen.

Hwang, P & Lundberg, I & Rönnerberg, J & Smedler, A-C. (2005) *Vårt tids psykologi*. Natur och Kultur, 2005.

Kvale, S. (2002): Interview. *En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Köpenhamn: Hans Reitzels förlag.

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

May, T (1997) *Social research- Issues, methods and process*. Great Britain: Redwood Books, Trowbridge.

Meeuwisse, A & Swärd, H & Lappalainen, R. E & Jacobsson, K. (2008) *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur & Kultur.

Socialstyrelsen (2007) Artikelnr 2007-123-24. *Personlig assistans som yrke* www.socialstyrelsen.se, augusti 2007. (2009-04-11).

Bilaga 1 intervjufrågor personliga assistenter

Bakgrundsvariabler:

- Ålder?
- Assistansanordnare? (Privat, kooperativt, kommunen, egen arbetsgivare?)
- Hur länge har du arbetat som personlig assistent?
- Varför sökte du jobb som personlig assistent?
- Hur blev du rekryterad?

Tema 1: Hur ser arbetsförhållandena ut för dig som personlig assistent (för- och nackdelar)?

- Anställning?
- Arbetstider?
- Arbetsuppgifter?
- Utbildningar (vilken/vilka?)
- Handledning?
- Vilket stöd får du från din chef?

Tema 2: På vilket/vilka sätt kan du påverka din arbetssituation?

- Anställning?
- Arbetstider?
- Arbetsuppgifter?
- Arbetsmiljö?
- Övrigt?

Tema 3: Hur upplever samt påverkas du av relationen mellan dig och din brukare/anhöriga?

- Hur är relationen mellan dig och din brukare?
- Vilka problem kan uppstå i relationen?

Tema 4: Hur bedömer du din arbetsmiljö?

- Är arbetet fysiskt tungt?
- Är arbetet psykiskt tungt?

Tema 5: Uppstår situationer där LSS- lagens tillämpning krockar med arbetsmiljölagen?

- Fysiskt tungt?
- Psykiskt tungt?
- Arbetstider (arbetstidslagstiftningen)?

Övrigt: Kommer du att arbeta som personlig assistent om tre år? (motivera)

Bilaga 2 intervjufrågor enhetschef

Bakgrund:

- Hur länge har du arbetat som enhetschef?
- Hur många personliga assistenter är du chef för?
- Hur rekryterar du dina personliga assistenter?
- Varför söker sig personer till yrket personlig assistent?

Tema 1: Arbetsförhållanden:

- Vilka arbetsuppgifter har de personliga assistenterna?
- Vilken anställningsform är vanligaste för de personliga assistenterna?
- Upplever du att de personliga assistenterna är nöjda med sina anställningsformer?
- Hur ser du på de personliga assistenternas arbetstider?
- Vilket stöd samt vilken utveckling och fortbildning erbjuder du dina personliga assistenterna? Utbildning, handledning, stöd från dig som arbetsgivare?
- Hur stor är personalomsättningen bland personliga assistenter?

Tema 2: Vilka möjligheter har personliga assistenter att påverka sin arbetssituation?

- Anställning?
- Sysselsättningsgrad?
- Arbetsuppgifter?
- Arbetstider?
- Övrigt?

Tema 3: Hur upplever samt påverkas de personliga assistenterna av relationen mellan dem och brukaren/ anhöriga?

- Hur ser en bra relation ut mellan en assistent och en brukare/anhöriga?
- Vilka problem uppstår i relationen?

Tema 4: Arbetsmiljön?

- Upplever du att arbetet som personlig assistent är fysiskt tungt?
- Upplever du att arbetet som personlig assistent är psykiskt tungt?

Tema 5: Hur hanterar du situationer där LSS-lagen krockar med arbetsmiljölagen?

- Fysiskt tungt?
- Psykiskt tungt?
- Arbetstidslagstiftningen?