

EXAMENSARBETE

Personlig assistans

*En studie av insatsen, yrket och
rekryteringssituationen*

MONICA KARLSSON
KARIN ÅHLUND

HÄLSOVETENSKAPLIGA UTBILDNINGAR

PROGRAMMET FÖR SOCIAL OMSORG

Institutionen för Hälsovetenskap
Avdelningen för Social omsorgsvetenskap
Vetenskaplig handledare: Barbro Josefsson

Förord

Vi vill framföra ett stort tack till de personer som lät sig intervjuas, utan Er hade studien inte varit möjlig. Ett varmt tack till vår handledare Barbro Josefsson som med sin kunskap, sitt tålamod och sin lugnande inverkan lyckats styra oss mot målet. Slutligen vill vi även tacka varandra för ett gott samarbete.

Boden januari 2003

Monica Karlsson

Karin Åhlund

Karlsson, M. & Åhlund, K. **Personlig assistans - en studie av insatsen, yrket och rekryteringssituationen.** Examensarbete i Social omsorg, 10 poäng. Luleå tekniska universitet. Institutionen för Hälsovetenskap, 2003.

Abstrakt

Syftet med studien var att beskriva personlig assistans, insatsen, yrket och rekryteringssituationen. Personlig assistans syftar till att ge personer med funktionshinder kontroll över det egna livet. En problematisk rekryteringssituation kan medföra att denna möjlighet går förlorad. Metoden som användes var personliga intervjuer samt litteraturstudier. De som intervjuades var politiker från socialnämnden i några av Norrbottens kommuner samt representanter för både kommunala och privata arbetsgivare för personliga assistenter. Vidare intervjuades representanter för brukarorganisationer som finns i länet samt den fackliga organisation som representerar personliga assistenter. Resultatet visade att det nästan är omöjligt att ge en enhetlig beskrivning av vad personlig assistans är. Detsamma gäller beskrivningen av yrket personlig assistent. Rekryteringssituationen upplevdes olika av de intervjuade. Vissa upplevde stora svårigheter medan andra menade att det inte fanns några problem alls.

Sökord

Social omsorg, LSS, personlig assistans, empowerment, paternalism

Innehållsförteckning

Inledning	5
Bakgrund	5
Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade	5
Förändringar i lagen	8
Teoribegrepp kopplat till lagens intentioner	9
Empowerment	9
Paternalism	10
Allmänt om kvalitetsbegrepp inom social omsorg	11
Personlig assistent ur olika perspektiv	14
Krav på en personlig assistent	15
Yrket ur assistentens perspektiv	16
Personlig assistans ur brukarens perspektiv	17
Rekrytering av personliga assistenter	18
Metod	19
Urval	19
Tillvägagångssätt	20
Metoddiskussion	21
Resultat och tolkning	22
Definition av personlig assistans	22
Beskrivning av yrket personlig assistent	23
Utbildning	25
Personalomsättning och rekrytering av personliga assistenter	26

Anställningstrygghet	29
Hur kommunerna uppfyller rättigheten till personlig assistans	30
Huvudmannaskap för LSS-insatser	31
Övrigt som framkom vid intervjuerna	32
Sammanfattning	33
Diskussion	35
Referenser	39
Bilaga 1 Introduktionsbrev	41
Bilaga 2 Frågeguide	42

Inledning

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS (SFS 1993:387), trädde i kraft den 1 januari 1994. Målet med lagen är att människor med omfattande funktionshinder skall kunna skapa sig ett värdigt självständigt liv, så likt andra människors liv som möjligt och i gemenskap med andra människor. Lagstiftningen skall främja människors jämlikhet i levnadsvillkoren och deras fulla delaktighet i samhällslivet. Verksamheten skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. En av insatserna i lagen är biträde av personlig assistent eller ekonomiskt stöd till skäligen kostnader för sådan assistans LSS 9 § 2 p. Under de år som gått sedan LSS trädde i kraft har det skett förändringar i lagen som till största del inneburit begränsningar eller besparingar i reglerna för personlig assistans. Det har även visat sig vara svårt att rekrytera personliga assistenter. Svårigheterna har visat sig vara så stora att regeringen i januari 2001 beslutade att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att analysera förutsättningarna för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter. Denna arbetsgrupp presenterar resultatet av sin analys i rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001). I resultatet framkom bland annat behovet av förbättrad anställningstrygghet, utbildning för personliga assistenter, förstärkt kunskapsutveckling och forskning inom området samt informationssatsning där assistansyrkets innehåll och karaktär kan beskrivas på ett sakligt sätt. Dessutom framkom behovet av uppföljning och utvärdering med fokus på rekrytering där både kvantitativa och kvalitativa aspekter på rekryteringsfrågan måste belysas. Hur ser politikerna, arbetsgivarna, brukarorganisationerna och den fackliga organisationen i Norrbotten på svårigheterna att rekrytera personliga assistenter?

Syftet med denna studie är att beskriva personlig assistans ur dessa olika perspektiv. Dels vad insatsen innebär, dels yrket samt rekryteringssituationen av personliga assistenter.

Bakgrund

I detta kapitel beskrivs en historisk bakgrund till LSS samt framväxten av personlig assistent som yrke. Vidare berörs olika begrepp som kopplas till individens självbestämmande och integritet. Kapitlet innehåller även en beskrivning av den av regeringen tillsatta arbetsgruppens uppdrag och förslag för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter.

Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade

Tillkomsten av personlig assistans är ett uttryck för de värderingar som under 1980- talet började göra sig gällande i samhället. Individens krav på självbestämmande ställdes i centrum

på ett annat sätt än tidigare. Detta avspeglade sig också inom handikappområdet. Många med behov av hjälp och service från kommunerna, accepterade inte längre det paternalistiska synsätt som de ansåg präglade den traditionella hemtjänsten. En bra service skulle inte enbart tillgodose de rent materiella behoven utan den enskilde brukaren skulle också ha makten över dess utformning (Ds 2001).

I början av 1980- talet grundades Stockholm Independent Living (STIL), som i kooperativ form administrerade personlig assistans åt sina medlemmar. Inspirationskälla till denna verksamhet var Independent living-rörelsen i USA. Denna rörelse är en internationell medborgarrättsrörelse för människor med funktionshinder. Rörelsen har byggt upp nätverk av oberoende organisationer i bland annat USA, Kanada, Japan, Nicaragua, England, Tyskland och Sverige. Rörelsens mål är att kämpa för personlig och politisk makt åt människor med funktionshinder. Det kan dock nämnas att Riksförbundet för utvecklingsstörda Barn, Ungdomar och Vuxna (FUB) redan år 1977 ställde kravet att personliga vårdare skulle knytas till den enskilde personen med utvecklingsstörning och ej till boende eller verksamhetsplats. Detta krav har tydliga likheter med personlig assistans (Gough, 1994; Ds 2001).

Vid 1980- talets början var den etablerade handikapprörelsen splittrad i frågan om personlig assistans. Det fördes en intensiv diskussion i dess tidskrifter om Independent living-rörelsen och om den personliga assistansen var rätt alternativ i Sverige. Vissa var oroliga för att den valfrihet som assistansen förutsätter skulle leda till ett urholkat kommunalt ansvar och till allt mer ojämlika förhållanden för brukare av hemtjänst. De ansåg att valfriheten skulle gynna en elit av välutbildade, verbala och företrädesvis unga brukare och att den personliga assistansen var en amerikansk företeelse, som var främmande för det svenska samhället (Ds 2001).

Många debattörer satte likhetstecken mellan personlig assistans och den driftsform som Independent living-rörelsen erbjöd. Detta gällde både de som försvarade assistansen och de som kritiserade den. Denna sammanblandning gjorde att diskussionen snarare handlade om huruvida det var bra eller dåligt med kooperativa lösningar än om oberoende och valfrihet. Kravet på självbestämmande växte sig allt starkare. Endast den personliga assistansen skulle ge brukaren den fulla kontrollen över sin service och därmed även över sitt liv. Vid början av 1990-talet hade den personliga assistansen blivit en allt mer etablerad form av service. Socialtjänstlagen gav dock ingen uttalad rätt till personlig assistans, utan möjligheten att få den byggde på de enskilda kommunernas intresse och engagemang (Ds 2001).

Regeringen tillsatte under hösten 1988 en utredning med uppgift att utreda frågor om bland annat socialtjänst, habilitering och rehabilitering för människor med omfattande

funktionshinder. Företrädare för alla riksdagspartier, den samlade handikapprörelsen, landstings- och kommunförbundet och statliga myndigheter, sammanlagt mer än 200 remissinstanser yttrade sig över handikapputrednings förslag. Detta förslag innebar att den nya handikapplagen skulle innefatta ett antal preciserade rättigheter. I 1989 års handikapputrednings slutbetänkande *Ett samhälle för alla* (SOU 1992) belyses situationen för barn, ungdomar och vuxna med omfattande funktionshinder samt för de små och mindre kända handikappgrupperna. Utredningens uppdrag omfattade både generella åtgärder, för att personer med funktionshinder skall bli likställda med andra invånare, och individuella åtgärder för att förbättra personliga förutsättningar och skapa ett större oberoende.

Under handikapputredningens arbete konstaterades betydande klyftor i välfärden till exempel mellan funktionshindrade och andra, mellan olika grupper av funktionshindrade, mellan olika orter i landet och mellan olika insatsområden. Handikapputredningens arbete utgick från kvalitetskrav, självbestämmanderätt, inflytande, delaktighet, tillgänglighet, helhetssyn och kontinuitet. Inriktningen på utredningsarbetets förslag var att funktionshindrade skall vara likställda med andra invånare, att alla människors värde är lika (Dehlin, 1997).

Riksdagen beslutade den 6 maj 1993 om en omfattande handikappreform. Reformen innebar bland annat en ny rättighetslag för personer med funktionshinder. Tidigare fick dessa personer hemtjänst beviljat enligt Socialtjänstlagen, SoL (SFS 1980:620). Den nya lagen kallas i dagligt tal för LSS. Personer som omfattas av denna lag har rätt till vissa insatser, bland annat till personlig assistans, denna rättighet regleras i LSS 9 § 2 p. Om en brukares totala omvårdnadstid överstiger 20 timmar per vecka har denna rätt till assistansersättning enligt Lagen om assistansersättning, LASS (1993:389). Detta innebär att kommunen där den assistansberättigade personen bor betalar för de 20 första timmarna, för tiden därutöver betalar staten, det vill säga Försäkringskassan.

Rätten till personlig assistans innebär att den enskilde själv skall kunna anställa och vara arbetsgivare för assistenter, eller få assistansen via kommunen, kooperativ eller anlita annat företag som blir arbetsgivare för assistenterna. Syftet med den personliga assistansen är att göra det möjligt för personer som dagligen är beroende av olika stödinsatser att få reellt inflytande över sin egen situation. Med personlig assistans menas ett personligt utformat stöd som ges i olika situationer av ett begränsat antal personer. Stödet skall vara knutet till personen och inte till någon verksamhet. Principen om kontinuitet är grundläggande. Den innebär att den enskilde eller hans eller hennes familj skall kunna känna säkerhet i att stödet inte upphör eller plötsligt förändras (Karlsson, & Åhlund, 2001). Under de år som gått sedan

LSS infördes har reglerna för personlig assistans varit föremål för en del ändringar. Dessa ändringar har genomförts för att i första hand bromsa kostnadsutvecklingen.

Förändringar i lagen

De ändringar i reglerna för personlig assistans som genomförts sedan LSS infördes 1994 är följande:

- 1 februari 1995. Begränsning av möjligheterna att få assistansersättning när assistansen ges av någon som lever i hushållsgemenskap med brukaren. Vidare införs vissa justeringar vad gäller arbetstiderna, som innebär att när brukaren själv är arbetsgivare skall inte assistansersättning lämnas för arbetstid som överstiger vad som är tillåtet enligt Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete (SFS 1970:943).
- 1 juli 1996. Ändringar som innebär en precisering av personlig assistans och begreppet grundläggande behov. I en ny 9a § LSS anges vad som i lagen avses med personlig assistans: ”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)”. För att assistansersättningen skall utgå måste de grundläggande behoven uppgå till 20 timmar. Vidare skall som huvudregel assistansersättning inte lämnas inom barnomsorg, skola och daglig verksamhet, om det inte finns särskilda skäl. Möjligheten att erhålla personlig assistans för personer med enbart psykiska funktionshinder begränsades till vissa fall där karaktären och omfattningen av det psykiska funktionshindret medför behov av hjälp med de grundläggande behoven.
- 1 september 1997. Assistansersättningen schabloniseras. Regeringen fastställer beloppet som assistansersättningen skall utgå med. Om det föreligger särskilda skäl kan Försäkringskassan betala ut en högre ersättning, som skall redovisas varje halvår.
- 1 november 1997. Ändringar görs i ersättningsreglerna som innebär att kommunerna skall ersätta kostnaderna för de första 20 timmarna, oavsett omfattningen av behovet.
- 1 januari 2001. Personer som före fyllda 65 år har personlig assistans eller assistansersättning får rätt att behålla assistansen eller ersättningen efter att de fyllt 65 år. Timantalet för assistansen kan inte utökas efter det att brukaren fyllt 65 år. De som tidigare har förlorat sin assistans genom åldersgränsen har rätt att återfå den.

Propositionen om personlig assistans till personer över 65 år (prop.2000/01) var den första sedan år 1993 som inte innebar begränsningar eller besparingar i assistansreformen. Samtidigt som rättigheten att behålla assistansen efter 65-års ålder införs, uppmärksammas svårigheterna att rekrytera personliga assistenter i den omfattning som krävs. I 6 § LSS står det att all verksamhet inom området skall vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Den enskilde skall i största möjliga utsträckning ges inflytande och medbestämmande över de insatser som ges. Vid rekryterings svårigheter av personliga assistenter kan inflytandet och medbestämmandet gällande vem som utför assistansen helt eller delvis gå förlorad för brukaren.

Teoribegrepp kopplat till lagens intentioner

Samhället bör byggas med insikten om att alla människor är lika mycket värda, har samma grundläggande behov och skall behandlas med samma respekt, att varje människa med sin kunskap och erfarenhet är en tillgång för samhället. Det innebär konkret att alla skall ha lika rätt och lika möjligheter att bestämma över sina liv och få sina önskemål respekterade (prop. 1999/2000). LSS intentioner angående människans möjlighet att skapa sig ett värdigt självständigt liv så likt andra människors liv som möjligt är förenligt med begreppet empowerment, då det handlar om att ge människor kontroll över sina egna liv. Lite tillspetsat kan man säga att samhället och dess institutioner kan förhålla sig på två vitt skilda sätt till människor som, likt många funktionshindrade, befinner sig i ett socialt underläge (Starrin, 2000). I den paternalistiska modellen hävdas, till skillnad från empowerment, att så kallade vanliga människor inte själva vet vad som är bäst för dem. Att människor själv kan bestämma över sina liv handlar om livskvalitet. Kvalitet är ett mångtydigt och svårfångat begrepp och människors uppfattning varierar från person till person.

Empowerment

Starrin (2000) anser att empowerment har blivit ett populärt begrepp framför allt bland de som sysslar med utvecklings- och förändringsfrågor. Begreppet har en kort historia. I den vetenskapliga litteraturen började det användas i diskussioner om lokal utveckling, lokalt självstyre, aktivism, social mobilisering och liknande i slutet av 1970- talet. Empowerment som begrepp och som ide har sin grund i den sociala aktivistideologi och de sociala proteströrelser som växte fram i USA under 1960- talet och i de idéer om hjälp till självhjälp som lanserades under 1970- talet. Termen ”empowerment” förekommer sällan i engelsk-

svenska ordböcker och det finns ingen bra översättning av termen. Ordet eller termen ”empower” har två betydelser som är relaterade till varandra: (1) att ge makt eller auktoritet till och (2) att ge möjlighet eller tillåtelse. Dessa definitioner är inte helt tillfredsställande eftersom de inte fångar in den aktiva komponent som empowerment refererar till. Rötterna till termen empowerment har också sin grund i det latinska ordet *potere* som betyder ”to be able to”, det vill säga att vara förmögen att. Denna grund ger också en antydning om den mer aktiva komponenten i termen (a.a).

Ordet empowerment ger associationer till företeelser och egenskaper som till exempel självförtroende, socialt stöd, stolthet, delaktighet, makt, egen kontroll, kompetens, medborgarskap, självstyrelse och liknande. I många definitioner av empowerment nämns känslan av kontroll över det egna livet, vilket betyder en känsla av att vara herre över sig själv och sin situation. Ett annat ofta nämnt inslag är förmåga och/ eller inre styrka det vill säga tron på den egna förmågan att nå det mål man ställt upp. Samarbete och deltagande nämns också som viktiga ingredienser för empowerment (a.a).

Starrin (2000) avgränsar för enkelhetens skull empowerment till att omfatta aktiviteter som är inriktade mot att öka människors kontroll över sina liv. Denna strävan kan innefatta dels en utveckling mot ett speciellt sätt att tänka om sig själv, dels att människan uppmärksammar att samhället med sina strukturer faktiskt kan modifieras och förändras. Med andra ord refererar empowerment både till den subjektiva erfarenheten och till den objektiva verkligheten, både till människans inre och till yttre förhållanden, både till insikt och utsikt, både till känsla och kunskap.

Paternalism

Enligt Starrin (2000) bygger den paternalistiska modellen på över och underordning och på en uppfattning om överlägsenhet. Enligt denna modell antas att så kallade vanliga människor inte själva är förmögna att veta vad som är bäst för dem, utan bedömningen av detta är en fråga för en ”expert” eller för en myndighet. Konsekvensen blir att livet för ”vanligt” folk planeras och bestäms av andra. Paternalismen ger sken av att förtryckaren är välvillig och beskyddande. Men välvilligheten och beskyddandet är skenbar. Paternalistiska auktoriteter visar en falsk kärlek till klienterna eller medborgarna. Den är falsk därför att den så kallade ”ledaren” endast bryr sig om dem när det tjäna det egna intresset. Den mest iögonfallande aspekten av paternalism vad beträffar handikapp är enligt Starrin (2000) ofta att dess föremål, till exempel personer med funktionshinder, av myndigheter och andra behandlas som barn eller människor med samma egenskaper som barn.

Vidare skriver Starrin att idealtypen i den paternalistiska modellen är den stränge och allsmäktige fadern som, när det uppstår tvister, antas besitta förmågan att lösa problem, utfärda anvisningar för hur människor skall bete sig och förhålla sig till varandra. Den stränge och allsmäktige patriarken har den goda modern vid sin sida, hennes uppgift är att vara stödjande och uppbackande. I hennes uppgifter ingår det även att dämpa verkningar av de beslut som fattats och verkställts av den stränge fadern. Den goda modern är inte upprorisk och ifrågasätter inte heller den stränga fadern. Moderna paternalister finns inom affärsvärlden, politiken, byråkratin och inom vetenskapen. Många av dagens välfärdsarbetare är ”goda mödrar” och finns inom socialtjänsten, sjukvården och arbetsförmedling. Deras uppgifter består av att trösta, samtala och stötta människor med sociala och hälsomässiga problem, men de utgör i grunden inte något hot mot den paternalistiska ordningen (a.a).

Allmänt om kvalitetsbegrepp inom social omsorg

Under de senaste åren har det skett förändringar i den sociala omsorgsverksamheten orsakad av både minskade ekonomiska resurser och alternativa styr- och driftformer (Svensson, 1998). Nya ekonomiska styrformer i kommunerna har inneburit krav på konkurrens mellan dem som erbjuder olika former av omsorg. Samtidigt som resurstilldelningen har minskat poängteras också kravet på förbättrad kvalitet. En av anledningarna till att kvalitet och kvalitetsutveckling fått ökad betydelse är bland annat att offentlig sektor har ställts i fokus mer än tidigare på grund av minskat ekonomiskt utrymme. Att studera och värdera kvalitet och kvalitetsutveckling inom omsorger om äldre och handikappade är också ett nytt forskningsområde (a.a).

Teoretiska och empiriska studier av kvalitet kan ha olika grunder. Detta redovisas genom att visa på några olika definitioner av begreppet kvalitet. Svensson (1998) beskriver olika forskares syn på kvalitetsbegreppet exempelvis återger han. P. Westlunds definition enligt följande citat:

Kvalitet är ett mångtydigt och svårfångat begrepp, samtidigt värdeladdat, förföriskt och utmanande. I sin enklaste form är kvalitet det som önskas eller föredras. Kvalitet kan då uppfattas som att erbjuda rätt saker, det vill säga vad användaren behöver, önskar eller förväntar sig. (s.103)

Enligt Statliga standardiseringskommissionen (ISO 8402) kan kvalitet definieras som:

Alla sammantagna egenskaper hos en produkt eller tjänst som utgör dess förmåga att tillfredsställa uttalade eller underförstådda behov hos en viss målgrupp. (s.103)

P-G Edebalk har överfört Standardiseringskommissionens definition av kvalitet till hemtjänstverksamheten vilket beskrivs enligt följande:

Egenskaper i hemtjänstprocessen vilka brukarna värderar som goda eller dåliga, därför att de på ett bra eller dåligt sätt bidrar till att lösa aktuella problemsituationer. (s.104)

Avslutningsvis redovisar Svensson de kvalitetsegenskaper som forskaren Patrik Larsson fick fram i sin studie av hur äldre beskriver kvalitet. Dessa egenskaper framgår av följande citat:

Bemötande, viljan att hjälpa till, inflytande över omsorgsrelationen, pålitlighet, kontinuitet, inflytande över omsorgen, den fysiska miljön, tillgänglighet, tiden till förfogande, kompetens/sakkunskap, trygghet och kontakt med människor. (s.104)

De redovisade definitionerna av kvalitetsbegreppet vilar på olika grunder. Till exempel beskrivs kvalitet utifrån vad som önskas eller föredras. Dessa definitioner lyfter enligt Svensson fram upplevelseperspektivet. Människors uppfattning om vad god kvalitet är varierar också från person till person. Dagens lagstiftning skall tillförsäkra personer med funktionshinder en god livskvalitet bland annat genom rätten till personlig assistans. Att hjälpa familjemedlemmar har i de allra flesta familjer varit något självklart långt innan det fanns någon lagstiftning inom området. Denna syssla som tidigare sågs som självklar har idag lyfts fram till att bli ett avlönat yrke genom den lagliga rätten till biträde av personlig assistent enligt LSS 9 § 2 p. De följande rubrikerna återger de kvalitetskrav på personlig assistans som återfinns i rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001).

Kvalitetskrav som utmärker rättigheten personlig assistans

Begreppet personlig assistans har en tydlig innebörd; assistansen skall vara personlig och skälet för detta är att brukaren behöver en sådan form av assistans. I LSS anges att målet med insatserna är att de som är berättigade till dem skall kunna leva som andra. I och med att assistansen måste fungera i så många sammanhang och för så många skilda uppgifter i både stort och smått, måste den utföras på det sätt som fordras med hänsyn till den enskilde brukarens förutsättningar och behov. För brukaren är också en bevarad personlig integritet ett fundamentalt villkor för en god assistans. Det är ett grundläggande mänskligt behov hos alla

att få ha ett privatliv. En brukare av personlig assistans måste kunna känna trygghet i att det som rör den privata sfären inte sprids till andra, även om det inte alltid är givet för en utomstående vad som kan räknas dit. Ett ytterligare villkor för en god personlig assistans är en god kontinuitet. Alla de kvalificerade uppgifter som ligger på assistenten kräver kontinuitet i arbetet. Många assistentbyten leder till att kvaliteten i hjälpen blir lidande. Vad som många gånger är en förutsättning för denna kontinuitet är det ömsesidiga valet för både brukare och personlig assistenter i samband med anställningen (Ds 2001).

Kvalitetskrav på yrket personlig assistent

En god personlig assistans skapas i mötet mellan brukare och personlig assistent, i en ökande kännedom och förtroenhet om brukarens behov och önskemål. Om exempelvis assistans med nära kroppsvård eller vid måltider skall ha värdighet och kvalitet krävs rätt personkemi, förtroende och förtroenhet. Detsamma gäller också en insikt om vad som krävs för att integriteten inte skall kränkas samt respekt för brukarens självbestämmande och valfrihet. Det är viktigt att vara medveten om att cirka 40 procent av alla assistansbrukare har en intellektuell funktionsnedsättning och hör till personkrets 1 och 2 i LSS. Bland de barn som har personlig assistans har cirka 75 procent en utvecklingsstörning. Många har stora svårigheter att kommunicera med andra, vilket ställer sina speciella krav på assistenten. Även om en människa är mycket svårt skadad finns det alltid ett sinne kvar att använda och att kommunicera med. En god assistans förutsätter en god kommunikation med brukaren, vilket kan ta en lång tid att lära sig, och kräver både att assistenten är lyhörd och kan ha en nära kontakt med brukaren. Andra viktiga egenskaper som krävs är förmåga till empati, ett gott praktiskt handlag och olika former av specialkunskaper till exempel medicinsk kompetens. (Ds 2001).

Kvalitetskrav vid rekrytering av personliga assistenter

Det behövs en tydlig beskrivning av själva yrkesrollen i samband med rekryteringen. Trots det mycket heterogena innehållet i assistansen bör och kan yrket tydligt definieras. Yrkets särskilda kompetenskrav betyder att det inte, som slentrianmässigt ofta skett, kan jämföras med hemtjänsten. I rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001) betonas att detta är skrivet utan någon värdering av hemtjänstens uppgifter. Avsikten är endast att poängtera de skilda yrkesrollerna. En tydlig yrkesroll för assistenterna är viktig för att kunna bedöma behov av utbildningar, lönenivåer och utvecklingsmöjligheter i arbetet. Dessa är faktorer som också har en tydlig koppling till yrkets status.

Personlig assistent ur olika perspektiv

Personlig assistent är ett nytt yrke som uppstod genom handikappreformens lagstiftning. Att ge omsorg och omvårdnad, eller att ge råd och stöd till funktionshindrade personer är däremot ingen nyhet. Människor har under alla tider hjälpt och stöttat varandra. Att hjälpa familjemedlemmar har i de flesta familjer varit något naturligt och självklart, utan tanke på ersättning av vare sig personen själv, staten eller kommunen. Det nya med personlig assistent är, att den syssla som tidigare setts som självklar nu genom lagstiftning har lyfts fram till att bli ett avlönat yrke, som staten och kommunen har ett ekonomiskt ansvar för. Vägen till detta nygamla yrke har varit lång. Från att ha varit en syssla, som vanligen utfördes av kvinnor eller vänner, till att via hemtjänstens vårdbiträden eller Röda Korsets hemsamariter bli ett yrke. Att vårda eller bry sig om människors liv och livskvalitet har alltid ansetts vara beundransvärt, särskilt om den som ger hjälp inte är en familjemedlem. Samhällets utveckling har gått från ett jordbrukarsamhälle till ett industrisamhälle. Denna utveckling har gjort det svårare för nära släktingar att hjälpa och vårda varandra i vardagslivet. Attityden till vård och omsorg har genomgått en förskjutning från att ha varit en familjeangelägenhet till att bli ett kommunalt och statligt ansvar (Dehlin, 1997; Liljeström & Dahlström, 1981).

Tack vare förbättrade hälso- och sjukvårdsinsatser ökar antalet äldre och personer med funktionshinder. Samhällets utveckling resulterar i att allt fler personer behöver stödinsatser i sitt dagliga liv både inom och utom hemmets väggar. Handikappreformen betonar jämställdhet och likhet i livskvaliteten för alla människor så långt det är möjligt utifrån individens förutsättningar. Personlig assistans är ett av redskapen för att nå ökad livskvalitet för de mest hjälpbehövande människorna med funktionshinder i Sverige (Dehlin, 1997).

Det totala antalet personer med personlig assistans uppgick i oktober 2001 till knappt 14 000 (Ds 2001). Av dessa uppbar cirka 10 000 personer assistansersättning enligt LASS. Därutöver tillkommer de som har personlig assistans enligt enbart LSS som uppgår till cirka 4 000 personer. Osäkerheten vad gäller denna siffra är stor. Ett antal personer, oklart hur många, blir dubbelräknade av kommunerna (a.a).

I LSS står det att man har rätt till biträde av personlig assistent. Detta omnämns ofta som rätten till "en personlig assistent". Denna rättighet skall dock inte missförstås som att gälla endast en assistent. Vad personer med funktionshinder har rätt till är personlig assistans i den utsträckning han/hon är i behov av. Detta behov kan täckas av det antal personliga assistenter brukaren finner lämpligt efter samråd med kommunens biståndshandläggare. Med personlig assistans kan den enskilde ges frihet att själv bestämma om i vilka situationer och vid vilka

tillfällen som hjälpen skall ges. För vissa personer kan personlig assistans vara en viktig förutsättning för att de ska kunna arbeta eller studera. Andra behöver ett fåtal medhjälpare som de känner väl för att kunna göra sig förstådda och för att själv kunna ta emot information. Rätten till personlig assistans handlar om självständighet, integritet, valfrihet, om sådant som många av oss sätter högt men som många personer med funktionshinder länge bara kunnat drömma om. I och med att lagen infördes så skapades ett nytt yrke med ibland både skiftande och diffusa krav. Dessa krav kommer alltid att variera beroende på den enskilde brukarens förutsättningar (Andén et al., 1995).

Det finns inget formellt utbildningskrav för att få arbeta som personlig assistent, om inte brukaren eller brukarens anhöriga önskar det (Dehlin, 1997; Ds 2001). Utbildningar för personliga assistenter finns på en del av Sveriges folkhögskolor. Vissa företag, brukarkooperativ och kommuner har på eget initiativ och efter önskemål från sina anställda assistenter själva lagt upp en plan för introduktion och vidareutbildning i arbetet (Ds 2001).

Krav på en personlig assistent

Personkemin och de personliga egenskaperna är ofta mer avgörande än utbildning och yrkeserfarenhet (Dehlin, 1997). Den personliga relationen i sig och hur den upplevs är ett grundläggande förhållande i assistansarbetet (Gough, 1994). En del av brukarna söker personer med sjukvårdsutbildning eller sjukvårdserfarenhet. Andra brukare vill inte att assistenten skall ha någon formell yrkestillhörighet, istället vill man att assistenten skall formas och utbildas helt efter brukarens behov och önskemål. En av anledningarna till detta är rädsla för att personer med yrkesutbildning skall tycka att de vet bäst om vad som skall åtgärdas och hur brukarens behov ser ut (Dehlin, 1997). Vissa brukare söker assistenter med fysisk styrka för att klara tunga förflyttningar. Ett annat vanligt förekommande krav är att assistenten innehar körkort. Assistentens arbetsuppgifter kan också bestå av hushållsansvar, matlagning och städning. Hos vissa brukare skall assistenten tåla rökning, blommor och husdjur, hos andra får assistenten överhuvudtaget inte vara i kontakt med detta på grund av stark allergi hos brukaren. Några brukare har önskemål om att assistenten skall dela hans eller hennes intressen för att man inte skall komma i konflikt på grund av olika attityd till dessa intressen. Då man ofta utför en stor del av assistansen i brukarens hem ställs stora krav på assistenten i fråga om förhållningssätt och hänsyn. Det är brukaren själv och hans eller hennes anhöriga eller företrädare som avgör vem som får arbetet som personlig assistent (a.a). De personliga assistenternas egna upplevelser av yrket har bland annat undersökts av Ritva

Gough (1994) och Anne- Marie Dehlin (1997). Dessa undersökningar speglar positiva upplevelser av yrket, det upplevs vara ett meningsfullt och ansvarsfullt arbete.

Yrket ur assistentens perspektiv

Ritva Goughs undersökning från 1994, *Personlig assistans- en social bemästringsstrategi*, följer utvecklingen och utvärderar försöksverksamheten för personlig assistans som startades av Stockholmskooperativet för Independent Living (STIL), innan LSS trädde i kraft 1 januari 1994. De personliga assistenterna som deltog i Goughs studie var avvaktande till personlig assistans som yrke. De flesta framhöll att de inte kunde tänka sig att ägna sig åt assistansarbetet som sitt yrke. Majoriteten såg arbetet som tillfälligt och försörjde sig med något annat arbete då arbetstiden som personlig assistent endast utgjorde cirka 25 procent av en heltidstjänst. Assistenterna beskrev dock sina arbetserfarenheter generellt som mycket positiva. Studien visade att assistenterna var mycket nöjda med arbetsvillkoren, sina arbetstider, och arbetets omfattning. De rapporterade arbetsmiljöpåfrestningar i betydligt lägre utsträckning än anställda med liknande arbete. Assistenterna var generellt välutbildade ofta med lång praktisk erfarenhet av andra vård- och servicearbeten. När denna undersökning gjordes hade assistenterna en veckoarbetstid som motsvarade ungefär en fjärdedel av en heltidsanställning, detta påverkade antagligen upplevelsen av påfrestningar i arbetet (a.a).

En annan undersökning, som presenteras av Dehlin (1997), i boken *Personlig assistent- en rättighet, ett yrke*, genomfördes tre år efter lagens införande. Denna visade att de flesta personliga assistenter arbetade mer än halvtid och att mer än hälften hade någon utbildning utöver gymnasium, främst inom vård- och omsorgsinriktade yrken. Assistenterna upplevde arbetet som mycket meningsfullt och ansvarsfullt. Det upplevdes vara mycket tillfredsställande att vara till nytta och glädje för en annan människa, arbetet gav ödmjukhet inför livet. Arbetsuppgifterna och arbetstiderna upplevdes som omväxlande och självständiga. Det som upplevdes vara negativt med yrket var alltför låg lön, ensamarbete, otillräcklighet, osynlighet, lågstatusyrke, tungt och slitsamt, krävande föräldrar och anhöriga till den funktionshindrade personen. Den ständiga balansgången mellan att i vissa situationer ha ett absolut ansvar för brukarens välbefinnande och att i andra situationer stå tillbaka för att låta brukaren eller anhöriga bestämma över vad som skulle utföras eller ej upplevdes som psykiskt krävande. I Dehlins bok uttryckte en assistent det som ”att vara osynlig men ändå finnas till” (s.43). Somliga assistenter ansåg att deras värde var lika med noll, de räknades ej som egna personer. Några assistenter upplevde att den äldre generationen ej accepterade personlig

assistent som ett yrke. De flesta av assistenterna som deltog i undersökningen såg på sitt arbete som ett seriöst arbete, inte som ett tillfälligt arbete i väntan på ett bättre.

Att assistenten är knuten till brukaren och skall finnas med brukaren i hans eller hennes dagliga livsföring då assistans behövs är självklart. Assistenten måste många gånger ta ställning till vad som enligt sunt förnuft, eller enligt tidigare erfarenheter är bäst för brukaren i de situationer då brukaren själv inte har ett adekvat omdöme. Brukarnas upplevelser av den personliga assistansen visar på det kvalitetslyft som assistansen inneburit. Erfarenheten visar att brukaren många gånger betraktades som objekt i sin situation som hjälptagare av hemtjänst. Rätten till personlig assistans har inneburit att brukaren nu betraktas som subjekt då förhållandet mellan brukare och personlig assistent är en relation mellan två personer, det vill säga en relation subjekt till subjekt (Andén et al., 1995).

Personlig assistans ur brukarens perspektiv

Många brukare har negativa erfarenheter av att tidigare varit betraktade som objekt i sin situation som till exempel hjälptagare av kommunal hemtjänst. Ett stort antal hjälptagare, främst äldre personer, har avstått från hjälp på grund av den ovisshet och kränkande känsla som följer av att inte veta vem de skall släppa in i sina liv och sitt hem. Att vara beroende av och att kunna ta emot hjälpinsatser av andra utomstående personer, kräver tillit och förtroende till de personer som skall utföra detta. Det är mycket svårt att känna tillit om hjälptagaren själv inte har fått välja vem som skall utföra sysslorna (Dehlin, 1997).

Att ha personliga assistenter medför ett väldigt kvalitetslyft för brukaren. För den som har stora rörelsehinder kan det vara som att äntligen få tillgång till händer och fötter, att få en fysisk förmåga och kontroll som kanske aldrig tidigare funnits. Genom att erhålla assistans av personer brukaren själv kunnat välja ut och som fortlöpande har brukarens assistansbehov som arbetsuppgift får hon/han tillgång till en kompetens som ger en ny lätthet och nya möjligheter i sitt dagliga liv. Erfarenheten är att relationen mellan brukare och den som ger hjälp påverkas positivt inom den personliga assistansen jämfört med hemtjänst eller boendeservice. Även ansvaret att göra sitt bästa i arbetet kommer till betydligt starkare uttryck i personlig assistans. I hemtjänst och boendeservice är däremot det personliga ansvarstagandet i arbetet starkt eftersatt, bland annat på grund av att det många gånger inte spelar särskilt stor roll vad brukaren anser. Andén et al. (1995) menar att ett av skälen till detta kan vara att brukaren påtvingas assistans av personer han/ hon skulle undvika i andra sammanhang.

Vilhelm Ekensteen (Andén et al., 1995), själv svårt rörelsehindrad och synskadad, hävdar att det är relativt vanligt med personal inom hemtjänsten som behandlar brukarna med

nonchalans eller arrogans. En ännu vanligare inställning är att den och den arbetsuppgiften får någon annan i personalen klara av. Dessutom menar Ekensteen att när det gäller personlig assistans inspireras däremot brukaren till ett konstruktivt engagemang i den anställdes villkor. Det finns en risk att den anställda kan bli illa behandlad av brukare med dåligt omdöme. Det gäller inte bara inom personlig assistans utan även i hemtjänst och boendeservice. Brukare med personliga assistenter som inte förmår ändra sitt förhållningssätt och på detta sätt visar sig olämpliga som arbetsledare kommer snart att stå utan personlig assistans.

Den personliga assistansen handlar oftast om ett ömsesidigt val mellan brukare och assistent, detta är en stor tillgång för arbetsmiljö och trivsel. En annan värdefull kvalitet i den personliga assistansen är att förhållandet mellan brukare och assistent är en relation mellan enbart två personer. Detta förhållande möjliggör en relation subjekt till subjekt. Enligt Ekensteen (Anden et al., 1995) blir brukarna inom hemtjänsten och boendeservice samtalsämnen i personalgruppen, det vill säga gemensamma objekt i arbetet, med negativa följder för relationen mellan brukare och hjälpare. I och med att den ena parten, brukaren, samtidigt är ett objekt i personalgemenskapen upphör relationen att vara personlig. För de flesta brukare kommer det nog alltid att vara en eftersträvansvärd kvalitet att inte utgöra ett objekt för andra, utan i stället ha en relation individ till individ med assistenten (Andén et al. 1995).

Många kommuner har idag svårigheter med att rekrytera personliga assistenter. Hemtjänstpersonal får många gånger utföra de insatser som beviljats enligt LSS. Detta kan innebära att brukaren tvingas ta emot assistans av flera olika personer som han/hon inte har möjlighet att välja själv. På grund av detta går självbestämmandet, inflytandet och medbestämmandet över insatsen förlorad. Dessutom innebär personalgenomströmningen att principen gällande kontinuitet förlorar sitt värde. Rekryteringssvårigheterna uppmärksammades av regeringen och en arbetsgrupp tillsattes.

Rekrytering av personliga assistenter

I januari 2001 beslutade regeringen att inom Regeringskansliet tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att analysera förutsättningarna för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter enligt LSS. Arbetsgruppens uppdrag var följande:

- att beskriva det nuvarande rekryteringsläget regionalt alternativt lokalt,
- att analysera det framtida rekryteringsbehovet på 10 års sikt,

- att analysera de villkor som påverkar möjligheten att rekrytera personliga assistenter till exempel arbetsmiljö, arbetsledning, driftsformer, schablonersättningen och arbetstider,
- att föreslå åtgärder för att motverka framtida brist på personliga assistenter.

Denna arbetsgrupp presenterar resultatet av sin analys i rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001). Arbetsgruppen redovisar bland annat följande förslag:

- förbättrad anställningstrygghet till exempel genom förändring av assistansersättningen i samband med att brukaren avlider eller får vård på institution,
- utbildning för personliga assistenter då detta kan medverka till kvalitetsförbättringar i assistansen, förbättrade anställningsvillkor och höjd status för yrket. Dagens vård- och omsorgsutbildningar anses inte vara relevanta i detta sammanhang,
- förstärkt kunskapsutveckling och forskning inom området då dagens forskning är ytterst begränsad,
- informationssatsning inom yrket personlig assistans där assistansyrkets innehåll och karaktär kan beskrivas på ett sakligt sätt. Syftet skall vara dels att rent allmänt informera om hur det är att arbeta som personlig assistent, dels skapa intresse för assistansyrket,
- uppföljning och utvärdering med fokus på rekrytering, arbetsgruppen understryker att både kvantitativa och kvalitativa aspekter på rekryteringsfrågan måste belysas.

Svårigheterna med att rekrytera personliga assistenter och de förändringar som genomförts i LSS har påverkat brukarens situation. Lagens intentioner om bland annat självbestämmande, inflytande, integritet och kontinuitet förlorar till viss del sin innebörd och dess kvalitet påverkas när det är svårigheter att rekrytera personal till yrket som personlig assistent.

Metod

Ansatsen i studien är kvalitativ och det empiriska materialet samlades in via personliga intervjuer med två politiker som representerar socialnämnden i olika kommuner, tre kommunala och tre privata arbetsgivare för personliga assistenter, två brukarorganisationer samt en representant för den fackliga organisationen. Genom litteraturstudier infångades problematiken som ligger till grund för frågeställningarna i studien.

Urval

Valet av politiker grundar sig på att det är dessa som drar upp riktlinjerna för varje kommuns verksamhet samt att de också har det yttersta ansvaret för att verksamheterna fungerar. För att få olika perspektiv på hur rekryteringssituationen ser ut för arbetsgivare för personliga

assistenter gjordes urvalet bland både kommunala- och privata arbetsgivare som anställer personliga assistenter. Urvalet görs för att få en uppfattning om rekryteringssituationen skiljer sig beroende på om det är kommunala eller privata arbetsgivare samt om de har olika upplevelser av rekryteringssituationen.

Valet av brukarorganisationer istället för enskilda brukare grundar sig dels på vår önskan att få mer generella svar på frågeställningarna, dels på grund av de svårigheter som kan uppstå i samband med att svaren på frågorna skall redovisas. Även om anonymitet utlovas så går det ej att garantera detta. Den fackliga organisationen intervjuades för att få fram deras syn på rekryteringssituationen samt att de representerar de personliga assistenterna.

Tillvägagångssätt

Innan studien påbörjades genomgick den en etisk granskning av lärare vid Institutionen för hälsovetenskap. Första åtgärden var att söka adresser och telefonuppgifter till möjliga intervjudeltagare i Norrbottens län via Internet och telefonkatalogen. Ett krav var att intervjupersonerna fanns på sådant avstånd att det var möjligt att personligen mötas för att genomföra intervjuerna. Genom telefonsamtal till de olika kommunerna ordnades namnuppgifter på de personer som representerade de kommunala arbetsgivarna samt socialnämndernas ordförande. De övriga intervjupersonerna nåddes via de adresser som fanns i telefonkatalogen. Ett informationsbrev (bil. 1) skickades där studiens bakgrund och syfte tydligt framgick. Där informerades även om att telefonkontakt skulle ske för överenskommelse om tid för eventuell intervju. En vecka efter att breven skickats kontaktades intervjupersonerna via telefon och tid för intervju avtalades. Intervjuerna genomfördes i de flesta fall på intervjupersonernas arbetsplats. En intervju genomfördes i den intervjuades hem, en annan intervju gick ej att genomföra som planerat på grund av ändrat schema för informanten. Denne ville dock gärna medverka i studien och valde därför att komma till Institutionen för hälsovetenskap. Av de politiker som kontaktades var det en som i sista stund inte kunde medverka och detta meddelades vid intervjutillfället. Intervjun genomfördes istället med två tjänstemän vid kommunens socialförvaltning. En av de brukarorganisationer som ursprungligen kontaktats via brev gick ej att komma i kontakt med telefonledes. Trots att meddelande lämnades på telefonsvararen hördes de inte av och en annan organisation kontaktades via en privat kontakt. Totalt genomfördes intervjuer med elva personer.

Vi deltog båda vid samtliga intervjutillfällen. Informanterna tillfrågades om tillåtelse att använda bandspelare under intervjun och detta accepterades av samtliga. Intervjuerna varade

20 till 45 minuter. Frågeområdena som avhandlades framgår av bilaga 2. Varje inspelad intervju nedtecknades ordagrant i anslutning till att den genomförts. Sedan samtliga intervjuer var genomförda påbörjades kodning och analys. Enligt Svenning (1997) kan analysen betraktas som en kedja av tolkningar av det material som inhämtats. I dessa tolkningar inryms även de tolkningar av verkligheten forskaren själv bär med sig, den så kallade förförståelsen. En första genomläsning av intervjumaterialet gjordes för att få en överblick av innehållet. Varje intervju delades upp och grupperades utifrån de frågeområden som var utgångspunkter i studien. Upprepade genomläsningar har lett till en fördjupad förståelse för det som studerats. Utifrån detta söktes likheter i intervjuinnehållet och på så sätt arbetades de svarsgrupper fram som presenteras i resultatet.

Metoddiskussion

Denna undersökning genomfördes för att kartlägga personlig assistans ur olika perspektiv. Dels vad insatsen innebär och dels yrket samt rekryteringssituationen av personliga assistenter i några av kommunerna i Norrbottens län. För att kunna ge en så bred bild som möjligt av situationen gjordes urvalet till intervjuerna bland några av de grupper som på olika sätt berörs av personlig assistans. En kvalitativ metod i form av personliga intervjuer ansågs vara lämplig, eftersom det ger möjlighet till uppföljning och följdfrågor om något skulle vara oklart. Genom den personliga kontakten med intervjupersonen får forskaren en god referens till svaren. I en enkätundersökning missas kroppsspråk och annat som kan förmedlas av sinnen (Svenning, 1997). Genom att först ta kontakt med intervjupersonerna via brev gavs möjlighet för personerna att bli medvetna om vad det handlade om och inställda på att någon skulle ringa.

Vid intervjutillfällena i denna studie uppmärksammades vissa av de svårigheter som kan uppstå vid intervjuer. Ett exempel var att trots att intervjuerna var väl förberedda i samtliga fall upptäcktes att intervjusituationen skilde sig åt beroende på vilken person som intervjuades. Personligheten har stor betydelse för hur intervjun avlöper, både intervjuarens och den intervjuades. Vi som intervjuare förändrades allt efter att vi fick mer erfarenhet att intervju. Vid avlyssning av de två första intervjuerna uppmärksammades att koncentrationen blev så stark vid att inte påbörja en diskussion med intervjupersonen att även dialogen gick förlorad. Medvetenheten om detta gjorde att de nio följande intervjutillfällena mer utvecklades till att samtal mellan intervjuperson och intervjuarna.

Vid intervjuerna användes en frågeguide med områden som utformats med hjälp av resultatet i rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* (Ds 2001). Utifrån dessa områden formulerades frågorna; definition av personlig assistans, beskrivning av yrkets innehåll, behovet av utbildning och förbättrad anställningstrygghet för de personliga assistenterna. Vidare ställdes frågan angående de intervjuades uppfattning om kommunerna fullgör sina skyldigheter gällande personlig assistans enligt LSS. Avslutningsvis fick de intervjuade ge sin syn på det delade huvudmannskapet beträffande LSS och LASS. Denna fråga fanns inte med i den ursprungliga frågeguiden men då ämnet kom upp vid de två första intervjutillfällena beslöts att frågan skulle ställas vid de återstående intervjuerna. Under intervjuerna framkom även annat av intresse och detta redovisas under punkten ”Övrigt som framkom vid intervjuerna” denna redovisning sker utan någon perspektivindelning.

Resultat och tolkning

I detta kapitel redovisas resultatet från intervjuerna. Rubriksättningen utgår från de kategorier som framkommit vid bearbetningen av intervjuerna. De olika perspektiven redovisas konsekvent med politikerperspektivet först följt av kommunala assistansanordnares perspektiv, privata assistansanordnares perspektiv, brukarorganisationernas perspektiv och avslutningsvis den fackliga organisationens perspektiv. Deltagarna benämns i resultatredovisningen som informanter, de intervjuade eller intervjupersoner. Detta för att undvika allt för många upprepningar. Resultatet förstärks med utsagor av intervjupersonerna. För att få en helhet av undersökningen presenteras slutligen en sammanfattning, detta sker utan perspektivindelning.

Definition av personlig assistans

De intervjuade politikerna hänvisade till att insatsen regleras i lagen, ”det finns ju skrivet i LSS - lagen och det är rätt mycket omkring det här”. Personlig assistans handlar om hjälp och service för att ge ett delaktigt liv för människor med psykiskt eller fysiskt funktionshinder, att vara en annan människas händer och fötter. En av de intervjuade uttryckte det på följande sätt ”det är hjälp och service för att få ett delaktigt liv...det är ju vad det är frågan om”. Enligt politikerna innehåller den personliga assistansen begränsningar, till exempel får den personliga assistenten inte ta över och göra saker personer med funktionshinder klarar av att göra själv. Inga sexuella tjänster ingår i den personliga assistansen vilket ibland har ställts

som krav från brukare. Det måste klart framgå för brukaren vad den personliga assistansen innebär och vad de har rätt att kräva från assistansutföraren.

Även de kommunala assistansanordnarna hänvisade till att det regleras i lagen. Personlig assistans handlar om att någon hjälper personer med funktionshinder att leva ett så normalt liv som möjligt. Det är brukarens förlängda arm med personlig omvårdnad och med annat som brukaren inte klarar själv, ”men det är ju det där...var drar man gränsen det är jättesvårt att dra gränserna”. Brukaren själv skall ges möjlighet att vara med och bestämma vad assistansen skall innehålla och hur och av vem den skall utföras. I en av kommunerna finns en skriftlig överenskommelse om personlig assistans där både brukarens och de personliga assistenternas rättigheter och skyldigheter framgår. Denna överenskommelse har tillkommit för att tydliggöra innehållet i den personliga assistansen.

Personlig assistans är, enligt de privata assistansanordnarna, det brukarna behöver hjälp med i sin dagliga livsföring, detta kan i stort sett innefatta allting. Uttrycket ”att vara någons förlängda armar och ben” är både rätt och fel, det kan handla om så otroligt mycket annat. En av de privata assistansanordnarna benämner den personliga assistansen som ”ett hjälpjag”. Personlig assistans är enligt de intervjuade, ”ett vitt begrepp som måste ses utifrån varje brukares enskilda behov”. Om brukaren bor med sin familj måste det tydligt framgå att det är hans/hennes assistans det gäller och inte familjens assistans.

Brukarorganisationerna definierade personlig assistans som att den skall tillförsäkra personer med flera funktionshinder rätten till kommunikation med andra och ge möjligheter att förstå och bli förstådd. Vidare ansåg de intervjuade att den personliga assistansen skall utformas efter varje persons behov och i sådan omfattning att varje person får goda levnadsvillkor, ”personlig assistans är den enskildes personliga hjälpmedel...en förlängning av mig själv...inte hemhjälp”. Assistansen handlar om att vara någons händer och fötter, någons andra jag.

Enligt den fackliga organisationen innebär personlig assistans att göra det möjligt för personer med funktionshinder att leva sitt liv, ”ett lika nytt begrepp...egentligen som hela lagen är”. Det är viktigt att det framgår vad den personliga assistansen hos varje enskild brukare innefattar, både möjligheter och begränsningar.

Beskrivning av yrket personlig assistent

Politikerna beskrev yrket som att vara händer och fötter till den som inte kan få sina egna att fungera, ”att låta personen göra det hon kan...mycket psykologi i det här jobbet”. Enligt informanterna handlar det om att hjälpa människor att få ett delaktigt och socialt liv samt att

kunna bo hemma så länge som möjligt. Politikerna menade också att ”det är ett av de svåraste jobb man kan ha”. Arbetet som personlig assistent innebär oftast ensamarbete med det totala ansvaret för brukaren vilket gör att många assistenter känner sig väldigt utlämnade. Personlig assistent är enligt politikerna, ”väsensskilt från hemtjänsten”, då det handlar om två helt olika yrken. De ansåg dessutom att det är ett genomgångsyрке som många provar på under en kort tid efter gymnasiet.

De kommunala assistansanordnarna beskrev yrket som mångfacetterat och väldigt varierande beroende på vilken brukare assistenten arbetar hos. En av de intervjuade menade att ”yrket är väldigt spännande och handlar om att vara personlig men inte privat”. Det är, enligt informanterna, ”ett fritt yrke där du som anställd tillsammans med brukaren kan påverka innehållet i dagen”. Innehållet i yrket beror på personen som får assistansen, den personliga assistenten måste vara en mångsysslare anser de intervjuade. Intervjupersonerna beskrev också svårigheterna med yrket, vilket bland annat framgår av följande citat, ”personliga assistenten kan ju bli som uppäten, de kan ju gå in så i klienten eller brukaren så att de tappar nästan sin egen identitet själva”. Det handlar om att sätta tydliga gränser i sin yrkesprofession.

Yrket personlig assistent handlar enligt en av de privata assistansanordnarna om att vara ett ”hjälpjag”. Det är ”världens svåraste arbete som kan innebära stor psykisk påfrestning”. Att vara personlig assistent kan innebära att tolka omgivningen, syn- och hörselintryck även att ge den personliga omsorgen, sjukvård till viss del, sjukgymnastik, sköta hushållet, hjälpa till vid matsituationen och dessutom ge hjälp vid den sociala omsorgen i vardagen. Arbetet innebär enligt de intervjuade att ”man får jobba med människan på ett helt annat sätt än vad som görs inom vården och hemtjänsten”, detta citat visar att det handlar om ett helt nytt yrke som skapats i och med tillkomsten av LSS.

Enligt brukarorganisationerna skall den personliga assistenten vara den enskildes personliga hjälpmedel och som en av de intervjuade uttryckte det, ”det jag vill göra som brukare och inte kan göra med mina händer eller gå eller prata så ska ju jag som personlig assistent kunna göra det åt brukaren...så det är ju som en förlängning av mig själv det är ju inte hemhjälp eller...något annat”. Assistentyrket är enligt informanterna, ”ett mycket kvalificerat arbete som kräver en flexibel person”. Vidare menar brukarorganisationerna att yrket är ett genomgångsyрке som saknar status, många gånger är det ett ensamarbete.

Den fackliga organisationen beskrev yrket som intressant, ”det liknar ingenting annat”. Ett helt annat vårdarbete än det traditionella. Det är ett ganska tufft, svårt och avancerat vårdarbete. Oftast är det de yngsta på arbetsmarknaden som arbetar som personlig assistent.

Enligt den intervjuade handlar det om ”de av våra medlemmar som har den kortaste utbildningen eller ingen utbildning alls som har det svåraste jobbet”. Intervjupersonen påtalar att många personliga assistenter är väldigt unga samtidigt som det är deras första kontakt med arbetslivet.

Utbildning

De intervjuade politikerna ansåg att, ”det absolut behövs en utbildning för personliga assistenter”. I denna utbildning bör följande ämnen ingå: etik och moral, kunskap om olika funktionshinder, kunskap om olika sjukdomar, psykologi, farmakologi, lagens innebörd. Ett annat förslag som framkom var att lägga in en specialinriktning mot personlig assistans inom omvårdnadsprogrammet på gymnasiet. Utöver kravet på en grundutbildning betonade de intervjuade behovet av fortbildning kring den enskilde brukarens specifika funktionshinder, ”ena gången kanske man jobbar med en person med Alzheimers och nästa gång med en person som har MS”, fortbildningen bör ske kontinuerligt. Informanterna är eniga om att trots kravet på utbildning så är det i de flesta fall den personliga lämpligheten och personkemin mellan brukare och assistent som avgör vem som anställs.

De kommunala assistansanordnarna var överens om att det behövs en utbildning för personliga assistenter men, ”en personlig assistentutbildning kan inte köras rakt av...man måste inventera behovet i kommunen...ja, det finns nog inget färdigt koncept”. Innehållet i utbildningen bör bestå av baskunskaper i omvårdnad, LSS innehåll ”vilka värderingar och vilket synsätt som präglar lagstiftningen...det är A och O det”, etik och moral, psykologi, kunskap om samarbete och krishantering, konflikt och stresshantering, kunskap om personer med funktionshinderns villkor i samhället, ergonomi och hjälpmedelskunskap, första hjälpen, pedagogik och baskunskaper i psykiatri. Personliga assistenter behöver även, enligt de intervjuade, en utbildning om funktionshindret hos den enskilde brukaren.

Det finns ett behov av en grundutbildning i etik och moral och kunskaper om lagstiftningen som styr den personliga assistansen enligt de privata assistansanordnarna. En av de intervjuade ansåg att det skall ”föras en dialog från regering och riksdag...att socialdepartementet ska kräva en sån här utbildning”. I övrigt framförs att annan utbildning genomförs inom företagen utifrån de olika brukarnas funktionshinder och behov. Det finns inget krav på utbildning utan tonvikten läggs vid den personliga lämpligheten och personkemin mellan brukare och assistent. De intervjuade betonade även vikten av handledning för de personliga assistenterna.

Enligt brukarorganisationerna bör det finnas en grundutbildning för att bli personlig assistent. Dessutom bör assistenterna få utbildning om de funktionshinder och behov den enskilde brukaren har. Grundutbildningen bör innehålla pedagogik samt vård och omsorg. Brukarorganisationerna påtalade vikten av omfattande introduktion och handledning för de personliga assistenterna, ”handledning är jätteviktigt för personliga assistenter, de ensamarbetande måste utvecklas”, det är även viktigt med fortlöpande utbildning.

Även den fackliga organisationen ansåg att det skall finnas en utbildning för personliga assistenter. Denna utbildning bör innehålla: omvårdnad, en stor portion psykologi, kommunikation, arbetsmiljökunskap, lyft- och förflyttningstekniker, etik, moral och förhållningssätt. Samhällskunskap med inriktning mot kunskap om vilka olika myndigheter det finns samt den enskildes rättigheter och kontaktvägar i samhället, detta förstärks av följande citat, ”samhällskunskap därför att brukarna är oftast personer som har mycket samhälls- och myndighetskontakter”. Hemkunskap och matlagning är viktigt därför att den personliga assistenten är den som ska hjälpa brukaren att leva sitt liv så bra som möjligt och dit hör också att få en fullvärdig kost. Utöver att utbildning är viktigt är ”handledning i arbetet en mycket viktig del som denna grupp inte får så mycket av”. Den fackliga organisationen var medveten om att det också krävs att personkemin mellan brukare och personlig assistent stämmer överens.

Personalomsättning och rekrytering av personliga assistenter

Personalomsättningen såg olika ut i de olika kommunerna. I en kommun uttryckte den intervjuade politikern att det är stor personalomsättning bland de personliga assistenterna. I en annan kommun upplevde den intervjuade att de personliga assistenterna stannar kvar under en längre tid. Det framkom att det idag är svårt att rekrytera personliga assistenter. Denna svårighet kan bero på bland annat att yrket har låg lön och låg status eftersom det inte finns något utbildningskrav för yrket. En politiker sa att ”du tjänar ungefärligen 85-90 kronor timmen det är ju inte dåligt betalt egentligen för ett jobb utan utbildning men det gör ju också att man inte blir kvar nå länge”. En politiker tog också upp problemet med att det finns en liten grupp brukare med psykiska problem som gör att ”de i stort sett slänger ut personalen om de inte är nöjd med dem” och det innebär att det blir en väldig personalomsättning samtidigt som det är svårt att rekrytera personal till denna grupp av brukare. Vissa av dessa brukare har även provat privata assistansanordnare. Dessa har ej heller lyckats lösa rekryteringen och då har brukarna återkommit till kommunen. Detta har inneburit att det i en kommun finns en personalrekryterare som i stort sett ägnar hela sin tid åt akutrekytering av

personliga assistenter till denna grupp. Rekrytering sker genom annonsering, via arbetsförmedlingen samt vid uppsökande verksamhet på gymnasieskolan och kommunala vuxenutbildningen.

De intervjuade politikernas förslag på hur man kan underlätta rekryteringen i framtiden innebär att den personalpool som idag finns inom äldreomsorgen även anpassas till att vara en personalpool för personliga assistenter. Vidare måste alla vårdyrken stimuleras och information om det positiva med att arbeta med människor måste framkomma tydligare än det gör idag. En politiker sa: ”Titta hur tidningarna skriver...det är så tungt och vi är så trötta. Genom detta skriver man ner vårdyrkena så ingen törs söka”. Det måste bli en mycket högre status att arbeta med människor. Statusen ligger bland annat i lönen och i möjligheten att få utbildning samt fortbildning inom yrket. Även arbetstidsförkortning med bibehållen lön nämndes som förslag på hur rekryteringen av personliga assistenter underlättas i framtiden vilket framkommer i följande citat, ”jag tror att det skulle förändra otroligt mycket om man behöver tillbringa mindre tid på arbetet för samma penning”. Eftersom det till stor del är ett ensamarbete är det viktigt med arbetsplatsträffar för att skapa gemensamhetskänsla och känna tillhörighet till ett arbetslag. En av de intervjuade påtalade vikten av att inte tvinga någon att arbeta i vården, vilket framkommer av följande citat, ”för att jobba med människor överhuvudtaget så måste du ju tycka om människor.....det går inte att tvinga in någon att jobba i vården”.

Personalomsättningen upplevdes inte vara så stor bland de kommunala assistansanordnarna som tillfrågades. En av de intervjuade sa att: ”Förvånansvärt nog så är det väldigt många som har stannat och tycker att det här känns som framtidsyrket. Vi har personal som har jobbat sedan lagen kom”. Hittills upplevde de intervjuade att det inte har varit svårt att rekrytera personliga assistenter men undantag finns när det gäller rekrytering av personliga assistenter utanför centrum och i glesbygden. Många gånger sker rekryteringen via ”djungeltelegrafan”, det vill säga att de personliga assistenterna som finns rekryteras nya. Informanterna konstaterade vidare att ”det finns ju inte hur många människor som helst i kommunen som är arbetslösa och vill jobba som personlig assistent”. Enligt de intervjuade har kommunerna satsat lönemässigt på de personliga assistenterna under en tvåårsperiod för att underlätta rekryteringen. För att underlätta rekryteringen i framtiden vill informanterna även satsa på internutbildning och fortbildning. Ett annat förslag var att höja statusen genom att ”skapa en egen profil på yrket personlig assistent, en egen yrkeskår, en egen kravprofil på personlig assistent”. En av de intervjuade ansåg att framgången till att hitta en egen yrkeskår och en egen kravprofil ligger i att hitta en bra balans mellan de olika lagarna som reglerar arbetet

överhuvudtaget nämligen Arbetsmiljölagen, LSS, Jämställdhetslagen, Diskrimineringslagen och anställningslagar. I en annan kommun diskuteras möjligheten att skapa en vikariepool för personliga assistenter.

De privata assistansanordnarna uppgav att de inte har någon stor personalomsättning för tillfället, rekryteringssituationen har till och med förbättrats den senaste tiden. Människor tar kontakt med assistansanordnarna för att anmäla sitt intresse för arbetet som personlig assistent, ”nu ringer folk och erbjuder sig att börja jobba åt oss”. En av de privata assistansanordnarna erbjuder brukarna speciella arrangemang där även de personliga assistenterna deltar. Detta kan enligt dem bidra till att underlätta rekryteringen. En av de intervjuade har kontaktat arbetsförmedlingen för att höra sig för om möjligheten att rekrytera personliga assistenter via aktivitetsgarantin. I första hand vill de vända sig till kvinnor i åldern 35-45 år som deltar i aktivitetsgarantin för att ge dessa en möjlighet att prova ett annat yrke utan att få lägre lön och tappa stämpeldagar. Genom att införa olika ansvarsområden för de personliga assistenterna hos respektive brukare ansåg en av de privata assistansanordnarna att statusen på yrket kan höjas. Den intervjuade menade att ”ha ansvar för ett visst område hos brukaren till exempel ekonomi, inköp och skötsel av hemmet och på så sätt kunna påverka sin egen och brukarens situation kan motivera de personliga assistenterna att fortsätta arbeta inom yrket”. Vidare ansåg de intervjuade att det är viktigt med täta kontakter mellan arbetsledning och personal för att personalen skall känna att de har stöd och uppbackning av sina arbetsledare. Dessa kontakter upprätthålls genom regelbundna personalmöten och genom att arbetsledningen är lättillgänglig för personalen, ”det viktiga tror jag är att man tar vara på och lyssnar på vad personalen vill, vad de tycker och vad de känner”. Vid behov finns det även möjlighet att få stöd av till exempel kurator, psykolog och sjukgymnast. Vid rekrytering av personliga assistenter är det, enligt informanterna, viktigt att vara ärlig och tydlig om vad arbetet verkligen innebär.

Brucarorganisationerna upplevde att det är mycket svårt att rekrytera personliga assistenter. I Norrbottens län kan de långa avstånden i kombination med dåliga kommunikationer bidra till rekryteringssvårigheterna, ”bor du i en liten by är det naturligtvis mycket svårare att få hjälp än om du bor centralt...vi har ju dåliga kommunikationer...det är ju bara att titta på tågen och bussarna, de går ju väldigt sparsamt”. För att underlätta rekryteringen och samtidigt höja statusen för yrket måste de personliga assistenterna, enligt de intervjuade, få utbildning, högre lön, ob-tillägg och bättre anställningsvillkor. Det är även viktigt med en arbetsbeskrivning så att assistenten vet vad som skall göras hos den enskilde brukaren.

Den fackliga organisationen upplevde att det är stor personalomsättning och även att det är svårigheter att rekrytera ny personal, ”arbetsgivarna och vi tillsammans behöver göra många insatser på flera fronter för att förbättra rekryteringssituationen”. I några enstaka kommuner har den fackliga organisationen tillsammans med arbetsgivaren gjort överenskommelser som innebär att de har upprättat personalpooler. Detta innebär att den personliga assistenten får arbeta i annan verksamhet i kommunen om de inte har arbete hos brukaren för tillfället. Facket driver ett projekt som pågår till och med år 2003. Detta projekt skall sätta fokus på samverkan mellan olika arbetsgivare för att höja assistenternas sysselsättningsgrad och göra det möjligt att försörja sig på arbetet som personlig assistent. Förhoppningen är att det blir lättare att rekrytera personal när fokus sätts på utbildnings- och arbetsrättsliga frågor. Annonserna är väldigt otydliga när det gäller de arbetsrättsliga frågorna, ”man efterfrågar inte utbildning...utan man lägger tonvikten på personliga lämpligheten”. Ett exempel är att det i annonserna kan framkomma att sysselsättningsgraden kan variera och detta reagerar den fackliga organisationen på, vilket framkommer i följande citat ”Om det från början är 34 procent och det kan variera ner till 23 procent, är det något som intresserar en person att söka ett sånt jobb? För oss låter det inte positivt”. Vidare berättar den fackliga organisationen om en kommun i länet som sedan ett par år tillbaka satsat på att alla anställda inom socialförvaltningen skall erbjudas heltid. De personliga assistenterna ingår i samma förvaltning men har trots detta inte fått samma erbjudande. Från fackets sida ses detta som diskriminering och det underlättar inte heller rekryteringsproblematiken.

Anställningstrygghet

En av de intervjuade politikerna sa att ”som personlig assistent så är anställningstryggheten noll och ingenting, vi ska ta bort ordet trygghet, anställd ingen trygghet, så är det”. I intervjuerna framkom också åsikten att heltidsarbete som personlig assistent är för tungt, ”jag tror ingen orkar jobba heltid som personlig assistent, alltså det är för tungt...utan man skulle behöva kombinera det med något annat deltidsarbete inom socialförvaltningen...detta för att åstadkomma heltidstjänster”. Detta skulle även kunna förbättra arbetsmiljön för de personliga assistenterna. Det måste även tydligt framgå för den enskilde brukaren hur rättigheten till personlig assistans fungerar om det är kommunen som är assistansanordnare. Om brukaren inte vill ha den personliga assistent som kommunen skickat kan brukaren visserligen vägra att släppa in assistenten i bostaden men de har ingen rätt att avskeda denne. Assistenten har kvar sin anställning i kommunen eftersom brukaren endast kan avskeda assistenten om han/hon själv är arbetsgivare.

I en av kommunerna provanställs de personliga assistenterna i tre månader. Denna provanställning grundar sig på att LSS är så tydlig när det gäller brukarens rätt till inflytande över vem som anställs som personlig assistent hos honom/henne, ”vi gör så därför att man behöver ju liksom få känna sig för lite grann och bekanta sig med varandra”. Under förutsättning att båda är nöjda efter provanställningen så övergår anställningen till att vara en tillsvidareanställning i kommunen. Om brukaren till exempel flyttar, avlider eller vill byta personlig assistent så erbjuds assistenten arbete hos andra brukare eller en tjänst i den rörliga resursen (personalpoolen). De intervjuade uppgav att de personliga assistenterna anställs enligt HÖK- avtalet (kollektivavtalet mellan fackföreningen och arbetsgivaren) och i och med detta så har de samma anställningstrygghet som övriga anställda i kommunen.

De privata assistansanordnarna som intervjuades uppgav att de timanställer de personliga assistenterna men de behandlas i stort sett som tillsvidareanställda. Detta innebär till exempel att de i det längsta försöker placera assistenten hos någon annan brukare om den ordinarie exempelvis läggs in på sjukhus. Ett annat exempel är att om det inte går att ordna ett nytt arbete som personlig assistent har assistenterna en månads uppsägningstid. En av informanterna uppgav också att även om de i det längsta försöker ordna annat arbete som personlig assistent så händer det att det inte går, ”för assistenten är det då en fördel att ha en timanställning, de har i alla fall den ekonomiska tryggheten i form av arbetslöshetsersättning”. Samma assistansanordnare var kritisk till att kommunerna löser bristen på arbete som personlig assistent genom att placera in assistenten i till exempel hemtjänsten.

Brukarorganisationerna ansåg att de personliga assistenternas arbetsvillkor måste förbättras, bland annat genom att även de får en uppsägningstid. En av de intervjuade uttryckte följande: ”det ska inte vara så att dör brukaren ska du inte stå där dagen efter utan arbete, du måste ha någon säkerhet”. I dag är det så att den personliga assistenten i de allra flesta fall inte får vara med brukaren vare sig i skolan eller på sjukhus. Brukarorganisationerna ställer kravet att den personliga assistenten även skall få vara med vid dessa situationer. Detta skulle innebära en utökning av insatsen och samtidigt blir detta en förbättrad anställningstrygghet för assistenten.

Den fackliga organisationen menade att de kan förbättra anställningstryggheten för de personliga assistenterna genom att ställa större krav på att arbetsgivarna lever upp till sina skyldigheter. Den intervjuade ansåg att ”som facklig organisation så försöker vi ju alltid att göra så bra kollektivavtal som möjligt ”...det är ju vår uppgift att jobba för det”. Enligt den intervjuade kan detta ske genom att upprätta bra kontakter med arbetsgivarna för att få en insyn i vilka arbetsgivare som verkar i länet. Insynen medför att facket får kunskap om hur

medlemmarna har det och möjlighet att värva de anställda till förbundet så att de får en facklig organisation som företräder sig. Några kommuner har tillsammans med den fackliga organisationen gjort överenskommelser som innebär att de personliga assistenterna också får arbeta inom den övriga vårdverksamheten om de inte har arbete hos brukaren för tillfället. Detta ökar, enligt den fackliga organisationen, kompetensen och anställningsbarheten för de personliga assistenterna.

Hur kommunerna uppfyller rättigheten till personlig assistans

De intervjuade politikerna ansåg att kommunen i de flesta fall lyckats bra med att uppfylla rättigheten till personlig assistans enligt LSS, ”de har klarat det himla bra faktiskt...jag har inte hört någonting, vi har inte haft en överklagan, jag får ju höra alla överklagningar i sådana här saker”. Det finns dock ett fåtal undantag där kommunerna misslyckats dels på grund av att personkemin inte fungerat mellan brukare och assistent, och dels på svårigheten att få tag på lämplig personal.

Överlag ansåg de intervjuade kommunala assistansanordnarna att kommunen uppfyller rättigheten till personlig assistans enligt LSS. Ett argument för detta är att kommunen inte har några icke- verkställda domar. ”Vi gör allt vi kan för att uppfylla den, sen tror jag ju inte att om ni frågade samtliga brukare att de är överens med oss om det” menade en av de intervjuade.

De privata assistansanordnarna ansåg att kommunen misslyckas med att uppfylla rätten till personlig assistans enligt LSS vilket framkommer i följande citat: ”Jag tycker inte att kommunen lyckats i sitt uppsåt med assistansen, absolut inte. Och då låter det som jag hackar på alla arbetsledare, alla assistenter men jag tror att problemet...sitter skit i ledningen...jag tror problemet sitter högre upp och oftast stavas det PENGAR”. Vid intervjuerna framkom det dock inte så tydligt på vilket sätt kommunen har brustit i sitt åtagande.

Brukarorganisationerna uppgav att kommunen inte till fullo uppfyller rättighetslagstiftningen. Detta förstärks av följande citat ”det har ju varit väldigt tungt länge...så mycket tid går åt att till att sitta och vänta på en assistent”. Enligt den intervjuade kan denna väntan till viss del bero på svårigheterna att rekrytera personliga assistenter till de personer som fått assistansen beviljad.

Hur kommunerna uppfyller rättighetslagstiftningen har den fackliga organisationen ingen insyn i och kan därför inte kommentera detta.

Huvudmannaskap för LSS - insatser

Politikerna var helt överens om att det endast ska finnas en huvudman för LSS och LASS nämligen staten. Dessutom framförde politikerna problemet med att kommunerna inte får full kostnadstäckning för LSS från staten. Handläggningstiden på Försäkringskassan är också i många fall oacceptabelt lång och detta kan innebära en väntetid på upp till ett och ett halvt år innan kommunen får ersättning från kassan, ” det är vansinnigt, det är en lag som talar om vad som ska hända och vad som ska ske och den är tvingande. Varför ska man hålla på med två? Staten skall ta hand om det här, punkt slut!” Ovanstående citat förstärker åsikten att det endast bör finnas en huvudman för LSS och LASS.

De kommunala assistansanordnarna var eniga om att systemet med flera huvudmän medför att för många är inblandade i samma ärende och detta skapar en byråkrati som tar onödigt lång tid, ibland upp till ett och halvt år. Ett argument för endast en huvudman är att detta bättre kan garantera rättssäkerheten för den enskilde brukaren, ”en fördel är kanske att det då blir lika över hela landet och då kanske man kan garantera den funktionshindrade en någorlunda rättssäker och likvärdig bedömning”. I intervjuerna framkom att eftersom det idag är två huvudmän är det av största vikt att det finns ett bra samarbete mellan kommunens och försäkringskassans LSS - handläggare.

Även de privata assistansanordnarna ansåg att det är problem med flera huvudmän, ”ju fler kockar ju sämre soppa...är det väl överlag”. Det skulle bli betydligt enklare för brukaren att ha endast en instans att vända sig till vare sig det gäller hjälpmedel, LSS eller LASS.

Brukarorganisationerna gjorde den bedömningen att det skulle vara en fördel med att allt som rör LSS och LASS finns under en och samma huvudman.

Den fackliga organisationen hade ingen åsikt om huvudmannaskapet. Däremot ställde de sig frågande till att bedömningen av rätten till personlig assistans kan skilja sig mellan kommunen och Försäkringskassan.

Övrigt som framkom vid intervjuerna

Både politiker och kommunala assistansanordnare tog upp problemet med att LSS och Arbetsmiljölagen ibland kan krocka med varandra. Å ena sidan är LSS en rättighetslag som bland annat ger brukaren rätt till personlig assistent i det egna hemmet. Å andra sidan är det Arbetsmiljölagen som styr arbetet för den personliga assistenten. Ett exempel som framkom var behovet av en personlyft, brukaren vägrar använda den och arbetsmiljöinspektionen kräver att den används, vilken lag väger tyngst?

Annat som framkom var att arbetsledningen är viktig för de personliga assistenterna men samtidigt var politikerna medvetna om att arbetsledarna har alldeles för stora områden med för stora personalgrupper för att kunna utföra ett fullgott arbete. I och med att arbetsledarna inte ges förutsättningar att utföra det arbete de är ålagda att göra innebär detta att vissa arbetsuppgifter inte blir utförda. Detta har, enligt en av de intervjuade politikerna, skapat ett förakt för arbetsledarna, både hos de styrande politikerna och bland de anställda. I stället för att se till att arbetsledarna får de resurser som behövs för att kunna göra ett bra jobb så talas det om dåliga arbetsledare.

De privata assistansanordnarna efterlyste ett större samarbete mellan samtliga aktörer som berörs av LSS och LASS. Brukarorganisationerna ansåg att man måste få mer gemenskap mellan assistenter och brukare. Det behövs en träffpunkt där brukare och personliga assistenter kan utbyta erfarenheter. Den fackliga organisationen ville att alla arbetsgivare för personliga assistenter skall samverka mer. Enligt de intervjuade har personer som är berättigad assistans ökat, vilket även har medfört att behovet av att rekrytera personliga assistenter har ökat. Den fackliga organisationen ansåg att det varit för dålig beredskap för detta, den intervjuade uttrycker, ”hur kan man bli tagen på sängen av en lag som funnits i åtta år?”. Organisationerna ansåg att kommunerna borde ha haft en bättre framförhållning för att undvika dagens problematiska rekryteringssituation.

Sammanfattning

Intervjuerna visade att personlig assistans är ett vitt begrepp som måste ses utifrån varje enskild brukares behov. Den personliga assistansen skall utformas efter varje persons behov och i sådan omfattning att varje person får goda levnadsvillkor. Assistansen skall göra det möjligt för personer med funktionshinder att leva sitt liv. Det måste tydligt framgå vad den personliga assistansen innebär. Både brukarens och de personliga assistenternas rättigheter och skyldigheter skall tydliggöras.

Yrket som personlig assistent beskrevs som ett intressant, fritt och spännande yrke. Samtidigt är det ett svårt, mycket kvalificerat arbete som kräver flexibilitet. Ett mångfacetterat genomgångsycke som saknar status och som många gånger innebär ensamarbete som väsentligen skiljer sig från det traditionella hemtjänstycket.

Intervjudeltagarna var eniga om att det behövs en grundutbildning för personliga assistenter. Krav på innehållet i denna utbildning varierar dock. Överlag ansåg intervjupersonerna att utbildningen bör innehålla etik och moral, kunskap om lagstiftningen, kunskap om olika funktionshinder och omvårdnad. Det är även viktigt att få utbildning om

den enskilde brukarens funktionshinder. Psykologi, psykiatri, pedagogik, hemkunskap och matlagning, samhällskunskap nämndes också som tänkbart innehåll i utbildningen. Behovet av fortbildning återkom också i flera av intervjuerna. De intervjuade var eniga om att även om utbildning är viktigt så är det personkemin mellan brukaren och den personliga assistenten som är det avgörande vid rekryteringen.

Personalomsättningen såg olika ut i kommunerna. När det gäller rekryteringssituationen skiljer uppfattningarna sig åt. Brukarorganisationerna, fackliga organisationen och de intervjuade politikerna upplevde att det är svårt att rekrytera personal. De kommunala assistansanordnarna uppgav däremot att det hittills inte har varit svårt att rekrytera personal, dock finns vissa problem när det gäller att rekrytera personal utanför centrum och till glesbygd. Brukarorganisationerna ansåg att de långa avstånden i kombination med de dåliga kommunikationerna kan bidra till rekryteringssvårigheterna i glesbygden och utanför centrum. De privata assistansanordnarna upplevde att rekryteringssituationen har förbättrats den senaste tiden. Människor tar kontakt med assistansanordnarna för att anmäla sitt intresse för arbetet som personlig assistent.

För att underlätta rekryteringen ville de intervjuade höja statusen på yrket och detta kan ske på olika sätt. Enligt de intervjuade ligger statusen bland annat i lönen, utbildningen och möjligheten att få fortbildning inom yrket. En av de privata assistansanordnarna ansåg att statusen på yrket kan höjas genom att de personliga assistenterna får olika ansvarsområden hos respektive brukare. Andra förslag på hur rekryteringen kan underlättas är införande av personalpooler samt att skapa en egen kravprofil på yrket personlig assistent. Det är även viktigt att de personliga assistenterna får en gemensamhetskänsla genom regelbundna personalmöten och att arbetsledningen är lättillgänglig för personalen. De privata assistansanordnarna och brukarorganisationerna ansåg att det är mycket viktigt att tala om vad arbetet innebär och att det finns en tydlig arbetsbeskrivning hos den enskilde brukaren.

De intervjuade var överens om att anställningstryggheten för de personliga assistenterna måste förbättras. Politikerna, de kommunala assistansanordnarna och den fackliga organisationen var eniga om att de personliga assistenternas anställningstrygghet stärks genom att de anställs på sådana villkor att de erbjuds annat arbete inom kommunen om brukaren till exempel blir inlagd på sjukhus eller avlider. De privata assistansanordnarna erbjuder vid liknande situationer i möjligaste mån placering hos annan brukare. Om detta inte är möjligt får assistenten i vissa fall en månads uppsägningstid, i andra fall blir de arbetslösa med omedelbar verkan. Brukarorganisationerna ansåg att de personliga assistenterna skall medfölja brukaren till skolan och vid sjukhusvistelse. Vilket innebär dels en utökning av

insatsen och dels en förstärkt anställningstrygghet för den personliga assistenten. Politikerna framförde också åsikten att för att uppnå en heltidssysselsättning skall de personliga assistenterna ges möjlighet att kombinera sitt deltidsarbete med andra arbeten inom socialförvaltningen.

Politikerna och de kommunala assistansanordnarna ansåg att kommunerna lyckats uppfylla rättigheten på ett bra sätt, det finns dock ett fåtal undantag där kommunerna misslyckats. Dessa misslyckanden beror bland annat på att personkemin mellan brukare och assistent inte stämmer överens samt svårigheten att rekrytera personal. De privata assistansanordnarna ansåg att kommunerna misslyckats med att uppfylla rättigheten till personlig assistans och detta beror ytterst på att det saknas pengar. Även brukarorganisationerna menade att kommunerna inte uppfyller rättighetslagstiftningen och detta ansåg de till viss del bero på rekryteringssvårigheterna. Den fackliga organisationen kunde inte kommentera hur kommunerna uppfyller rättigheten till personlig assistans då de saknade insyn inom detta område.

Alla intervjuade förutom den fackliga organisationen, som inte har diskuterat huvudmannaskapet, ansåg att det endast bör finnas en huvudman för LSS. Ett argument för att endast ha en huvudman är att rättssäkerheten bättre skall kunna garanteras för den enskilde brukaren genom enhetlig och likvärdig bedömning av behoven.

Diskussion

I litteraturen framgår att en ovillkorlig rätt till respekt för människovärdet inte förändras av någon funktionsnedsättning. Den som har en stor funktionsnedsättning får aldrig betraktas som "föremål för åtgärder" utan skall ses som en individ med fullvärdiga rättigheter (Bergstrand, 2002). LSS skall främja människors jämlikhet och deras fulla delaktighet i samhällslivet och all verksamhet skall vara grundad på den enskildes självbestämmande och integritet. En av insatserna i lagen är biträde av personlig assistent. Syftet med den personliga assistansen är att göra det möjligt för personer som dagligen är beroende av olika stödinsatser att få reellt inflytande över sin egen situation. I litteraturen framgår bland annat att begreppet empowerment omfattar aktiviteter som är inriktade mot att öka människors kontroll över sina liv. Dessa aktiviteter kan innefatta dels en utveckling mot ett speciellt sätt att tänka om sig själv, dels att människan uppmärksammar att samhället faktiskt kan modifieras och förändras (Starrin, 2000). Rätten till personlig assistans handlar om självständighet, integritet och valfrihet. LSS är ett medel för att stärka den enskildes möjlighet till ett självständigare liv och därigenom erhålla ökad integritet. Brukarens bevarade personliga integritet samt en god

kontinuitet är villkor för en god kvalitet på den personliga assistansen. Många assistentbyten leder till att kvaliteten på insatsen blir lidande (Ds 2001). Kvaliteten på den assistans som ges påverkas även av arbetsmiljön och arbetsförhållandena för de personliga assistenterna.

Intervjuerna inleddes med att informanterna fick ge sin definition av personlig assistans. Resultatet som framkom visar att det är omöjligt att ge en enhetlig beskrivning av vad personlig assistans är. Detta visar på vikten av att brukaren, så långt det är möjligt, själv skall vara med och bestämma assistansens innehåll samt vem som skall utföra denna. När personalomsättningen ökar och det är svårigheter att rekrytera personliga assistenter riskerar brukaren att mista en del av sin möjlighet att påverka vem som skall anställas. Detta kan få till följd att kontinuiteten och integriteten går förlorad. I förlängningen kan detta medföra att människan förlorar kontrollen över sitt eget liv. Denna slutsats framkommer även i regeringsrapporten som tidigare nämnts (Ds 2001). Att själv ha kontroll över sitt eget liv är ett exempel på hur Starrin beskriver empowerment. Den paternalistiska modellen bygger till skillnad från empowerment på uppfattningen att så kallade vanliga människor inte själva vet vad som är bäst för dem. Bedömningen av detta är istället en fråga för ”experter” eller för myndigheter. En konsekvens av det paternalistiska synsättet är att exempelvis myndigheter behandlar personer med funktionshinder som barn eller människor med samma egenskaper som barn (Starrin, 2000). Kan LSS även vara ett uttryck för paternalism? Med detta påstående avses att det är andra människor, exempelvis handläggare av LSS - insatser, som beslutar om vad som är bäst för den enskilde.

Vidare framkom i regeringsrapporten behovet av en informationssatsning där assistansyrkets innehåll och karaktär kan beskrivas på ett sakligt sätt. Intervjupersonernas beskrivning av yrket visar att det är näst intill omöjligt att beskriva dess innehåll eftersom det är varje enskild brukares behov som styr. Assistansen skall var personlig och detta innebär att det varierar från person till person. Yrkets karaktär beskrivs i denna studie som intressant, fritt och spännande, ett kvalificerat ensamarbete som kräver flexibilitet väsensskilt från hemtjänsten. Å ena sidan beskrevs yrket innebära att arbeta med människan på ett helt annat sätt än vad som görs inom vården och hemtjänsten. Å andra sidan beskrivs yrket som ett ganska tufft, svårt och avancerat vårdarbete. Här framkommer svårigheten att definiera yrket (Andén et al., 1995; Dehlin, 1997; Gough, 1994; Ds 2001). Innebär det verkligen att det är vård som behövs när det handlar om att ge enskilda personer möjlighet att leva som andra med hjälp av personlig assistans?

Informanterna är eniga om att det behövs en grundutbildning för personliga assistenter. Vad denna utbildning skall innehålla råder det dock delade meningar om. De flesta av

intervjupersonerna anser att utbildningen skall innehålla etik, moral, lagstiftning, kunskap om olika funktionshinder och omvårdnad. Även om informanterna är eniga om att utbildning är viktigt är de medvetna om att personkemin mellan brukaren och assistenten är det avgörande vid anställningstillfället. Detta framkommer även i Dehlin (1995) och Gough (1994). Detta väcker funderingen är det verkligen möjligt att åstadkomma en utbildning till ett yrke där det är personkemin som avgör vem som får anställningen? Det finns idag ett flertal utbildningar med varierande innehåll för personliga assistenter vilket framkommer både av regeringsrapporten (Ds 2001) och i en tidigare studie av Karlsson & Åhlund (2001). Behövs dessa utbildningar när det ändå är personkemin som är det ytterst avgörande?

Uppfattningarna går isär när det gäller svårigheterna att rekrytera personliga assistenter. Det som kan noteras är att politikerna, brukarorganisationerna och den fackliga organisationen är överens om att det är svårt att rekrytera personliga assistenter. Detta kan ställas mot att de som rekryterar, både kommunala och privata assistansanordnare, anser att de för tillfället inte har några större problem med personalrekrytering. Det intressanta är att politiker och tjänstemän i samma kommun har olika uppfattning om situationen. De privata assistansanordnarna upplever till och med att det blivit lättare att rekrytera personal de senaste månaderna och att människor själva tar kontakt för att anmäla sitt intresse för arbetet som personlig assistent. Detta är anmärkningsvärt när det allt som oftast rapporteras om det motsatta, nämligen svårigheterna att rekrytera personliga assistenter (Ds 2001). Svårigheterna att rekrytera personal till detta yrke, som många gånger innebär ensamarbete, skulle enligt de intervjuade kunna underlättas genom att skapa en gemensamhetskänsla för de personliga assistenterna. Möjligheten att träffa sina arbetskamrater är för de flesta en självklarhet dock inte för personliga assistenter. Denna möjlighet framförs istället i denna studie, som ett förslag på hur rekryteringssituationen kan underlättas.

Samtliga informanter är överens om att anställningstryggheten för de personliga assistenterna måste förbättras, vilket även påpekas i regeringsrapporten (Ds 2001). Hur detta skall ske råder det delade meningar om. Brukarorganisationerna anser att lagen bör utökas när det gäller insatsen personlig assistent exempelvis genom att den personliga assistenten skall medfölja brukaren till skolan och vid sjukhusvistelse. Detta medför också en ökad anställningstrygghet för assistenten. Målet med LSS är att människor med omfattande funktionshinder skall kunna skapa sig ett värdigt och självständigt liv. I de allra flesta fall förloras rättigheten till biträde av personlig assistans när brukaren läggs in på sjukhus. Det är egendomligt hur en rättighet kan försvinna i samma ögonblick som en människa läggs in på sjukhus. Personer utan behov av personlig assistans kan känna sig nog så utlämnade i en

situation när sjukdom plötsligt förändrar livet. Lagen skall främja människors jämlikhet i levnadsvillkoren och deras fulla delaktighet i samhällslivet. Vidare skall verksamheten vara grundad på respekt för den enskildes självbestämmande och integritet. Vad händer då med lagens intentioner för den som är i behov av assistans för att klara sin dagliga livsföring när rättigheten i de allra flesta fall upphör vid sjukhusvistelse? Detta regleras i LASS 4 §.

En av de privata assistansanordnarna hävdar att det är en fördel för de personliga assistenterna att ha en timanställning. Fördelen anses ligga i att assistenterna i alla fall har sin ekonomi tryggad i form av arbetslöshetsersättning vid de tillfällen arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete som personlig assistent. Samma assistansanordnare är kritisk till att kommunerna vid liknande tillfällen erbjuder annat arbete inom socialförvaltningen. Här tycks råda en viss förvirring angående skillnaden mellan anställningstrygghet enligt kollektivavtal och ersättning för förlorad arbetsinkomst. Handlar inte anställningstrygghet om att den anställde skall känna trygghet i att ha kvar arbete oavsett om brukaren befinner sig på sjukhus eller avlider? Studien visar på svårigheterna med att hitta anställningsformer som både gynnar brukaren och den personliga assistenten. Tanken med LSS är att brukaren i största möjliga mån skall ges möjlighet att påverka vem som anställs som personlig assistent, med andra ord den som blir brukarens förlängda arm eller hans/hennes "hjälpjag". Hur detta kan förenas med anställningstryggheten är en svår fråga. Detta framkommer även i regeringsrapporten (Ds 2001).

De kommuner som deltog i undersökningen ansågs klara av att i de flesta fall uppfylla rättigheten till personlig assistans på ett bra sätt. De gånger de misslyckats beror till viss del på rekryteringsproblem och enligt de privata assistansanordnarna på att det saknas pengar. För att kunna garantera rättssäkerheten bättre för den enskilde brukaren är de intervjuade överens om att det endast ska finnas en huvudman. Det som samtliga är eniga om är att det behövs en större samverkan mellan alla de aktörer som berörs av LSS och LASS. Samtliga av de intervjuade betonade vikten av samverkan. Några konkreta förslag på åtgärder för att detta skall kunna bli verklighet framkom dock inte vid intervjuerna.

Att vara en person med funktionshinder kan många gånger innebära att vara helt utlämnad till andra människor. Personlig assistans är en insats som syftar till att möjliggöra för personer med funktionshinder att uppnå empowerment, det vill säga kontroll över det egna livet. En problematisk rekryteringssituation kan innebära att brukarens möjlighet till empowerment och god livskvalitet kan gå förlorad. Går det att göra en profession av yrket personlig assistent kopplat till lagens intentioner beträffande insatsen? Är dessa perspektiv möjliga att förena? Att lagen som styr rättigheten är viktig råder det ingen tvekan om, men vad är rättigheten värd

när det inte finns personal att tillgå? Dessa frågor låter sig inte besvaras i denna studie men kan ligga till grund för fortsatt forskning.

Avslutningsvis citeras en av de intervjuade ”vi får inte glömma att det kan vara du eller jag som kan behöva hjälpen i morgon”.

REFERENSER

- Andén, G., Claesson Wästberg, I., & Ekensteen, V. (1995). *Personlig assistans*. Täby: Larsons förlag.
- Bergstrand, B-O. (2002). *LSS och LASS- stöd och service till vissa funktionshindrade*. Höganäs: Kommunlitteratur.
- Dehlin, A-M. (1997). *Personlig assistent- en rättighet, ett yrke*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson, R. (1995). *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.
- Gough, R. (1994). *Personlig assistans- en social bemästringsstrategi*. Göteborg: Ritva Gough & GIL- förlaget.
- Karlsson, M., & Åhlund, K. (2001). *Personlig assistent- utbildningars innehåll jämfört med brukares krav ur ett omsorgsperspektiv*. Opublicerad B- uppsats, tillhandahålles av författarna.
- Liljeström, R., & Dahlström, E. (1981). *Arbetarkvinnor i hem- arbets & samhällsliv*. Stockholm: Tidens förlag.
- Starrin, B. (2000). Empowerment och funktionshinder. Brusén, P. & Hyden, L-C. (Red.). *Ett liv som andra- Livsvillkor för personer med Funktionshinder (pp. 71-94)*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, C. (1997). *Metodboken*. Eslöv: Lorentz förlag.
- Svensson, L. (1998). Den sociala omsorgsbedömningen utifrån omsorgstagarens önsknings. Blomdahl Frej, G., & Eriksson, B. (Red.), *Social omsorg och socialpedagogik filosofi- teori - praktik (pp. 99-117)*. Lund: Studentlitteratur.
- Ds 2001:72*. Rekrytering av personliga assistenter. Stockholm: Departementsserien.
- Regeringens proposition 1999/2000:79*. Från patient till medborgare- en nationell handlingsplan för handikappolitiken. Stockholm: Socialdepartementet.
- Regeringens proposition 2000/01:5*. Personlig assistans till personer över 65 år. Stockholm: Socialdepartementet.

SFS 1970:943. Lag om arbetstid m.m. i husligt arbete. Stockholm: Svensk författningssamling.

SFS 1980:620. Socialtjänstlagen Stockholm: Svensk författningssamling.

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

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

SOU 1992:52. 1989 års Handikapputredning, Ett samhälle för alla- Handikapputredningens slutbetänkande. Stockholm: Allmänna Förlaget.

Förfrågan angående intervju

Vi är två studerande som läser på Sociala omsorgsprogrammet vid Institutionen för hälsovetenskap, Luleå tekniska Universitet. Vi har påbörjat vårt examensarbete där vi valt att fördjupa oss i LSS- reformen gällande personlig assistans och de rekryteringssvårigheter av personliga assistenter som uppkommit. Vår förhoppning är att få intervju representanter för brukarorganisationer, arbetsgivare för personliga assistenter, politiker samt den fackliga organisation som företräder personliga assistenter angående denna svårighet.

Under en längre period har vi kunnat följa medias rapportering kring rekryteringssvårigheter av personliga assistenter. Svårigheterna har visat sig så stora att regeringen i januari 2001 beslutade att tillsätta en arbetsgrupp med uppgift att analysera förutsättningarna för att underlätta rekryteringen av personliga assistenter. Denna arbetsgrupp presenterade resultatet av analysen i rapporten *Rekrytering av personliga assistenter* under hösten 2001. Det som bland annat framkom var behovet av förbättrad anställningstrygghet, utbildning för personliga assistenter, förstärkt kunskapsutveckling och forskning inom området samt behov av informationsinsats där assistansyrkets innehåll och karaktär kan beskrivas på ett sakligt sätt. Dessutom framkom behovet av uppföljning och utvärdering med fokus på rekrytering där både kvantitativa och kvalitativa aspekter på rekryteringsfrågan måste belysas.

Syftet med vår studie är att spegla vad som görs för att komma tillrätta med rekryteringssvårigheterna av personliga assistenter. Vår förfrågan är om Ni kan medverka i denna studie? Deltagandet i studien är frivilligt och Ni har rätt att avbryta er medverkan när helst Ni vill. All information kommer att behandlas konfidentiellt. Detta innebär att varken kommun, förening eller personnamn kommer att uppges.

Intervjun beräknas ta cirka en timme och vi vill gärna bilda intervjun, om det går bra för Er. Detta för att viktig information inte skall falla bort. Ingen mer än vi kommer att lyssna på intervjuerna och allt material kommer sedan att raderas. Resultatet av vår studie kommer att finnas tillgänglig i en rapport vid Institutionen för hälsovetenskap år 2003.

Vi kommer att kontakta Er via telefon för att bestämma tid och plats för eventuell intervju.

Har Ni några frågor eller synpunkter är Ni välkomna att kontakta oss.

Med vänliga hälsningar

Monica Karlsson tel: 0921- 653 24 eller 070- 669 61 45
Karin Åhlund tel: 0921- 690 97 eller 070- 327 81 01

Handledare:
Barbro Josefsson, universitetsadjunkt
Institutionen för hälsovetenskap
Luleå Tekniska Universitet

Intervjuguide

- Beskriv insatsen personlig assistans
- Beskriv yrket personlig assistent
- Hur ser ni på behovet av en utbildning för personliga assistenter? Vad bör den i sådana fall innehålla?
- Beskriv personalomsättningen och rekryteringssituationen av personliga assistenter
- Hur kan anställningstryggheten för personliga assistenter förbättras?
- Hur anser ni att er kommun uppfyller rätten till personlig assistans enligt Lagen om stöd och service?
- Hur ser ni på det delade huvudmannskapet beträffande LSS och LASS? (Denna fråga fanns inte med i den ursprungliga frågeguiden, men då ämnet kom upp vid de två första intervjutillfällena beslöts att frågan skulle ställas vid de återstående intervjuer).