

Vanmakt och motmakt

i personliga assistenters relationer till brukare

Författare: Stina Bergström

Socialhögskolan vid Lunds universitet
SOPA63
Vt-08



Handledare: Stig Linde

Abstract

Author: Stina Bergström

Title: Powerlessness and resistance in personal assistants' relationships to users

Supervisor: Stig Linde

The aim of this study was to examine the aspect of power in the relationship between the personal assistant and the disabled person he or she works with (*the user*). The study was based on interviews with five personal assistants who worked for private companies that provided personal assistance. Seven themes were identified and discussed. These were: the users amount of control over the assistance given, the workplace environment, the working conditions, the organization of personal assistance by private companies, the assistants recourses and usage of power and the users participation in chores. To analyze these themes I used Foucault's theory of power and the perspective of Human Resource. These seven themes either reduced or increased the resources of power available to the assistant or user. Resources of power available to the user included the control over the assistance given by the law (LSS) and also the fact that the user could use his disprivileged position as disabled to gain sympathy, thus enforcing his will (what I called *victim's power*). One obvious resource of power available to the assistant was the non-existing disability (as opposed to the user's disability), but to enforce his or her will, the assistant had to refer to the user's best interest. Another conclusion I drew was that both assistant and the disabled entered the relationship with a sense of being a victim of exercises of power, which drives them to use the resources of power available on each other. At the end of my essay I present three possible strategies for balancing the resources of power in this relationship. These are: lucid rules for the workplace, a compulsory vocational training and a better collective agreement for personal assistants.

Keywords: Personal assistance, power, disabled person, LSS.

Nyckelord: Personliga assistenter, makt, brukare, LSS.

Innehåll

1. Inledning	1
1.1. Problemformulering	1
1.2. Syfte och frågeställning	2
1.3. Tidigare forskning	3
1.4. Bakgrund	4
1.4.1. Historik	4
1.4.2. Yrkets förutsättningar	5
2. Teori och begrepp	7
2.1. Foucaults maktanalys	7
2.2. Human Resource-pespektivet	8
2.3. Begrepp	9
2.3.1. Motmakt	9
2.3.2. Maktresurs	9
2.3.3. Öppna och dolda maktresurser	9
3. Metod	10
3.1. Val av metod	10
3.2. Avgränsning	11
3.3. Val av intervjupersoner	11
3.4. Genomförande av intervjuer	11
3.5. Bearbetning och analys	12
3.6. Tillförlitlighet, trovärdighet och relevans	12
4. Etiska överväganden	13
5. Presentation av empiri	14
5.1. Brukarinflytandets omfattning	14
5.2. Arbetets villkor	15
5.2.1. Arbetsuppgifter	15
5.2.2. Att arbeta i någons hem	16
5.2.3. Att arbeta ensam	16
5.2.4. Vänskapsrelation eller arbetsrelation?	16
5.2.5. Avsaknaden av en obligatorisk utbildning	16
5.3. Arbetsmiljö	17

5.3.1. <i>Den fysiska arbetsmiljön</i>	17
5.3.2. <i>Den psykosociala arbetsmiljön</i>	18
5.4. Anställning	19
5.4.1. <i>Anställningsavtalet</i>	19
5.4.2. <i>Anställningstrygghet</i>	19
5.5. Privat organisering av personlig assistans	20
5.6. Assistentens makt	21
5.6.1. <i>När kan assistenten använda sig av sin makt?</i>	21
5.6.2. <i>När bör assistenten inte använda sig av sin makt?</i>	21
5.7. Brukarens delaktighet	22
6. Analys – makt och motmakt	22
6.1. Assistentens maktläge	23
6.1.1. <i>Strukturen, eller de öppna maktresurserna</i>	23
6.1.2. <i>När bör assistenten nyttja sina maktresurser?</i>	23
6.1.3. <i>När bör assistenten inte nyttja sina maktresurser?</i>	24
6.2. Brukarens maktläge	25
6.2.1. <i>Brukarinflytandet</i>	25
6.2.2. <i>”Offermakten”</i>	25
6.3. Strategier för att balansera makt	26
6.3.1. <i>Arbetsplatsbeskrivning</i>	26
6.3.2. <i>Utbildning</i>	27
6.3.3. <i>Bättre avtal för assistenter</i>	27
7. Sammanfattande diskussion	28
7.1. Återkoppling till frågeställningar	28
7.2. Egna reflektioner	29
7.3. Slutord	30
Referenslista	31
Bilaga 1. Information om deltagande	33
Bilaga 2. Intervjuguide	34

1. Inledning

1.1. Problemformulering

Den 1 januari 1994 trädde *Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade* (LSS, 1993:387) i kraft. Det är en lag som kom till efter att man börjat reagera på att vården som gavs till funktionshindrade inte var tillfredställande. Man ansåg till exempel att den funktionshindrade inte hade tillräckligt med inflytande över sitt liv (Larsson 2005). För att öka dennes inflytande (i fortsättningen kallat brukarinflytande) utformade man alltså denna rättighetslag. En av de insatser man kan bli erbjuden är personlig assistans och det är handikappolitiska principer såsom inflytande och självbestämmande som är menade att fungera som ledord för denna insats (ibid.). Med detta i åtanke väcktes i mig en undran om hur de personliga assistenterna upplevde sitt arbete. Ett av syftena med de personliga assistenternas arbete är att hjälpa brukaren att bibehålla makten över sitt eget liv, och därmed även över assistentens arbetsinsats under arbetstid. Jag har funderat på vari assistentens möjlighet till inflytande, eller makt om man så vill, över sitt arbete då ligger.

Makt är ett laddat begrepp som man stöter på i många sammanhang. Man kan som individ ha olika förutsättningar för maktutövning beroende av resurser av olika slag. Jag har funderat mycket kring makt och hur makt påverkar oss i vår vardag. Det finns många aspekter i den personliga assistentens arbete som gör det till ett intressant yrke att studera i allmänhet, men ur ett maktperspektiv i synnerhet: det faktum att man arbetar i brukarens hem är en, att man ofta arbetar ensam är en annan. Brukaren kan ses som arbetsledare, och är i vissa fall även arbetsgivare, vilket jag menar skapar en speciell arbetssituation jämfört med hur liknande arbete organiseras på till exempel ett vårdhem eller ett gruppboende.

Att arbeta som personlig assistent beskrivs ofta som att man ska fungera som brukarens *förlängda armar och ben*. Assistenten arbetar mycket nära brukaren vilket kan skapa nära relationer. Särskilt intressant blir det då att undersöka dessa relationer. Szebehely (1995) berättar i sin avhandling om en studie som gjorts med busschaufförer i en storstad.

Det händer att människor kommer springande till en busshållplats just när bussen ska köra därifrån. Om turlistan är alltför knappt tilltagen så att bussförarna inte kan vänta utan att komma för sent till nästa hållplats, visar det sig att de föredrar att byta linje relativt ofta. Om de kör länge på samma linje lär de "känna" de fasta passagerarna och det är då svårare att köra ifrån den springande passageraren.

(Szebehely 1995, s. 160)

Detta beskriver hur komplicerat det kan vara att ha en relation som bygger på både vänskap och professionalism.

En annan fundering som väckts hos mig gäller gränsdragning: att fungera som en annan persons armar och ben kan lätt bli problematiskt om man som personlig assistent i en specifik situation inte känner sig bekväm i att göra det brukaren önskar. Frågan om när en assistent kan säga nej till att utföra uppgifter som en brukare ber denne om är en av de frågor jag anser vara intressant att undersöka. Ovan nämnda faktorer kan resultera i ett komplicerat och tvetydigt maktförhållande vilket drabbar såväl assistenter som brukare. Det går inte att säga vem det är som har makten i relationen mellan brukare och dennes assistent och det är kanske inte heller särskilt intressant. Däremot kan det vara intressant att se vilka möjligheter den personliga assistenten respektive brukaren har att utöva makt.

Assistans enligt LSS kan organiseras på några olika sätt. Den kan ges i kommunens, privata företags eller brukarens regi, där alla former har sina förutsättningar. Jag ämnar undersöka den assistans som är organiserad genom privata företag som inte är brukardrivna. Detta eftersom de olika formerna får olika konsekvenser för maktförhållandena på arbetsplatsen. I brukardrivna assistansföretag blir brukaren dessutom arbetsgivare vilket innebär ytterligare en maktdimension som jag av utrymmesskäl inte kommer att undersöka. Däremot kan man i den form jag valt att undersöka, privat organiserad assistans som inte är brukardriven, även se brukaren som kund vilket betyder att brukaren, om denne är missnöjd med assistansen, kan byta bolag och därmed assistenter. Även kollektivavtalen ser annorlunda ut för assistenter som är anställda inom de olika formerna vilket får konsekvenser för arbetssituation och inflytande.

1.2. Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur personliga assistenter upplever sin relation till brukaren de arbetar hos utifrån en maktanalys.

För att undersöka detta har jag formulerat följande frågeställningar:

- Vad har assistenterna respektive brukarna för maktresurser och hur använder de sig av dessa i det maktspel som utspelar sig dem emellan, så som assistenterna upplever det?
- Vad finns det för resurser att tillgå som skulle kunna ha en för assistenterna positiv inverkan på maktrelationerna?

1.3. Tidigare forskning

Eftersom yrket personlig assistent är ett relativt nytt yrke (se kap.1.4.1.) har man ännu inte hunnit forska så mycket på det. Dock finns det en del som jag stött på under processen med denna undersökning.

Monica Larsson (2005) har skrivit en rapport som ingår i FOU Skånes skriftserie. Med utgångspunkt från assistenters, anställda inom olika kommuner, berättelser om de villkor som utmärker arbetet vill Monica Larsson uppmärksamma och ge en ökad förståelse och kunskap om de personliga assistenternas arbete.

Ann-Marie Dehlin (1997) har skrivit en bok om personlig assistans som yrke utifrån egna erfarenheter i egenskap av socionom och mor till en funktionshindrad dotter. Detta är ingen text med en vetenskaplig frågeställning som framarbetats med hjälp av någon vetenskaplig metod, utan snarare en informativ bok för den som kommer i kontakt med personlig assistans eller av annan anledning vill veta mer om yrkets förutsättningar. Jag tycker att den varit en hjälp i skrivandet av denna uppsats då den förmedlar en hel del fakta om bakgrunden till yrket och tillkomsten av LSS.

Personlig assistent. Yrke med speciella förutsättningar (1997) är en utredning som Utre-darhuset i Uppsala AB genomförde 1996. Det är en undersökning av personliga assistenters arbetsvillkor på uppdrag av socialstyrelsen. Ansatsen var att kartlägga assistenternas samman-sättning, kompetens, arbetsvillkor och utbildningsmöjligheter. Man har i undersökningen inte talat med de personliga assistenterna själva utan med deras arbetsgivare. Rapporten visar att de mål lagen ställt upp för insatsen personlig assistans, såsom brukarens inflytande över sin personliga assistans, enligt arbetsgivarna uppfylldes. Rapporten visar även på vilka punkter insatsen *inte* kan sägas uppfylla de mål lagen ställt. Dessa var: assistenternas yrkesstatus, assi-stenternas medvetandegrad om vad personlig assistans innebär (vilken ansågs vara för låg), assistenternas arbetssituation (som inte ansågs god nog) samt brister i regelverket kring per-sonlig assistans. Rapporten behandlar även frågan om arbetsgivarnas syn på en generell grundutbildning till personliga assistenter. Det framkommer att uppfattningen om det var blandad även om de flesta inte ansåg att det var en bra idé. Även detta ses som en brist att räkna till de ovan nämnda.

Vad gäller makt mellan individer i arbetssituationer har jag stött på ett antal avhandlingar. Marta Szebehely (1995) har skrivit en avhandling om hemtjänstens vardag där hon jämför tre olika modeller för att ge hemtjänst. Hon diskuterar bl.a. arbetsschemats roll i vårdbiträdenas vardag. Hon menar att schemat minskar flexibiliteten i arbetet och att det detaljerade schemat inger både personal och den äldre en känsla av utbytbarhet. Detta ger en konsekvens av ett

litet handlingsutrymme för de anställda samt små möjligheter för inflytande för den gamle. Szebehely menar även att vårdbitrådets upplevelser av arbetsvillkoren ger konsekvenser för hur hjälpmottagaren upplever den hjälp eller det arbete som utförs.

Även Bengt Ingvad (2003) har skrivit en avhandling om hemtjänsten. Dock har han valt att inrikta sig på samspelet mellan vårdbiträde och de äldre som blir hjälpta. I avhandlingen pekar han på att det inte bara är hemtjänstens omsorg och de äldres vårdbehov som spelar roll för vårdsituationen utan att även de relationer som skapas mellan den äldre och personalen i hemtjänsten är viktiga. Dessa relationer påverkar de olika aktörerna vilket i sin tur påverkar deras handlande. Bengt Ingvad skriver att för att kunna tillgodose den äldres självbestämmande och integritet krävs det att personalen upprättar ett gott samarbete med den gamle. Personalen utvecklar även ett känslomässigt beroende av den gamle då en relation skapas och det blir viktigt för de i personalen att den gamle mår bra och har det bra.

Gunilla Albinsson & Kerstin Arnesson (1997) har skrivit en avhandling som undersöker relationen mellan makt/motmakt och genus inom hälso- och sjukvården. Undersökningen visar att kvinnor i vården ofta blir utsatta för olika former av härskartekniker och maktutövning vilket genererar en motmaktsutövning från kvinnorna. Motmakten kan gestalta sig på många olika sätt där anpassning är exempel på en sådan. Man kommer även fram till att de som utövar makt eller motmakt inte alltid är medvetna om att de utövar makt. Den här texten har främst varit intressant för mig vad gäller teorival och begrepp.

1.4. Bakgrund

1.4.1. Historik

Synen på personer med funktionshinder har genomgått stora förändringar under den andra halvan av 1900-talet. I mitten på 1900-talet ansåg man att handikapp var en individuell egenskap och de personer som hade en sådan egenskap skulle skiljas från det övriga samhället. Inte sällan placerades man på institution redan vid födseln. I början av 1960-talet började man se på funktionshinder på ett lite annat sätt. Istället för att tala om "handikappade personer" började man istället tala om "personer med funktionshinder". Man började alltså tala mer om *personer* med vissa förutsättningar än *förutsättningar* hos en inte särskilt viktig person. Man började nu se det som att man kunde vara funktionshindrad men att man för den sakens skull inte behöver vara särskilt handikappad. Graden av handikapp kunde nu alltså reduceras med hjälp av fysiska miljöer och sociala attityder. Från 1970 och framåt fick funktionshindrade större möjligheter att leva ett så *normalt* liv som möjligt med resten av samhället (Larsson 2005). Hösten 1988 tillsattes en handikapputredning (*Ett samhälle för alla*, SOU 1992:52)

eftersom man ännu inte var nöjd med de villkor de funktionshindrade hade. Under handikapputredningens arbete konstaterades att det fanns stora skillnader i levnadsstandarden mellan funktionshindrade och icke funktionshindrade. Dessutom var de lokala skillnaderna stora vad gällde vilket stöd de funktionshindrade kunde vänta sig att få. Principer som kvalitetskrav, självbestämmanderätt, inflytande, delaktighet, tillgänglighet, helhetssyn och kontinuitet fungerade som vägledande under handikapputredningen. Det var denna utredning som senare skulle leda till handikappreformen som bl.a. innebar tillkomsten av den nya lagstiftningen LSS, *Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade*. Till denna tillkom även LASS, *Lagen om assistansersättning*, som kan beskrivas som ett komplement till LSS, vilken anger hur mycket assistans den funktionshindrade kan vara berättigad till och på vilka grunder detta ska avgöras. LSS och LASS trädde i kraft den 1 januari 1994 (Dehlin 1997). Det är enligt LSS 9 § man som funktionshindrad kan bli berättigad personlig assistans.

1.4.2. Yrkets förutsättningar

LSS är en rättighetslag vilket innebär att det är en definierad personkrets som omfattas av lagen samt att de som tillhör personkretsen har rätt att överklaga det som rör de rättigheter lagen anger. I LSS beskrivs vilka insatser personkretsen kan utkräva varav personlig assistans är en. I § 5–6 anger man målen och den allmänna inriktningen med lagen. Eftersom jag anser att målen med verksamheten är av intresse för min undersökning kommer jag att återge dessa två paragrafer i sin helhet.

§ 5 Verksamhet enligt denna lag skall främja jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhällslivet för de personer som anges i 1 §. Målet ska vara att den enskilde får möjlighet att leva som andra.

§ 6 Verksamheten enligt denna lag skall vara av god kvalitet och bedrivas i samarbete med andra berörda samhällsorgan och myndigheter. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmanderätt och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över insatser som ges. Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

För verksamheten enligt denna lag skall det finnas den personal som behövs för att ett gott stöd och en god service och omvårdnad skall kunna ges.

I den senare paragrafen lyfts respekten för den enskildes egna önskningsar och behov fram. Detta innebär att insatserna ska ges och utformas i samverkan med den berörde. God kvalitet

innebär bl.a. ett bra bemötande gentemot brukaren, hänsyn till människors lika värde och medinflytande för den enskilde. I § 9 anges de olika insatserna man kan bli berättigad till enligt LSS där insats nummer två är personlig assistans (Bergstrand 2005).

Som personlig assistent ska man hjälpa en person – vilken på grund av ett funktionshinder inte klarar sin dagliga livsföring på egen hand – att i största möjliga mån kunna leva sitt liv som andra. Definitionen av personlig assistans är enligt Sveriges rikets Lag (*Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade*, 1993:387, 9 a §) följande:

Med personlig assistans enligt 9 § 2 avses personligt utformat stöd som ges av ett begränsat antal personer åt den som på grund av stora och varaktiga funktionshinder behöver hjälp med sin personliga hygien, måltider, att klä av och på sig, att kommunicera med andra eller annan hjälp som förutsätter ingående kunskaper om den funktionshindrade (grundläggande behov).

Den personliga assistansen ska vara utformad på det sätt att det hjälper den enskilde att i så hög utsträckning som möjligt leva ett självständigt och oberoende liv. Den enskilde har själv rätt att bestämma i vilka situationer den personliga assistansen skall ges. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att de anställda har en god arbetsmiljö, såsom att den tekniska utrustning som behövs för att kunna utföra arbetet finns, rekrytering av personal och fortbildning samt handledning (Bergstrand 2005).

Det finns ett antal kollektivavtal man som personlig assistent kan vara omfattad av. Som privat arbetsgivare kan man teckna det avtal som heter PAN, anställda inom kommunen omfattas av ett avtal som heter HÖK vilket följaktligen ger annorlunda villkor för de anställda. De assistenter jag intervjuat är alla omfattade av kollektivavtalet PAN. Jag kommer inte att gå igenom allt avtalet vidrör utan bara välja de delar jag anser vara av intresse för denna undersökning samt de delar som är allmänna. De personliga assistenterna är timanställda och får därför lön per arbetad timme (PAN 07, Bilaga 2, § 8) och den som arbetar på obekvämlig arbetstid får tillägg till lönen enligt en i avtalet angiven tabell (PAN 07, Bilaga 2, § 10). De som är omfattade av PAN anställs som assistent till en enskild funktionshindrad och är anställd viss tid för ett visst arbete (PAN 07, Bilaga 2, § 1). Denna form kallas tidsbegränsad anställning. Anställningstiden vid tidsbegränsade anställningar kan på förhand vara bestämda, eller satt i relation till yttre omständigheter (Lunning & Toijer 2006). I de personliga assistenternas fall är det i regel det senare alternativet som är det aktuella. I realiteten kan detta betyda att uppdraget för assistenterna varar fram till dess brukaren inte är i behov av hjälp, t.ex. vid bort-

gång eller om brukaren skulle flytta till ett vårdboende. Även i händelse av att brukaren säger upp avtalet med företaget upphör uppdraget. Lunning och Toijer menar att det inte är odelat negativt att ha en visstidsanställning framför en tillsvidareanställning. De pekar bl.a. på att den anställde sitter säkrare i sin anställning under den tiden anställningen gäller, detta då den anställde inte kan sägas upp på grund av t.ex. arbetsbrist. De menar även att företrädesrätten till återanställning enligt 25 § LAS är ett av de viktigaste skydden för den visstidsanställda (Lunning & Toijer 2006). Denna företrädesrätt gäller dock inte de personliga assistenter som är omfattade av PAN (PAN 07, Bilaga 2, § 2). Om uppdraget upphör eller om assistenten blir uppsagd har denne en månads uppsägningstid (PAN 07, Bilaga 2, § 2).

2. Teori och begrepp

2.1. Foucaults maktanalys

Makt finns i alla relationer, det finns alltså inte någon relation som *inte* innehåller en maktdimension. Så kan man i korthet beskriva Foucaults maktanalys. Makten ses som en relation mellan två krafter som ser olik ut beroende på hur dessa två krafter fungerar ihop. Man kan inte se makten som något *en part har* utan som ett nät som ligger över eller i alla *relationer*. Detta skapar en kamp som pågår kontinuerligt och ingen kan någonsin ”vinna” makten. De faktorer och händelser som skapar maktrelationer mellan individer är desamma som i ett större perspektiv skapar de större samhälleliga och globala maktrelationerna. Man bör vid varje maktanalys börja med att titta på en praktik och hur individen i denna praktik blivit påverkad av maktutövandet. Enligt Foucault formas motstånd av makt och kan aldrig finnas autonomt, det är en reaktion på maktutövande som samtidigt är ett utövande av makt. Det kan alltså vara väldigt svårt att skilja på makt och motstånd vilket är en av Foucaults poänger (Beronius 1991). Foucault menar att aktörerna inte alltid är medvetna om att de utövar makt eller framförallt vad den handling de utför har för effekter och vilken kedja av handlingar det skapar. Subjekten är samtidigt som de själva utövar makt utsatta för maktutövning. Maktinnehavet är svårfångat och inte tillhör endast en av parterna utan glider på en skala beroende på situation (ibid.).

Foucaults sätt att se på makt upplever jag har många fördelar för min undersökning eftersom de maktförhållanden jag kommer att undersöka präglas av en relation mellan två parter. För att operationalisera Foucaults maktteori kommer jag, delvis utifrån Albinsson och Arneson (1997), att använda mig av tre begrepp som preciseras nedan (kap. 2.3.). Dessa är ”motmakt”, ”maktresurs” och ”öppna och dolda maktstrukturer”.

2.2. Human Resource-perspektivet

Human Resource-perspektivet (eller HR-perspektivet) är en organisationsteori som kan sägas ha växt fram som en kritik av Taylorismen. Enligt HR-perspektivet är organisationernas syfte att fylla människornas behov och inte tvärtom. Organisationen och människorna ses som ömsesidigt beroende av varandra. Medan organisationen behöver idéer, kunskaper och färdigheter behöver människan lön och möjligheten att utvecklas och göra karriär. Om individen och organisationen inte är överens och den ena av parterna känner sig utnyttjad förlorar en av parterna eller båda på det och vice versa (Bolman & Deal 2003). Bolman och Deal (2003) menar att människans behov är en central del i hennes liv och de är skapade av ett samspel mellan arv och miljö. Om man ser på organisationer och ledarskap ur detta perspektiv är det fruktbart att i så stor utsträckning som möjligt låta den anställda ha självbestämmande och inflytande över sitt arbete, kallad *teori Y*, för att nå bästa resultat. Omvänt skulle tvång, hård kontroll, hot och bestraffning på sikt ge låg produktivitet och motstånd, kallad *teori X*. Bolman och Deal tar i sin bok upp de idéer en psykolog vid namn Chris Argyris har vad gäller personlighet och organisation. Argyris menar att passivitet och beroende står i konflikt med friska människors behov. Anställda som upplever detta i sitt arbete kommer enligt honom att reagera på denna frustration. Han har ställt upp sex olika sätt på vilka en anställd skulle kunna reagera:

1. Den anställda kan dra sig undan, t.ex. genom ständig frånvaro eller genom att säga upp sig.
2. Den anställda drar sig undan i psykologisk bemärkelse och blir frånvarande och likgiltig inför arbetet.
3. Den anställda gör motstånd genom att t.ex. luras eller motarbeta arbetets syfte.
4. Den anställda försöker klättra uppför i hierarkin för att nå en bättre position.
5. De anställda går samman, i exempelvis fackföreningar, för att skapa maktbalans.
6. Den anställda lär sina barn att arbete är otacksamt och att chanserna till advancement är minimala.

(Bolman & Deal 2003)

HR-perspektivet kommer att fungera som ett komplement till maktanalysen för att ge möjliga förklaringar på konsekvenser som uppstår ur maktrelationerna.

2.3. Begrepp

2.3.1. *Motmakt*

Jag kommer i denna uppsats mena att motmakt är den reaktion eller det motstånd som maktutövande enligt Foucaults maktanalys skapar. Jag kommer även att mena att motmaktsutövningen i sig innebär en sorts maktutövning. Denna motmakt kan då i sig generera en motmaktshandling vilket kan skapa en kedja av motmaktshandlingar.

Bengt Ingvad (2003) ger ett exempel på en sådan kedja när han berättar om en vårdtagare som oavbrutet ringer till sitt vårdbiträde, vilket författaren menar kan beskrivas som en reaktion på upplevt underläge. Stressen vårdbiträdet känner då hon har många andra sysslor att utföra ger henne en känsla av vanmakt vilket leder till irritation hos henne. Vårdbiträdet hanterar så konflikten genom makt och tvång när hon river sönder den gamles lapp där telefonnumret till vårdbiträdet stod (Ingvad 2003 s. 86–87). Historien förtäljer inte vad den gamla damens reaktion på den sönderrivna lappen blev men enligt mitt resonemang skulle det generera ett behov av att utöva makt tillbaka gentemot vårdbiträdet genom t.ex. hot med att kontakta vårdbitrådets arbetsgivare.

2.3.2. *Maktresurs*

Med maktresurs menar jag det som ger möjligheter för en individ att utöva makt. Ju större möjligheter individen har i en relation desto fler maktresurser har densamme. Det är de öppna eller dolda maktstrukturerna som kan ge maktresurser (se nedan).

2.3.3. *Öppna och dolda maktstrukturer*

Jag menar att det finns både öppna och dolda maktstrukturer. Med öppna maktstrukturer menar jag de tydligt formulerade spelregler som kan ge ökade eller minskade maktresurser inom ett givet fält. I det här fallet ser jag LSS och kollektivavtal som exempel på sådana. Med dolda maktstrukturer menar jag de mindre självklara faktorer som kan ge maktresurser. Det rör sig här om föreställningar om exempelvis moral och rättigheter. Huruvida dessa utnyttjas är upp till de inblandade parterna, till skillnad från de öppna maktstrukturerna som alla måste förhålla sig till.

3. Metod

3.1. Val av metod

Jag har valt att använda mig av semistrukturerade kvalitativa intervjuer som metod (Aspers 2007). Jag ansåg att jag bäst skulle få svar på min kvalitativa fråga avseende en upplevelse av maktrelationer genom en kvalitativ intervju. Att jag valde semistrukturerad framför öppen intervjuteknik var för att det skulle hjälpa mig att få fram relevant material i högre utsträckning. Detta då jag i en semistrukturerad intervjusituation lättare kunde få fram ett jämförbart material där alla intervjupersoner faktiskt svarade på samma frågor och som enkelt lät sig koda.

Även om det hade varit intressant att göra en kvantitativ studie fanns det en rad faktorer som talade för att det för denna undersökning var klart lämpligare med en kvalitativ studie. En av dessa var att det hade varit allt för tidskrävande att samla in ett tillräckligt stort material för att göra en kvantitativ studie giltig. Eftersom tiden för arbetet med denna uppsats är begränsad ansåg jag det föreligga en stor risk att själva materialinsamlandet skulle dra ut för mycket på tiden och att analysen skulle bli lidande därav. En annan faktor var att jag vid en intervju kunde få de svar jag inte riktigt förstår förklarade, samt att jag fick en chans att korrigera otydligt formulerade frågor under intervjuens gång. Vid exempelvis en enkätundersökning skulle inte denna möjlighet ges. Risken vid en enkätundersökning var alltså att frågor som var väldigt tydliga för mig i min kontext inte hade varit det för andra i deras kontext och jag hade då riskerat att inte få svar på de frågor jag *faktiskt* hade ställt utan på de frågor intervjupersonerna hade *trott* jag ställt. Detta gjorde att även om jag inte i samma utsträckning hade riskerat att påverka intervjupersonernas svar i en kvantitativ undersökning som i en kvalitativ, hade jag riskerat att i högre utsträckning påverka hela undersökningens utgång då jag i en sådan själv skulle ha tillskrivit materialet mening, något jag i en kvalitativ intervju har kunnat fråga intervjupersonen själv om (Aspers 2007). Tim May (2001) citerar på s. 67 Bourdieu:

Om sociologen lyckas producera en sanning så gör han det inte *trots* det intresse han har av att producera denna sanning utan *därför* att han har ett intresse av att göra det – vilket är raka motsatsen till den vanliga, något enfaldiga diskursen om ”neutralitet” (Bourdieu 1993:11).

Jag vill mena att diskursen om ”neutralitet” visst inte är enfaldig. Är man tillräckligt engagerad i en fråga, eller kanske snarare i det förmodade svaret på denna fråga, har man enligt mig

inte alla gånger tillgång till den grad av objektivitet som krävs för att kunna kalla något för en sanning. Det är av denna anledning jag tycker att det är viktigt att i största möjliga mån minska min påverkan på intervjupersonernas svar. Genom att genomföra semistrukturerade intervjuer anser jag mig ha gjort detta.

3.2. Avgränsning

Jag ämnar undersöka ämnet utifrån arbetstagarens, i det här fallet den personliga assistentens, perspektiv. Jag har inte pratat med några brukare vilket innebär att det som undersökts är den *personliga assistentens upplevelser* av sin och brukarens maktresurser. Jag har heller inte sett på frågan utifrån ett genusperspektiv, även om det skulle kunna vara av intresse då detta är ett starkt kvinnodominerat yrke och könsroller och synen på kön skulle ha varit en intressant aspekt av de maktförhållanden jag har undersökt. Att jag inte tagit med detta perspektiv beror på att uppsatsen då skulle bli allt för omfattande. Jag har även valt att inrikta mig på de assistenter som arbetar inom de privata företagen som inte är brukarestyrda då maktrelationerna ser lite annorlunda ut i de fall den personliga assistansen är organiserad på detta vis.

3.3. Val av intervjupersoner

Jag har intervjuat fem personliga assistenter, både manliga och kvinnliga. Åldrarna har varierat, mellan 28 och 52 år. Den som hade arbetat som personlig assistent under kortast tid hade arbetat där i tre månader medan den som hade arbetat som längst hade gjort det i nio år. För att komma i kontakt med dessa kontaktade jag en arbetsgivare som frågade de assistenter hon kom i kontakt med. De fyra första som kunde tänka sig att bli intervjuade fick mitt telefonnummer och även jag deras. Dock backade en av de fyra intervjupersonerna ur på grund av tidsbrist. En av intervjupersonerna fick jag kontakt med via tidigare studier och han satte mig i kontakt med en tidigare kollega. Det man kan ha som kritik mot detta är att tre av de fem intervjupersonerna har samma arbetsgivare vilket skulle kunna medföra att materialet blir präglad av hur det fungerar i just det företaget. Dock anser jag detta vara försvarbart då arbetsgivaren inte har en betydande roll när det kommer till att söka svar på den frågeställning jag har. Dessutom arbetade två av de fem intervjupersonerna i ett annat företag.

3.4. Genomförande av intervjuer

Jag lämnade ut ett informationsbrev (se bilaga 1) innan varje intervjutillfälle. Anledningen till att jag valde att själv göra det istället för att låta arbetsgivaren som satt mig i kontakt med tre

av intervjupersonerna var att jag inte ville göra arbetsgivaren mer aktiv i denna process än nödvändigt då det skulle kunna ha en hämmande effekt vid intervjuerna. Vid varje intervju utgick jag från samma intervjuguide (se bilaga 2) som kretsat kring ett antal teman som jag utarbetat utifrån tidigare forskning. Beroende av vad intervjupersonerna berättade under intervjuerna ställde jag olika följdfrågor. Detta anser jag har gett mig ökad förståelse för hur intervjupersonerna sett på maktrelationerna mellan dem och den brukare de arbetar hos. Intervjuerna genomfördes i mitt hem. Anledningen till detta var att jag ansåg det vara direkt olämpligt att intervjuerna skulle genomföras på intervjupersonernas arbetsplats (brukarens hem) då det eventuellt skulle hindra assistenten från att svara på en del av de frågor jag skulle ställa eftersom det skulle kunna såra eller förarga brukaren. Detta kan ha haft konsekvenser på hur och vad intervjupersonerna svarade på mina frågor. Min förhoppning var att viljan att släppa in mig på deras fält skulle kunna öka något om jag släppte in dem på något av mina fält. Risken med detta var att de skulle känna sig osäkra och otrygga i den främmande miljön som mitt hem var samt att det skulle förskjuta makten för mycket åt mitt håll, att jämföra med assistenternas situation i sitt arbete. Dock anser jag att intervjuerna flöt på bra och att stämningen var avslappnad. Alla intervjuer pågick i ungefär en timme.

3.5. Bearbetning och analys

Intervjuerna spelades in och transkriberades sedan ordagrant. Efter att ha läst igenom materialet identifierade jag de delar som var särskilt intressanta för mitt syfte och min frågeställning. Utifrån detta delade jag in materialet i nya teman, vilka återfinns i empiriavsnittet (se kap. 5). Därefter ställde jag de olika svaren inom varje tema bredvid varandra och jämförde dem för att få en god bild av de likheter och skillnader som förekom i de olika svaren, detta för att eventuellt kunna hitta en inre generaliserbarhet av materialet (Starrin & Svensson 1996). Med hjälp av de valda teorierna gjorde jag sedan en ansats att förklara de olika teman jag funnit som intressanta för att kunna svara på min frågeställning.

3.6. Tillförlitlighet, trovärdighet och relevans

Makt är ett väl utforskat ämne, jag har dock letat efter forskning om makt mellan individer istället för t.ex. politisk makt som det finns väldigt mycket skrivet om. Man kan se att makt individer emellan till viss del har undersökts inom hemtjänsten vilket på vissa plan kan sägas ha liknande förutsättningar som personliga assistenter. Det finns emellertid även betydande skillnader i förutsättningarna för de båda yrkesgrupperna. En skillnad är att vårdbiträdena

omfattas av andra avtal än vad de personliga assistenterna gör. En annan är att assistenterna oftast bara arbetar hos en brukare medan hemtjänsten går från hjälptagare till hjälptagare, vilket gör att de inte får samma relation eller beroende till hjälptagaren som assistenten får till brukaren. De undersökningar som gjorts av yrket personlig assistent har ofta handlat om situationen i allmänhet vilket innebär att man inte gått in och undersökt de olika fenomenen särskilt djupt. Det är alltså några av de många skälen till varför jag anser att det är intressant att undersöka maktrelationerna mellan personliga assistenter och brukarna.

Då jag har egen erfarenhet av att arbeta som personlig assistent hade jag innan arbetet med denna uppsats en egen uppfattning av frågan jag undersökt. Dock har jag varit ytterst medveten om att det var *min* bild och inte nödvändigtvis andras. Jag tror att jag på grund av mina erfarenheter hade lättare att bli insläppt på fältet jag undersökt när jag genomförde mina intervjuer. Jag tänkte mycket på detta vid val av metod och jag är fast övertygad om att den metod jag valde har hjälpt mig hålla den distans till fältet som varit nödvändig för objektivitetens skull. Samtidigt tror jag att det hade varit svårt att få fram ett givande material och dra intressanta slutsatser om jag inte från början hade haft ett engagemang för frågan. I den metod jag valt att använda använder man sig själv som redskap i forskningsprocessen vilket innebär att jag har påverkat resultatet i viss mån. Dock har jag ansträngt mig för att på ett så objektivt sätt som möjligt tolka den information intervjupersonerna givit mig och spegla den på ett så korrekt sätt i denna uppsats. Jag har även vid varje intervjutillfälle strävat efter att inte färga svaren intervjupersonerna givit mig genom t.ex. tonfall eller ordval.

Jag har i min uppsats inte strävat efter att få fram någon för alla assistenter giltig sanning utan istället efter att visa på fenomen som kan förekomma och belysa möjliga förklaringar till dessa.

4. Etiska överväganden

Jag har varit väldigt tydlig med vad jag ska använda informationen till och i vilken form den kommer att presenteras. Jag anser att det varit av yttersta vikt att innan intervjuernas start informera om detta. Anonymiteten har garanterats och bevaras genom hela processen genom att jag, i de situationer anonymiteten krävt det, inte använt mig av citat utan istället återgett essensen av berättelserna i egna ord. Jag har även valt att inte ge intervjupersonerna fingerade namn utan att kalla dem för IP1, IP2, IP3, IP4 och IP5 . Jag har även valt att referera till de olika intervjupersonerna som män, detta eftersom jag inte anser att könet är av intresse i denna undersökning. Intervjupersonerna har även blivit informerade om att de kan välja att av-

bryta sin medverkan när som helst under processens gång. Allt ovan nämnda har intervjupersonerna fått information om skriftligen såväl som muntligen. Jag kommer givetvis heller inte att använda det empiriska material jag fått i något annat syfte än det jag angivit för intervjupersonerna.

5. Presentation av empiri

5.1. Brukarinflytandets omfattning

Alla genomförda intervjuer handlade till stor del om det brukarinflytande som är ett centralt begrepp inom insatsen personlig assistans. Alla intervjuade assistenter ansåg att det var bra att brukarna hade inflytande, som en av intervjupersonerna uttryckte det: ”Det är ju den enda makten de har i sin vanmakt.” Dock skilde sig åsikterna något när det handlade om hur långt inflytandet får sträcka sig. IP2 tog upp spänningen mellan brukarinflytandet och assistentens möjligheter att påverka sitt arbete och menade att brukarinflytandet ibland var så omfattande att assistenten nästan kände sig livegen. Det fanns även de assistenter som tyckte att brukaren utnyttjade sitt inflytande på så vis att assistentens rättigheter som arbetstagare blev åsidosatta, detta kunde handla om saker såsom arbetsmiljö och arbetstider (se även kap. 5.3.). En av assistenterna såg att brukarinflytandet förutom sysslor under arbetsdagen även skulle omfatta hur de pengar försäkringskassan betalar till assistansföretaget för hans eller hennes räkning skulle användas, att brukaren t.ex. skulle kunna begära att assistenterna skulle få en viss utbildning av assistansföretaget.

Just att man [brukaren] kan gå till företaget och säga att ”mina assistenter har inte riktigt koll alltid på det här med bemötande”, där skulle de kunna få mer inflytande över var företaget gör med deras pengar.

IP4

Både IP1 och IP2 tog upp att det inte var acceptabelt för brukaren att detaljstyra arbetet eftersom det skulle påverka deras arbetsmiljö negativt.

Eller att brukaren ska kunna detaljstyra varenda minut jag har på min arbetsplats. Alltså som ibland när jag lagar mat kan brukaren säga ”skär inte grönsakerna si gör så istället”.

IP2

Som jag kommer att redovisa närmre lite längre ner ansåg alla utom en att brukarinflytandet upphörde gälla om brukaren inte ansågs agera i enlighet med sitt eget bästa.

5.2. Arbetets villkor

5.2.1. Arbetsuppgifter

När jag frågade assistenterna om vilka instruktioner de fått vad gäller arbetsuppgifter hos den brukare de arbetade hos var svaren väldigt olika. En av assistenterna hade nästan inte fått några instruktioner alls medan en annan hade ett schema på sin arbetsplats som angav vilka uppgifter som skulle utföras på vilken dag. Den som hade en arbetsplatsbeskrivning vilken angav de uppgifter som ingick i hans arbete var mycket positivt inställd till den då den tydligt angav vilka arbetsuppgifter som skulle utföras, speciellt för nya assistenter. Alla assistenter som intervjuades utom en ansåg att en arbetsplatsbeskrivning skulle vara bra eller var bra då den skulle förbättra deras arbetssituation, dock skilde sig argumenten något åt. En av assistenterna ansåg en sådan vara bra då den skulle få alla assistenter att utföra de uppgifter som behövdes medan två av de andra ansåg att det skulle vara bra att ha för att göra det enklare att säga nej till vissa uppgifter brukaren ber dem utföra.

Om man har vissa rutiner och brukaren vill avvika från dem. Som då är helt tokigt och att man då kan titta på den och att ”nej, nu står här så, nu har vi det så och nu gör vi så”.

IP3

En av assistenterna ansåg att det var nödvändigt med oklara arbetsuppgifter för att kunna vara flexibel och handla i enlighet med brukarnas individuella önskemål.

Man kan inte sätta något, ”det här funkar” på alla personlig assistent-ställen. Några universella regler eller riktlinjer finns inte utan det måste anpassas till individen.

IP4

När jag frågade om hur man beslutar sig för att utföra en uppgift eller inte hänvisade de flesta till det goda omdömet. Som svar på frågan om hur assistenten vet vilka arbetsuppgifter han har så svarade någon att han alltid utgår från brukarens bästa och utefter det gör en bedömning vid varje situation. IP5, som på sin arbetsplats hade en arbetsplatsbeskrivning, berättade att den arbetats fram gemensamt av företaget och brukaren tillsammans när brukaren anlitat företaget.

5.2.2. Att arbeta i någons hem

Den gängse uppfattningen bland intervjupersonerna var att man på grund av att man befann sig i brukarens hem, i ännu större utsträckning än om man hade varit på t.ex. ett serviceboende, behövde anpassa sig till brukarens önskemål.

Som i min arbetssituation nu, där jobbar jag i någon annans hem. Och då känns det ju liksom som att jag får lyssna på brukaren och vad han säger. Om han säger till mig att ”nu sitter vi här i köket och diskuterar”, och jag vill sitta ute i soffan och diskutera för att där är skönare att sitta. Då får jag ju sitta i köket och diskutera, för jag är på bortaplan.

IP3

5.2.3. Att arbeta ensam

När man arbetar som personlig assistent arbetar man oftast ensam, vilket också var fallet med mina intervjupersoner. Några av assistenterna tog upp att de saknade kollegor och det sociala umgänge man annars kan få genom sitt arbete. IP5 tog även upp avsaknaden av kollegor på plats i arbetet om något skulle hända där han hade behövt diskutera eller få stöd för att på ett bättre sätt kunna utföra sitt arbete.

5.2.4. Vänskapsrelation eller arbetsrelation?

IP5 och IP3 tog upp att karaktären på relationen till brukaren ibland kan vara svårdefinierad, vilket kan innebära problem när det kommer till gränsdragning. Dessa assistenter upplevde att brukarna hade ett behov av att definiera relationen som en vänskapsrelation istället för en arbetsrelation. Det var helt enkelt lättare att ha en vän än att behöva en assistent. IP3 berättade om en brukare som varje dag ville följa med honom på bussfärden hem med motivationen att de var vänner, vilket assistenten menade förlängde arbetsdagen med 20 minuter. Han upplevde att det, på grund av brukarens motivering om vänskap, blev svårt att be honom sluta följa med på bussen: ”Jag kan inte säga till honom att jag inte är hans vän, att han är mitt jobb.”

5.2.5. Avsaknaden av en obligatorisk utbildning

Vid intervjuerna frågade jag intervjupersonerna vad de tyckte om att införa en obligatorisk utbildning för personliga assistenter. Alla ansåg att det var en bra idé men anledningarna som angavs till varför var många och varierande. IP1 menade att det skulle vara bra då brukare och eventuella anhöriga skulle lyssna mer på vad assistenten har att säga eftersom de skulle för-

vänta sig att assistenten hade expertis på området. Samma assistent berättade att det inte var ovanligt att bli uppfattad som tjänstefolk som inte hade några direkta kunskaper i sitt arbete.

Det är många som tycker att det ska vara så, att vi ska stå ut med mycket. Vi är ju trots allt *bara* assistenter, så vi ska acceptera i stort sett vad som helst. På vissa ställen kändes det som man *bara* var assistent, man visste ingenting.

IP1

Flera av assistenterna menade även att det skulle vara bra med en obligatorisk utbildning för att alla assistenter skulle få större kunskap om de lagar assistenter berörs av såsom LSS och arbetsmiljölagen och därigenom få mer makt i sin arbetssituation samtidigt som assistenten skulle få kunskap om vilka rättigheter brukaren har. En av assistenterna berättade att han kände sig hjälplös när brukaren var deprimerad och menade att kunskap om hur man ska hantera sådana situationer hade varit till stor hjälp. Det framkom även ett förslag om att assistenten och brukaren tillsammans skulle gå en utbildning när assistenten anställdes. Den skulle klargöra för både assistent och brukare vad man kunde förvänta sig av varandra, och som avslutning på utbildningen skulle man tillsammans skapa en arbetsplatsbeskrivning. En av intervjupersonerna pekade även på att en utbildning skulle kunna ge den personliga assistenten verktyg för att kunna påverka och få brukaren att bli mer delaktig i det arbete de gör och därigenom inte anse sig behöva använda sig av den fysiska makt en assistent ofta har över den brukare han eller hon arbetar hos. Alla var överens om att en obligatorisk utbildning inte skulle vara särskilt lång och att den skulle ges under arbetstid.

5.3. Arbetsmiljö

5.3.1. Den fysiska arbetsmiljön

Flera gånger under intervjuerna berättades det om tillfällen då den fysiska arbetsmiljön inte varit tillfredställande. De exempel som kom upp handlade om att brukarens önskemål om hur saker och ting skulle vara omöjliggjorde en god arbetsmiljö för assistenten. Man kan säga att brukarinflytandet i vissa fall inte var förenliga med den personliga assistentens goda arbetsmiljö. Det upplevdes av assistenterna som problematiskt att avgöra vad som skulle gå först, brukarinflytandet eller den personliga assistentens goda arbetsmiljö. Vad som försvagade assistentens möjligheter att hävda sin rätt till en god arbetsmiljö ytterligare var att man dessut-

om befann sig i brukaren hem där han eller hon upplevdes ha ännu större rätt att bestämma (se kap. 5.2.2.).

Det är inte roligt att frysa i åtta, eller kanske fjorton, timmar. Vi skulle kunna stänga in oss men då skriker brukaren att vi inte får det och att vi måste komma till honom. Och jag menar, jag *måste* hjälpa honom så jag *måste* komma ut.

IP1

Ett kraftfullt exempel på att en personlig assistents goda arbetsmiljö kan vara särskilt utsatt eftersom han arbetar ensam med brukarens hem som arbetsplats är följande erfarenhet en av intervjupersonerna delade med sig av. Brukaren hade låst in assistenten i ett rum och vägrat låsa upp dörren igen. Assistenten hade bankat på dörren och ömsom bett ömsom skrikit åt brukaren att låsa upp och släppa ut honom utan resultat. Efter ungefär 15 minuter hade brukaren till slut låst upp och släppt ut assistenten igen. Assistenten meddelande då att han tänkte ringa till arbetsgivaren och berätta vad som hade hänt varpå brukaren blev rädd och bad assistenten att låta bli. Assistenten gick med på detta under förutsättning att han fick gå ut lite för att lugna ner sig. När assistenten väl kom ut kontaktade han arbetsgivaren och fick rådet att omedelbart åka hem vilket han gjorde. Upprinnelsen till hela händelsen trodde assistenten var att brukaren var arg på honom för att han skulle gå hem tidigare den dagen.

5.3.2. Den psykosociala arbetsmiljön

Förutom exemplet ovan, vilket illustrerar brister i såväl fysisk som psykosocial arbetsmiljö, framkom det att en del av de assistenter jag intervjuade upplever ständiga brister i den psykosociala arbetsmiljön. De menade att de varken kände sig särskilt värdefulla eller respekterade. Två av assistenterna jag intervjuade upplevde att de ibland blev sedda som slavar eller pigor av både brukare och anhöriga.

Det kändes som man var tjänstefolk från 1600-talet. Trots att vi påpekade att det inte kunde vara som det var, ”Vi kan inte ha tjocka mattor. Vi kan inte ha sjukgymnastik på den här sängen, den måste vara höj- och sänkbar”, så gjordes det ingenting, ”vi var ju bara assistenter, vi visste ju ingenting”.

IP1

Det kan också handla om att möta brukarens aggressivitet. En av intervjupersonerna berättade om en gång då brukaren en morgon hade kommit in i det rum assistenten låg och sov och

väckte honom med ett stort leende på läpparna och berättade ”inatt så drömde jag [brukaren] att jag stod här inne och högg dig med en kniv så att blodet sprutade och jag sköt dig”. Assistenten upplevde detta som en hotfull situation vilken förstärktes av det faktum att han var ensam tillsammans med brukaren.

5.4. Anställning

5.4.1. Anställningsavtalet

I en av intervjuerna kom vi in på anställningsavtalet ett flertal gånger. Assistenten ansåg att avtalet är så dåligt att hela arbetssituationen påverkas av de värdelösa villkoren som avtalet ger och både brukare och assistent blir lidande.

Vill man ha bättre kvalité, så handlar det inte om att öka brukarinflytandet genom att brukaren kan säga ”gör si, gör så”, då handlar det om att öka tryggheten för de som är anställda och därmed höja kvalitén på vilka som blir anställda, och att de som är anställda mår bättre i sin anställning och därför inte missbrukar sitt förtroende. Därför att de inte är bittra, förbannade och irriterade, de är nöjda och tillfreds och känner sig värdefulla som arbetstagare.

IP 2

En av assistenterna tog även upp han, på grund av det avtal han omfattas av, hade det svårt att t.ex. bli beviljad lån och planera för framtiden, vad gäller barn och hus. För att kunna planera för framtiden menade han att man var tvungen att ha en make eller maka som kan stå för försörjningen om det skulle behövas.

5.4.2. Anställningstrygghet

Alla assistenter som jag intervjuade ansåg att det var rätt att brukaren skulle ha inflytande över vilka som skulle arbeta hos denne, även om det gick ut över deras anställningstrygghet genom att riskera att bli utan jobb om brukaren inte ville ha dem som assistenter längre, oavsett skäl. En av assistenterna betonade särskilt att detta var ett problem med tanke på att de bara hade en månads uppsägningstid och sedan kunde lämnas utan inkomst på grund av något assistenten inte nödvändigtvis kunde styra över. Det var dock inte alla som såg de konsekvenserna som problematiska.

Skulle det vara så att jag får sparken på grund av att jag inte gör någonting så jobbar jag inom ett fält där det inte är svårt att få jobb.

IP4

IP1 berättade om en gång då han efter tre månader fick beskedet att han inte längre var välkommen att arbeta hos sin brukare. Skälet som angavs var att assistenten drack för mycket kaffe. Assistenten drack dock aldrig kaffe eftersom han inte tyckte om det. Han förstod alltså att det egentligen inte handlade om detta, utan om något annat som brukaren av någon anledning inte ville säga.

5.5. Privat organisering av personlig assistens

Jag frågade intervjupersonerna huruvida de någonsin, som anställda i ett privat företag, har utfört uppgifter som de inte skulle ha utfört om de varit anställda inom kommunen som personliga assistenter. De flesta upplevde att det inte var någon större skillnad. En av intervjupersonerna ansåg att de privata företagen i konkurrensens anda var tvungna att erbjuda bättre och ”mer” assistans vilket innebar att assistenterna i högre utsträckning fick tillmötesgå brukarens önskemål än inom den kommunala verksamheten.

Därför att privata arbetsgivare är tvungna att ragga brukare och locka med förmåner som kommunen inte erbjuder. Medan, så som jag tror, så ger kommunerna mer anställningstrygghet för sina anställda av den anledningen att kommunen inte är beroende av ett visst antal brukare, de är däremot beroende av ett visst antal arbetare.

IP2

En annan av assistenterna menade tvärt emot att brukarinflytandet i viss mån kunde bli lidande när assistansen var organiserad i privata företag.

Han [brukaren] får inte ut informationen till sig [...] Jag anser att jag ska kunna ringa jobbet och sjukanmäla mig och sen ringa jobbet och friskanmäla mig, och sedan sköter min chef att ringa till brukaren och säga att man är frisk och kommer nästa dag, men så funkar det inte riktigt här utan ringer man inte själv så får inte han reda på det.

IP4

Hit kan man även koppla assistenternas kommentarer till anställningsavtalet då det är specifikt för assistenter anställda inom privat verksamhet (se kap. 5.4.1.).

5.6. Assistentens makt

När jag frågade assistenterna huruvida de upplevde att de hade någon makt i relation till brukaren var alla eniga om att de på grund av brukarens funktionshinder från början har en viss makt. Brukaren är beroende av sin/sina assistenter för att fungera i vardagen. Tre av assistenterna nämnde också att hur mycket makt de hade var beroende av vilket typ av funktionshinder brukaren har. En av assistenterna menade även att brukaren var maktlös då assistenterna kunde välja att säga upp sig när som helst vilket innebär att brukaren måste få en ny assistent kanske redan en månad senare. Några av assistenterna upplever sig även ha viss makt när det kommer till arbetsuppgifter. IP1 beskriver att det är upp till assistentens förmågor att se vad som behöver göras och inte brukarens eller arbetsgivarens. IP5 hade som en av sina arbetsuppgifter enligt arbetsplatsbeskrivningen att hjälpa brukaren att strukturera upp dagen tidsmässigt eftersom brukaren själv hade svårt att göra det vilket gav assistenten viss makt.

5.6.1. När kan assistenten använda sig av sin makt?

Jag frågade assistenterna om när det enligt dem var acceptabelt för en assistent att använda sig av sin makt i relation till brukaren. Här svarade en majoritet att det gick bra så länge det var för brukaren bästa. Fyra av de fem hade någon gång sagt nej till att utföra någon uppgift brukaren bett dem utföra. Det assistenterna menade var att de hade gjort detta med hänsyn till brukarens bästa, men ibland även för att de ansåg att uppgiften i fråga inte ingick i deras arbetsuppgifter. En av intervjupersonerna hade en något avvikande syn på hur assistenter bör agera när det kommer till vad som är brukarens bästa eller inte. Han menade att det inte var assistentens uppgift att avgöra vad som är det bästa för brukaren, endast brukaren själv kunde avgöra detta.

Att ha makt över sitt eget liv det är ju också makten att ta konsekvenserna av de handlingar som makten innebär. Styr man över sitt eget liv så får man ta konsekvenserna av att inte betala sina räkningar.

IP2

5.6.2. När bör assistenten inte använda sig av sin makt?

Jag frågade assistenterna när de inte ansåg att det var acceptabelt att använda sig av sin makt, eller när man missbrukar den makt man har. En av assistenterna menade att man kunde anse att man missbrukade sin makt när man använde den för att hämnas på brukaren.

Men det har nog hänt någon gång att man kanske har tagit sig en liten godisbit och tänkt ”ha, det kan en gått ha, så jäkla mycket som jag har gjort”. Det har hänt och det är att missbruka sin makt tycker jag. Samtidigt ska man inte behöva känna sig så vanmäktig så att man känner att man ska behöva hämnas genom att ta en godisbit.

IP2

En annan assistent berättade om en gång när brukaren och assistenten skulle äta lunch och han försatte brukarens Permobil i ett sådant läge att brukaren inte kunde manövrera den, detta för att få brukaren att tvätta sina händer.

5.7. Brukarens delaktighet

Det kom vid ett antal tillfällen upp att assistenten inte ansåg att brukaren var tillräckligt delaktig i det arbete de utför. Assistenterna menade att brukaren ofta hade förmågan att utföra sysslan själv, i alla fall till viss del, men ändå ville att assistenten skulle göra det. En av assistenterna menade att brukarens egna förmågor riskerade att försämrars eftersom assistenten gjorde en hel del arbete som brukaren själv skulle klara av att göra. Ett exempel som gavs på detta var en brukare som ville bli matad med hänvisning till att denne inte själv klarade av att föra maten till munnen. När assistenten ursäktade sig för att gå på toaletten och vände sig om på vägen dit såg han brukaren äta på egen hand. En av assistenterna upplevde att brukaren var mycket delaktig i det arbete som utförs och han menade att det fick brukaren att må mycket bättre och få ökat självförtroende.

Det var när hon [brukaren] fyllde år och jag föreslog att vi skulle baka en kaka. Hon frågade: ”Vill du det?” och då svarade jag att ”nej, *jag* vill inte utan *vi* gör det.” Hon fick själv göra det och hennes föräldrar sa att hon hade varit så stolt över den kakan och glad för att hon själv hade bakat den.

IP5

Samma assistent menade att utföra uppgifter som brukaren själv skulle klara av att utföra var att ”ta något ifrån” brukaren.

6. Analys – makt och motmakt

Mitt syfte var att undersöka hur personliga assistenter upplever sin relation till brukaren de arbetar hos utifrån en maktanalys. Jag ska nu analysera assistenternas upplevelser utifrån de

teorier, Foucaults maktanalys samt HR, jag tidigare beskrivit. Jag tror att man kan utöva makt eller motmakt medvetet som omedvetet vilket jag förutsätter i min analys.

6.1. Assistentens maktläge

6.1.1. *Strukturen, eller de öppna maktresurserna*

Som tidigare nämnts dikterar avtal och lagar villkoren för assistentens arbete. Dessa kan ge ökade eller minskade maktresurser till assistenten. Det framkom att vissa av intervjupersonerna upplever att avtalen som de ser ut idag inte ger assistenten tillräckligt med maktresurser. Det faktum att en assistent med kollektivavtalet PAN endast har en månads uppsägningstid skapar en otrygg tillvaro. Även om inte alla såg otryggheten som ett problem vill jag ändå mena att den sätter arbetstagaren i ett underläge gentemot brukaren. I händelse av att assistenten skulle bli uppsagd har denne endast försörjning i en månad framåt. Detta i kombination med det i LSS stadgade brukarinflytandet försätter assistenten i en beroendeställning gentemot brukaren. Alltså får härigenom brukaren ökade maktresurser. Assistenten är hela tiden medveten om att brukaren kan få honom eller henne uppsagd och det enda skäl som krävs är att brukaren inte trivs i assistentens sällskap. Även om arbetsgivaren oftast försöker omplacera assistenten så är det på grund av anställningsformen ingen skyldighet denne har. Detta innebär att assistenten redan när hon eller han går in i relationen till brukaren kan uppleva att hon eller han blivit utsatt för ett maktutövande som skapat en känsla, eller ett behov om man så vill, av att vilja utöva motmakt.

Men det faktum att assistenten endast har en månads uppsägningstid kan även ses som en faktor som minskar brukarens maktresurser. Detta eftersom det för brukaren innebär att han eller hon endast kan veta vilka som kommer att arbeta som dennes assistenter för en månad framåt. Varje gång brukaren får en ny assistent måste ytterligare en person släppas in i dennes hem och till viss del liv.

6.1.2. *När bör assistenten nyttja sina maktresurser?*

Det empiriska materialet visar att alla utom en intervjuperson ansåg att det var acceptabelt att använda sig av sin makt i relation till brukaren så länge det var för brukaren bästa. Fyra av de fem hade någon gång sagt nej till att utföra någon uppgift brukaren bett dem utföra. Dessa assistenter menade att de hade gjort det med hänsyn till brukarens bästa, men även ibland för att de inte ansåg att det ingick i deras arbetsuppgifter. Här tycker jag att man kan ana förekomst av den motmakt som Foucault talar om. Detta då personliga assistenter egentligen inte har något ansvar för att brukaren ska sköta sina vardagliga plikter, såsom att betala räkningar,

äta hälsosamt eller genomföra sjukgymnastik, förutom i de fall brukaren på grund av funktionshindret inte klarar av att ansvara för detta själv (LSS, 1993:387, 9 a §). Att neka till att utföra vissa uppgifter brukaren ber om genom att hänvisa till att det inte syftar till brukarens bästa kan ses som att inskränka brukarens rätt till inflytande och t.o.m. omyndigförklara han eller henne. Den personliga assistenten har bara ansvar att hjälpa brukaren göra dessa saker om han eller hon ber dem om det. Detta behöver givetvis inte innebära att assistenterna inte gör det för att de har brukarens bästa för ögonen. Men jag tycker ändå att tanken på att se denna, kanske omedvetna, maktutövning som ett svar på brukarens annars stora inflytande på assistentens arbetsdag är intressant och kanske rent av fruktsam. Det är väldigt intressant att här fråga sig varför assistenterna motiverar sitt användande av makt genom att hänvisa till brukarens bästa och inte till sin rätt som arbetstagare. Genom att de gör detta ger man, i alla fall till synes, alla mandat för maktutövande, eller inflytande, till brukaren. Man kan med fog fråga sig var assistentens intressen kommer in, varför anser de inte att de kan hänvisa till dem? En tanke är att assistenterna inte anser att det skulle vara lika effektivt när det kommer till att få igenom sina önskemål. Att hänvisa till brukarens bästa framstår för mig som en dold maktresurs genom vilken assistenten kan uttrycka sin vilja på ett mer fruktbart sätt.

6.1.3. När bör assistenten inte nyttja sina maktresurser?

I empiriavsnittet som tar upp maktmissbruk från assistentens sida kan man se två exempel på detta. Det ena handlade om assistenten som tar en godisbit som lön för allt arbete hon gjort för brukaren. Detta tycker jag man kan se som ett tydligt exempel på medvetet motmaktsutövande i något led från assistentens sida. Genom att ta godisbiten ”ger assistenten igen” på brukaren, eftersom brukaren genom sitt brukarinflytande har en väldigt stor makt över assistentens arbetsdag. Assistenten känner sig i den stund han eller hon tar godisbiten som maktfullkomlig. Det andra exemplet handlar om en assistent som tvingar brukaren att tvätta händerna genom att sätta Permobilen i friläge. Detta kan enligt mig tolkas på två olika sätt. Det ena är att assistenten ansåg sig ha rätt till detta i stunden då brukarens dåliga handhygien inte var acceptabel då den påverkade hennes arbetsmiljö, och det andra är att assistenten helt enkelt blev frustrerad då hon kände sig maktlös i situationen eftersom brukaren inte gjorde som hon sa. Det är heller inte omöjligt att tänka sig en kombination av de två, nämligen att assistenten blev frustrerad då hon kände ett behov av att få påverka sin arbetssituation men vid detta tillfälle gick det inte då brukaren inte gjorde som hon sa. Jag vill alltså mena att det inte alls är omöjligt att även detta var ett exempel på motmaktsutövande. Man kan även se att denna

känsla av maktlöshet gör att assistenten reagerar genom att motarbeta arbetets syfte (att ge brukaren ökat inflytande över sitt liv), i enlighet med Argyris tredje punkt (se kap.2.2.).

6.2. Brukarens maktläge

6.2.1. Brukarinflytandet

Brukarinflytandet är som jag tidigare nämnt ett centralt begrepp i LSS och är en stark och öppen maktresurs för brukaren. Det visar sig på många ställen i föregående avsnitt att brukarinflytandet har en stor påverkan på maktrelationerna mellan brukare och assistenter. Alla intervjupersoner var överens om att brukarinflytandet som princip var bra men att konsekvenserna brukarinflytandet fick på assistenternas arbetssituation inte var bra. Assistenterna såg dock detta som en konsekvens vilken med nödvändighet följer med yrket personlig assistans och måste accepteras. Man kan med andra ord säga att assistenterna upplevde att de stod maktlösa inför det faktum att de blev maktlösa som en följd av brukarinflytandet. Det fanns även faktorer som förstärkte brukarinflytandet ytterligare varav det faktum att brukarens hem är assistentens arbetsplats var en. Kopplar man detta till HR-perspektivet kan man enligt min mening se brukarinflytandets konsekvenser på assistentens arbetssituation som så pass omfattande att brukarinflytandet ensamt kan skapa den frustration Argyris talar om. Man kan alltså säga att det finns en inbyggd konflikt i konstruktionen av insatsen personlig assistans, sett ur ett HR-perspektiv. Detta innebär då att det är möjligt, eller kanske till och med troligt, att assistenten kommer att ge utlopp för denna frustration genom någon av de sex möjligheter han spaltar upp. Detta kan också, utifrån Foucaults maktanalys, beskrivas som att assistenterna reagerar med motmakt.

6.2.2. "Offermakten"

Förutom brukarinflytandet finns här en dold maktresurs som jag valt att kalla "offerakt". Foucault menar att ingen är maktlös. Men genom att framställa sig själv som ett offer för yttre omständigheter man inte själv råar över, maktlös, kan man åberopa sympati och moralisk auktoritet och därmed få sin vilja igenom, utöva makt. I detta fall kan brukaren kanske få assistenten att utföra uppgifter han eller hon egentligen inte behöver. Jag vill alltså mena att detta är en form av makt brukaren har över assistenten. Men detta kan även slå tillbaka på brukaren genom att det blir en självuppfyllande profetia. Ser man sig själv som ett offer blir man i vissa avseenden också ett offer. Detta kan även tjäna assistenten väl genom att det får honom eller henne att känna sig mäktigare i förhållande till brukaren.

De flesta av assistenterna menar att brukaren inte alltid är så delaktig som han eller hon skulle kunna vara i assistentens arbete och därmed även i sin egen vardag. Istället ber brukaren inte sällan assistenten om hjälp i sammanhang där det inte egentligen är nödvändigt, exempelvis brukaren som ville ha hjälp med att bli matad. Detta ser jag som ett exempel på nyttjande av ”offermakten”.

6.3. Strategier för att balansera makt

6.3.1. Arbetsplatsbeskrivning

Alla assistenter som intervjuades utom en ansåg att en arbetsplatsbeskrivning skulle vara eller var bra, dock skilde sig argumenten för det något. Några ansåg att en arbetsplatsbeskrivning främst skulle hjälpa assistenten att hävda sin rätt gentemot brukaren till att *inte* utföra vissa av de uppgifter de blev ombudda att göra av denne. Andra menade att en sådan skulle fungera som en uppmaning till assistenterna att utföra de uppgifter som skulle göras. Det första argumentet syftar till att stärka assistentens rättigheter gentemot brukaren medan den andra syftar till att stärka brukarens rättigheter gentemot assistenten. I likhet med vad Monika Larsson (2005) skriver i sin rapport kan man se på en arbetsplatsbeskrivning på två sätt, negativt eller positivt. Negativt på så sätt att det minskar flexibiliteten i arbetet och därmed minskar assistentens möjligheter till inflytande över sitt arbete. Positivt på det sätt att arbetets innehåll skulle bli tydligare samt att assistenterna kan få ett stöd i sitt arbete. Den assistent som inte ansåg att det skulle vara bra med en arbetsplatsbeskrivning menade just att det skulle inskränka brukarinflytandet. Detta eftersom denne då inte fick lika stora möjligheter att från dag till dag bestämma vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Szebehely (1995) pekar i sin avhandling på att de detaljerade scheman man arbetar efter inom hemtjänsten gav både hjälpmottagare och anställd ett minskat inflytande över arbetet, vilket var att se som negativt. Det behöver dock inte bli ett problem eftersom en arbetsplatsbeskrivning, till skillnad från ett schema, inte med nödvändighet behöver ange arbetets innehåll in i minsta detalj. Med en arbetsplatsbeskrivning som anger dels ett minimum av dagliga sysslor som skall utföras och dels en beskrivning av vad för typ av uppgifter som ingår i assistentens arbetsuppgifter skulle detta problem enligt mig inte uppstå. Detta eftersom det endast skulle hjälpa assistenten att veta vilka uppgifter han har rätt att neka till att utföra och vice versa. Med detta i åtanke skulle en arbetsplatsbeskrivning endast inskränka brukarens möjligheter att få hjälp av assistenten att utföra uppgifter denne *inte har betalt för* samt assistentens möjligheter att säga nej till uppgifter *han har betalt för*. Det framkom att oklarheterna över vad som ingår i assistentens arbetsuppgifter ingav assistenten en känsla av maktlöshet vilket en arbetsplatsbeskrivning skulle

reducera. Genom en arbetsplatsbeskrivning skulle makten alltså kunna bli något jämnare fördelad eftersom assistenten har klara riktlinjer vad gäller vilka arbetsuppgifter som förväntas och krävs att han ska utföra.

6.3.2. Utbildning

Vid intervjuerna framgick det att alla assistenter ansåg att någon form av obligatorisk utbildning för personliga assistenter skulle vara önskvärd. Den skulle öka assistentens makt gentemot brukaren, och även eventuella anhöriga, då en utbildning ger kunskap och kunskap ger makt (Beronius 1991). Om assistenten förväntas ha specialkunskap på "sitt" område tar antagligen brukaren större hänsyn samt respekterar det assistenten säger i högre utsträckning. En utbildning skulle även kunna klargöra för alla berörda parter om vad som kan förväntas av en assistent och därmed undvika onödigt maktutövande från såväl assistent som brukare för att få de sysslor de anser ska utföras utförda. Utbildning skulle alltså ge assistenten en ökad status i sitt arbete, och kanske även i samhället i stort. Detta skulle ge assistenterna större självförtroende och en ökad känsla av att vara en värdefull yrkesgrupp. En av intervjupersonerna ansåg att en utbildning skulle vara av godo om assistent och brukare tillsammans genomgår en utbildning. Detta skulle kanske även ha den effekt att assistenten och brukaren från början reder ut alla eventuella oklarheter vad gäller relationens förutsättningar. Under en av intervjuerna kom det fram att brukaren ansåg att de hade en vänskaplig relation medan assistenten ansåg att de hade en arbetsrelation vilket skapade problem när det kom till att bestämma vad som vara arbete och vad som var en vänskaplig gest. Detta skulle alltså kunna ha undvikits med hjälp av en utbildning av ovan nämnda typ.

6.3.3. Bättre avtal för assistenter

Genom att förbättra avtalen för assistenter skulle risken för att dessa känner sig vanmäktiga redan från början minskas och assistenten skulle inte gå in i relationen med ett behov av att utöva motmakt. Om uppsägningstiden skulle ökas till tre månader istället för en skulle assistenten känna sig tryggare utan att det för den skulle inskränka brukarens inflytande. Det skulle bli dyrare för arbetsgivaren då denne i händelse av uppsägning skulle behöva betala tre månaders lön istället för en. Med hänsyn till ovan resonemang skulle det ändå i längden kunna generera vinst för alla inblandade. Assistenten skulle känna sig tryggare i sitt arbete och därför må bättre vilket enligt det HR-perspektiv Bolman & Deal (2003) presenterar även ger högre kvalitet på arbetet som utförs. Det skulle kanske även minska omsättningen av personal vilket ger ökad trygghet för både brukare och arbetsgivare. Arbetsgivaren skulle alltså tjäna in

pengar då kostnaden för nyrekrytering skulle minska. Om man förbättrar assistenternas villkor och ge ökad trygghet genom bättre avtal skulle fler se på yrket personlig assistent som ett mer långvarigt alternativ. Szebehely (1995) menar att hur den äldre upplever den hjälp han eller hon får till viss del beror på arbetsvillkoren hemvårdaren har. Om man överför det till detta sammanhang innebär det att om assistenten skulle vara nöjd med anställningsvillkoren skulle han vara gladare och mer tillfreds i sitt arbete med brukaren och kvalitén på den hjälp som ges skulle av brukaren uppfattas som högre.

7. Sammanfattande diskussion

7.1. Återkoppling till frågeställningar

I inledningen ställer jag upp en frågeställning bestående av två frågor. Den första frågan var vad assistenterna respektive brukarna har för maktresurser och hur de använder sig av dessa i maktspelet dem emellan, så som assistenterna upplevde det. Kortfattat kan man säga att assistenterna upplever att de maktresurser de har består i att de inte har det funktionshinder den brukare de arbetar hos har, att brukaren är beroende av assistenten för att kunna fungera i vardagen. Om assistenten skulle vägra utföra en uppgift brukaren ber dem blir den uppgiften helt enkelt inte gjord. Enligt det empiriska materialet har det kommit fram att assistenterna använt sig av den makten genom att få brukaren att gå med på att göra vissa av de saker assistenten anser behövs eller av annan anledning vill göra. Brukarens maktresurser ligger i det brukarinflytande som enligt LSS och förarbeten till denna är vägledande för hela insatsen personlig assistans samt vad jag kallar ”offerakt”. Denna maktresurs består i att det är synd om brukaren på grund av dennes funktionshinder vilket gör att brukaren kan åberopa sympati för att få sin vilja igenom. Brukaren använder dessa maktresurser för att få assistenten att utföra uppgifter han annars inte skulle göra eller som inte ingår i assistentens arbetsuppgifter. Det kan handla om att hjälpa brukaren med att utföra uppgifter som denne skulle klara av att själv utföra. Det kan även användas för att tillskansa sig själv fördelar och positiv särbehandling från omgivningen.

En möjlig slutsats man kan dra med utgångspunkt från empiri tillsammans med teorier samt tidigare forskning är enligt mig att de öppna maktstrukturerna inger både brukare och assistent en känsla av att vara utsatt för maktutövande redan innan de träffat varandra. Brukaren blir utsatt för en maktutövning genom det funktionshinder denne har samt det beroende detta har satt brukaren i gentemot t.ex. de personliga assistenterna. Assistenten blir utsatt för maktutövning genom kollektivavtalet, vilket ger assistenten en något osäker anställning vil-

ken denne i en ovanligt liten utsträckning kan påverka, samt LSS, vilken betonar brukarens makt och inflytande (se kap. 1.4.2.). Detta gör att båda parter går in med ett behov av att utöva motmakt i relationen. När de gör detta startar en kedja av maktutövning, vilken till och med kan bli tongivande för relationen.

Den andra frågan var vad det finns för resurser att tillgå som skulle kunna ha en för assistenterna positiv inverkan på maktrelationerna. Ur tidigare forskning, vilket bekräftas av det empiriska materialet, kan man framför allt se tre resurser som skulle kunna ha en positiv inverkan på maktrelationerna. Den första är arbetsplatsbeskrivning. Med hjälp av en översiktlig sådan skulle utrymmet för dispyter, där maktkamper utspelas, angående vad som ingår i assistentens arbetsuppgifter minska, även om de inte skulle elimineras helt. Den andra möjliga resursen var en kortare obligatorisk utbildning för personliga assistenter. Assistenterna ansåg att en sådan skulle vara en maktresurs eftersom både brukare och övrig omgivning skulle respektera dem mer i egenskap av ”yrkerspersoner”. Det skulle även, i likhet med en arbetsplatsbeskrivning, kunna klargöra vilka arbetsuppgifter en personlig assistent har. Den tredje resursen var ett bättre avtal för assistenterna, eftersom det nuvarande fick assistenterna att känna sig mindre värdefulla, som därigenom inte skulle behöva känna sig lika vanmäktiga i relation till brukaren redan innan de träffats, vilket i förlängningen även skulle öka kvaliteten på det arbete assistenten utför. Ett bättre avtal för personliga assistenter skulle eventuellt få dem att uppleva facket som en maktresurs och därmed skulle Argyris femte punkt, angående sammanslutningar för att nå maktbalans (se kap 2.2.) bli mer aktuell.

7.2. Egna reflektioner

Jag tycker att dessa förslag på resurser är bra, av ovan nämnda anledningar. Efter vad som framkommer i min undersökning står assistentens och brukarens maktutövning i ett motsatsförhållande till varandra. Men det framgår också att det finns saker man kan göra som gynnar båda parter. Om assistenten trivs kommer han också att utföra ett bättre arbete och bli mer lojal mot både brukare och arbetsgivare, vilket HR-perspektivet visar. Med klart definierade riktlinjer för arbetet skulle såväl assistentens som brukarens rättigheter tillgodoses. En utbildning för assistenter skulle ge ännu mer kompetenta och skickliga yrkesutövare. Detta skulle i längden gynna brukaren (i enlighet med LSS intentioner) genom att assistenterna skulle vara väl förtrogna med lagen och aktivt hjälpa (eller tvinga) brukaren att vara så delaktig som möjligt i det arbete som utförs.

Om man tittar på Argyris sex punkter en efter en så kan man se att en punkt inte är aktuell som möjlig strategi i det här fallet. Det är punkt nummer fyra (som menar att den anställda

försöker klättra i hierarkin), detta då det inte finns möjligheter till avancemang inom yrket. Punkt nummer fem, skulle kunna vara en möjlighet, men som kollektivavtalen ser ut idag är det inte det. Kvar till assistentens förfogande står alltså punkt nummer ett, två, tre och sex vilka, enligt mig, är de punkter som får ensidigt negativa konsekvenser för alla inblandade.

I analysdelen belystes frågan om vad som är assistentens, respektive brukarens ansvar. En av intervjupersonerna menade att med brukarinflytandet följde att han eller hon även skulle få ta negativa konsekvenser av en handling, *brukarens rätt till ett destruktivt leverne* om man så vill. Jag menar att man här skulle kunna dra resonemanget ännu en bit genom att ifrågasätta assistentens rätt att bedöma huruvida konsekvensen i fråga är positiv eller negativ, en och samma sak kan upplevas på olika sätt från individ till individ.

7.3. Slutord

Jag hoppas att personliga assistenters arbete i framtiden kommer att uppmärksammas mer än vad det gör idag, det finns många aspekter i detta yrke som är väl intressanta och värda att studera närmre. Under arbetets gång har jag stött på frågor som skulle vara intressant att få svar på. Det hade t.ex. varit intressant att göra denna undersökning utifrån brukarens perspektiv och jämfört det med vad jag kommit fram till här. Det hade även varit intressant att få fackets och arbetsgivarens syn på dessa frågor. Det är modiga män och kvinnor som efter en kort introduktion går in i en främmande persons hem för att hjälpa denne att leva ett annat liv än vad som annars skulle ha varit möjligt.

Referenslista

Albinsson, G & Arnesson, K. (1997) *Makt och motmakt. En studie om kvinnor i vårdhierarkin*. Malmö: Lärarhögskolan, nr 636

Aspers, P. (2007) *Etnografiska Metoder*. Malmö: Liber

Bergstrand, Bengt Olof. (2005) *LSS och LASS. Stöd och service till vissa funktionshindrade*. 2005. Höganäs: Bokförlaget Kommunlitteratur

Beronius, M. (1991) *Genealogi och Sociologi, Nietzsche, Foucault och den sociala analysen*. Stockholm/Stehag: Brutus Östlings Bokförlag Symposion AB

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2003) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur

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

Ingvad, B. (2003) *Omsorg och relationer. Om det känslomässiga samspelet i hemtjänsten*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS 1993:387, Sveriges Rikes Lag

Lagen om assistansersättning, LASS 1993:389, Sveriges Rikes Lag

Larsson, M. (2005) *Personlig assistans. På brukarens, assistentens eller bådas villkor?* FOU Skåne: skriftserie 2005:1

Lunning, L & Toijer, G. (2006) *Anställningsskydd. Kommentar till anställningsskyddslagen*. Nionde upplagan. Stockholm: Norstedts Juridik.

May, T. (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur

PAN 07 (elektronisk pdf), hämtad från:

<http://www.skl.se/artikeldokument.asp?C=1082&A=49631&FileID=199230&NAME=PAN+07.pdf> (2007-04-01)

Personlig assistent. Yrke med speciella förutsättningar (1997). Socialstyrelsen: Art nr 1997-49-5

SOU 1992:52, *Ett samhälle för alla*. Stockholm: Allmänna förlaget

Starrin, B & Svensson, P-G.(1996) *kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Szebehely, M. (1995) *Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten*. Lund: Arkiv förlag.

Bilaga 1

2008-04-14

Information om deltagande

Mitt namn är Stina Bergström och jag läser 6:e terminen på Socialhögskolan vid Lunds universitet. Jag ska under denna termin skriva en så kallad C-uppsats. Jag har valt att undersöka personliga assistenters arbetssituation. Intresset för frågan väcktes när jag själv arbetade som personlig assistent och förstod hur komplext och samtidigt intressant arbetet som personlig assistent kan vara.

För att få fram material till min undersökning vill jag intervjua personliga assistenter. Intervjun kommer att vara ungefär en timme och handla om t.ex. arbetsuppgifter, brukarinflytande och arbetsmiljö. Intervjuerna kan äga rum på Socialhögskolan i Lund, har intervjupersonen annat önskemål tillgodoses givetvis det. Jag kommer att se till att ingen individ eller arbetsplats kan identifieras i uppsatsen. Anonymiteten bevaras under hela processen, från första kontakt till den slutgiltiga presentationen av informationen jag fått under intervjuerna. Man har även som intervjuperson rätt att när som helst avbryta sitt deltagande utan att ange något skäl.

Uppsatsen kommer när den är klar att vara tillgänglig på databasen Xerxes där uppsatser och examensarbeten i fulltext publicerade vid olika institutioner inom Lunds universitet finns. Adressen till sidan är: <http://theses.lub.lu.se/undergrad/>

Om du har några frågor får du gärna kontakta mig via telefon eller mejl, se nummer och adress nedan.

Med vänliga hälsningar,

Stina Bergström

██████████
████████████████████

Handledare: Stig Linde, doktorand, Lunds universitet, ██████████

E-post: ██████████

Bilaga 2

Intervjuguide

Födelseår?

Sysselsättningsgrad i procent?

Hur många år i branschen?

Facket

Är du medlem i Kommunal? Varför, varför inte (vad förväntar du dig/förväntar dig inte av facket)? Berätta.

Har du varit i kontakt med Kommunal pga. ngt i ditt arbete som personlig assistent? Berätta.

Hur gick det, fick du den hjälp du förväntade dig?

Regler, riktlinjer och arbetsbeskrivningar

Hur vet du vilka uppgifter som ingår i ditt arbete? Vem har gett dig den informationen (kollegor, brukare, lag, arbetsgivare eller annat) finns det nedtecknat?

Hur ställer du dig till det här med nedtecknade regler, riktlinjer och/eller arbetsplatsbeskrivning för hur ditt arbete ska utföras, behövs det fler eller kanske färre?

Vad har regler, riktlinjer eller arbetsbeskrivning för effekt på brukarinflytandet?

Har du varit med om situationer då du skulle ha varit/eller blev hjälpt av en tydlig arbetsplatsbeskrivning? Berätta.

Vilka nu existerande regler och riktlinjer anser man vara viktigast för att man ska kunna tycka om och hantera sitt yrke? Finns det någon hierarki mellan lag, kollektivavtal och arbetsplatsbeskrivning eller liknande?

Brukarens maktposition

Vad innebär ordet brukarinflytande för dig? (Tycker du att man kan säga att det är en sorts makt?) Berätta.

Anser du att brukarinflytandet är viktigt, varför? Berätta.

Hur uppfattar/tror du att brukaren du arbetar hos ser på sitt inflytande, hur yttrar det sig? Berätta.

Har du någon gång sagt nej till att utföra uppgifter brukaren bett dig om? Berätta

Hur använder sig brukaren du arbetar hos av sin rätt till inflytande? (tjänster utanför arbetstid?) Berätta.

På vilka områden tycker/tror du att brukarens inflytande/makt yttrar sig mest? Ge exempel och berätta.

På vilket sätt skulle inflytandet/makten kunna missbrukas? Har det hänt, ge exempel? Berätta.

Hur ser du på att brukaren i denna typ av organisering av personlig assistans även är kund och därmed till viss del även har den typen av inflytande/makt? Att din arbetsgivare är beroende av att ha kvar sina kunder?

Anser du att din fysiska/psykiska arbetsmiljö någon gång riskerat att bli lidande pga. av önskemål från brukaren? Ge exempel och berätta. Hur hanterade du det, vad gjorde du?

Har du upplevt att du behövt/förväntats ge avkall på din arbetsmiljö för att uppfylla kravet/rättigheten för brukaren till inflytande? Ge exempel och berätta.

Hur fungerar det med pauser för dig? Är det du som bestämmer när du ska ha dem?

Var äter du lunch? Med brukare eller ensam? Vem bestämmer när du/ni ska äta lunch?

Hur ser du på brukarens rätt att bestämma om vilka som ska arbeta som dennes personliga assistent?

Berätta om hur det gick till när du anställdes, var din brukare aktiv i den processen, har det i så fall påverkat er relation?

Har du någon gång känt dig otrygg i din anställning? Berätta.

Tror du att brukarens inflytande på anställningen kan göra att du i större utsträckning överväga att utföra uppgifter eller så än du annars skulle ha gjort?

Assistentens maktposition

Upplever du att du har någon form av makt i er relation, vari består isf den? Berätta och ge exempel.

Hur hanterar du den makt du har? I vilka situationer känns det mer ok att använda sig av sin makt och i vilka situationer känns det mindre ok? Ge exempel och berätta.

Har du någonsin riskerat att missbruka din makt eller missbrukat den gentemot brukaren? Ge exempel och berätta.

Hur kan du påverka brukaren att vara/bli mer delaktig i det arbete du gör? Ge exempel och berätta

Har du något inflytande över/kan du påverka (och i så fall hur?) brukaren att träna? Ge exempel och berätta

Vad tror du en obligatorisk utbildning för assistenter skulle ha för konsekvenser, positiva som negativa, för brukarinflytandet samt assistentens maktposition i relationen? Är det en bra väg att gå? Andra förslag?

Har du fler funderingar kring det här som du känner är viktigt och vill dela med dig av?