

Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Gine Syljeset Skurdal

Per Ingar Enger

Masteroppgave
Assistent i BPA-ordningen

Med lua i hånda?

Master of Public Administration

2019

Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage

JA NEI

Innhold

INNHold	3
FORORD	6
SAMMENDRAG	7
1. INNLEDNING	8
1.1 BAKGRUNN FOR VALG AV TEMA	8
1.2 HYPOTESE OG PROBLEMSTILLING	9
1.3 OPPGAVENS OPPBYGGING	11
2. TEORIKAPITTEL	12
2.1 BRUKERSTYRT PERSONLIG ASSISTENT	12
2.2 BEHOVET FOR TRYGGHET.	16
2.3 BEHOVET FOR ANERKJENNELSE OG MULIGHETER FOR UTVIKLING.	22
2.4 OPPSUMMERING.....	29
3. METODE	30
3.1 VALG AV METODE.....	30
3.2 KVALITATIVT FORSKNINGSINTERVJU.....	31
3.3 HERMENEUTIKK OG GROUNDED THEORY SOM METODE.	33
3.4 UTARBEIDELSE AV INTERVJUGUIDE.	36
3.5 KONTAKT MED RESPONDENTER OG UTVALG AV RESPONDENTER.	36
3.6 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE.	37
3.7 UTFORDRINGER OG BEGRENSNINGER.....	38
3.8 ETISKE REFLEKSJONER I EGET FORSKNINGSARBEID.	38
3.9 VALIDITET	41
3.9.1 Intern validitet	41

3.9.2	<i>Ekstern validitet</i>	42
3.9.3	<i>Generalisering</i>	43
3.10	RELIABILITET.....	43
4.	EMPIRIKAPITTEL. GJENNOMGANG AV INTERVJUMATERIALET.	45
4.1	TRYGGHET.....	45
4.1.1	<i>Ansettelsesforhold</i>	46
4.1.2	<i>Hvem vil arbeidsgiver støtte?</i>	46
4.1.3	<i>Behov for tilsyn og kontroll</i>	49
4.1.4	<i>Rammer og grenser i arbeidshverdagen</i>	49
4.1.5	<i>Straff</i>	50
4.1.6	<i>Arbeidstid og ferie</i>	50
4.1.7	<i>HMS og verneombud</i>	52
4.1.8	<i>Hjelpemidler og beskyttelse mot skade</i>	54
4.1.9	<i>Lønn</i>	54
4.1.10	<i>Kjemi og brukers gunst</i>	55
4.1.11	<i>Omdømme og taushetsplikt</i>	57
4.1.12	<i>Særlige forhold</i>	58
4.2	ANERKJENNELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER.....	59
4.2.1	<i>Informasjon og planlegging</i>	61
4.2.2	<i>Menneskeverd</i>	62
4.2.3	<i>Forskjellsbehandling</i>	63
4.2.4	<i>Meningsløse arbeidsoppgaver</i>	64
4.2.5	<i>Meningsfull jobb</i>	65
4.2.6	<i>Autonomi</i>	67

4.2.7	<i>Sosiale faglige relasjoner</i>	68
4.2.8	<i>Selvfølelse</i>	69
4.2.9	<i>Utviklingsmuligheter</i>	71
5.	DRØFTING	74
5.1	TRYGGHET.....	74
5.1.1	<i>Konklusjon på behovet for trygghet</i>	77
5.2	ANERKJENNELSE OG MULIGHETER FOR UTVIKLING	77
5.2.1	<i>Konklusjon på anerkjennelse og mulighet for faglig utvikling.</i>	81
5.3	KONKLUSJON PÅ DRØFTING	81
	LITTERATURLISTE	84

Figur 1: Maslows behovspyramide med Kaufmann & Kaufmanns knytning til arbeidslivet. (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003).....	17
Figur 2: Herzbergs To-faktor teori, hygiene-faktorene (Haukedal 2005).....	19
Figur 3: Maslows behovspyramide med Kaufmann & Kaufmanns knytning til arbeidslivet. (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003).....	23
Figur 4: Herzbergs To-faktor teori, motivasjonsfaktorene (Haukedal 2005).....	24
Figur 5: Maslows behovspyramide med Kaufmann&Kaufmanns knytning til arbeidslivet og Herzbergs to-faktor teori (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003)	25

Forord

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er et rettighetsfestet tilbud til mennesker med nedsatt funksjonsevne. Tanken er at mennesker med nedsatt funksjonsevne, ved hjelp av en assistent, skal settes i stand til selv å ta ansvar for, styre og leve livet sitt slik de selv vil. Det er kommunene som innvilger og betaler for tjenesten, mens den funksjonshemmede selv velger ut, ansetter og leder sine egne assistenter. Alle som har innehatt i stillinger som medfører direkte personalledelse vet hvor utfordrende dette kan være.

Denne studien er det endelige punktum etter et treårig erfaringsbasert masterstudie i offentlig administrasjon og ledelse, «Master of Public Administration», gjennomført på deltid ved siden av full jobb. Begge forfatterne har hver for seg flere titalls år med erfaring fra arbeidslivet, inkludert lederstillinger med direkte personalledelse på mellom- og lavere nivå. Begge har dermed et innblikk i hvordan lederskap kan utøves, og erfaring med tilrettelegging av arbeidsforhold.

BPA ordningen finansieres av kommunene ved bruk av offentlige midler og er relativt ny ved rettighetsfesting først i 2015. Ordningen var således godt innenfor studiets tema, den er fortsatt i etableringsfasen og det er skrevet lite om den. Vi fattet interesse for ordningen og oppdaget raskt at den offentlige debatten i hovedsak dreide seg om de funksjonshemmedes hverdag, behov og krav. Vi fant svært lite skriftlig materiale om assistentenes hverdag og opplevelser.

Vår nysgjerrighet ble derfor ledet mot assistentene. Ved å følge med på stillingsannonser i media fikk vi raskt inntrykk av et stort behov for assistenter, men vi la også merke til at det var stor gjennomtrekk i en del stillinger. Vi ønsker derfor å sette lys på assistentenes situasjon og deres opplevelse av sin arbeidshverdag.

Vi ønsker å rette en takk til de seks respondentene som stilte opp og delte av sine opplevelser og erfaringer som assistenter med oss. Uten dere kunne vi ikke studien vært gjennomført og resultatene kunne heller ikke kommet frem i lyset. Takk også til medstudenter som har bidratt.

Vi vil også takke vår veileder professor Einar Øverenget for raske og konstruktive, men ikke alltid entydige tilbakemeldinger, noe som nødvendiggjorde egne refleksjoner og beslutninger. Som to personer med ulik bakgrunn, utdanning og alder, har dette medført mange interessante diskusjoner som begge har vokst på.

Elverum, 25. Februar 2019

Sammendrag

Assistenter i BPA-ordningen kan være en gruppe som har utfordrende arbeidsforhold. Regelen er et ansettelsesforhold i en organisasjon eller kommune, men i hovedsak finnes det et ledd imellom, i form av bruker selv, eller en nærstående som står for den daglige ledelse og drift. Dette kan føre til lang avstand mellom arbeidsgiver og arbeidstager. Det er utfordrende å være leder. Hvis leder selv er i fokus for den tjeneste som ytes, forsterkes utfordringene. I tillegg utfører assistenten arbeidet i brukers hjem og på bruker premisser, og ofte alene som arbeidstager.

Hensikten med oppgaven er å undersøke assistentenes situasjon innenfor BPA-ordningen. Spørsmålet vi har stilt oss, og som også er problemstillingen for oppgaven er: «Hvordan er arbeidsforholdene for assistenter i BPA-ordningen? Samsvarer arbeidsforholdene til assistenter i BPA-ordningen med den norske arbeidslivsmodellen.»

Basert på et utvalg av teorier og arbeidsmiljøloven tegner oppgaven et bilde av hva som antas å være akseptable rammer og forventninger til et arbeidsforhold dagens Norge, og sammenligner dette med de funn som vi gjør underveis i arbeidet med oppgaven.

For å få kunnskap om assistentenes situasjon og hverdag, bruker oppgaven kvalitative forskningsintervjuer med en bred fenomenologisk metode inspirert av Grounded theory for å finne assistentenes opplevelse av sin situasjon.

Det er gjennomført individuelle intervjuer med seks personer som jobber som assistenter, geografisk spredt over hele Sør-Norge. Respondentene er et tilfeldig utvalg. Studien viser at på tross av denne geografiske spredningen er det overraskende samsvar mellom de historiene som fortelles. To tema beskriver studiens hovedfunn trygghet samt anerkjennelse og utviklingsmuligheter.

Temaene drøftes hver for seg og studien konkluderer avslutningsvis med et relativt entydig svar på problemstillingen.

1. Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) er en ordning som tildeles etter vedtak i kommunene. I Norge har vi en lovfestet rett til hjelp når vi av ulike årsaker ikke kan ivareta oss selv på alle områder. Det er kommunene som vurderer hvilken hjelp man skal få. BPA er en måte å organisere praktisk bistand på – også kjent som hjemmehjelp. Når vedtaket er fattet, er det kommunene som finansierer tjenesten. Vi har derfor ønsket å se på hvordan ordningen driftes.

I 2015 ble ordningen med BPA rettighetsfestet. Rettighetsfestingen var et resultat av en lengre offentlig debatt, der flere funksjonshemmede hadde stått frem med sine utfordringer i forhold til å ha en normal hverdag. Et eksempel på dette er Tonje Joløkken Melvær fra Ringsaker som sto frem i 2013 fordi kommunen hadde endret vilkårene for hennes assistenttjeneste vesentlig. (Bakkeland, 2013) Ordningen har eksistert som en prøveordning siden 1994, men da som noe kommunene mer eller mindre kunne velge om de ville tilby (Sosialkomiteen, 1998). Fra mai 2000 ble BPA-ordningen lovfestet under sosialtjenesteloven (Regjeringen, 2005). Ordningen var fortsatt ikke rettighetsfestet, men kommunene pliktet å legge til rette for at det kunne tilbys BPA når det var mest hensiktsmessig.

Det vanlige har vært, og er til dels enda, at funksjonshemmede har fått innvilget hjemmesykepleie eller praktisk bistand etter innrapportert behov, og at bruker må tilpasse seg tidsmessig når disse kommer for å yte hjelpen. Bruker har heller ikke kontroll over hva som skal gjøres når hjelpen kommer, da dette i stor grad styres av arbeidslister som tjenesteyter lager utfra vurdering, saksbehandling og spesifisert vedtak. Mange brukere opplever også at de ikke blir kjent med tjenesteyter fordi det kan være mange forskjellige personer som kommer. Ideologien bak BPA-ordningen, er at bruker selv vet sine egne behov og kan oppnå mer selvstendighet ved å ha kontroll over sitt eget hjelpeapparat.

I forbindelse med rettighetsfestingen i 2015 ble det gjennomført en høringsrunde som viser at det er delte meninger om ordningen. Brukerorganisasjoner og leverandører av BPA-tjenester var opptatt av ideologien og at det skulle legges minst mulig begrensninger inn i ordningen. KS og kommunene var opptatt av gråsoner og problemet med at ulike lover står mot hverandre. (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014) Resultatet ble en rettighetsfesting med visse begrensninger i forhold til hvem som fikk rett til tjenesten og hvilke oppgaver som tjenesten omfatter. Disse begrensningene har skapt debatt og frustrasjon hos både brukere, leverandører og tjenesteanvarlige. Det kan se ut som

om kommunene prøver å holde igjen, mens brukere og leverandører etterlyser den friheten de mener de er blitt lovet.

I debatten om ordningen, fremmes funksjonshemmedes rett til å leve et godt liv som en viktig verdi som krenkes av begrensningene i ordningen (Vestengen, 2018). Fokus i denne debatten er brukers behov og det kan se ut som det har gått inflasjon i å støtte opp om alle menneskers rett til å bestemme over seg selv. Uloba-Independent Living Norge SA (en ideell organisasjon skapt, eid og drevet av funksjonshemmede og som også er leverandør av tjenesten) har laget en rapport om ordningen og analysert hva som etter deres mening ikke fungerer etter rettighetsfestingen. (Krokan, 2017)

Vi ser at de som ikke har hatt en tydelig stemme i debatten, er assistentene som jobber i ordningen. Det er pekt på noen problemer fra Helsetilsynet (Solberg, 2009) og Agenda- Kaupang (2017), samt at assistentenes oppgaver av og til har blitt drøftet i den offentlige debatten. Går vi inn på Facebookgruppen «BPA-Norge» får vi inntrykk av at brukere og arbeidsledere har fokus på de funksjonshemmedes rettigheter, og at det snakkes lite om hvordan de skal ivareta assistentene. Nevnes assistenter, er det vårt inntrykk at disse omtales i diskusjoner der de blir omtalt og evaluert. Vi har også merket oss at enkelte brukere jevnlig annonserer etter nye assistenter, og tolker dette som et mulig tegn på stor turnover i assistentgruppen. Vi føler at det mangler en ryddig fremstilling av arbeidsforholdene for assistentgruppen og typen av arbeid de utfører.

Andre aktuelle temaer som henger sammen med vårt perspektiv, er arbeidslederrollen og brukers perspektiv. Det hadde også vært interessant å se på kommunenes perspektiv. Imidlertid er det nødvendig å finne et fokus, og vi har valgt å sette fokus på assistentene.

1.2 Hypotese og problemstilling

Vår hypotese er at assistenter i BPA-ordningen ikke har arbeidsforhold som samsvarer med den norske arbeidslivsmodellen.

Med den norske arbeidslivsmodellen tenker vi på muligheten til innflytelse over eget arbeid, trygghet, gode og sikre arbeidsforhold: Et viktig bidrag til den norske arbeidslivsmodellen er arbeidsmiljøloven. I tillegg er også den generelle samfunnsutviklingen med tilgjengelig utdanning, diskrimineringslover, større likhet i samfunnet grunnet likestilling og likhetstankegangen viktig. Dette fører til at vi har en maktbalanse mellom leder og arbeidstaker som preger arbeidslivet i Norge.

«Det grunnleggende perspektivet er at den bygger på en gjensidig balanse mellom arbeidsgiver og ansatte» (Levin, 2012).

Det å lede en personalgruppe eller en enkelt ansatt er en utfordrende oppgave som krever kunnskap og interesse for mennesker, personalansvar og ledelse. Behovene til brukerne samsvarer ikke alltid med en ordinær arbeidsdag og regelmessige arbeidstider. Samtidig vil tildeling av timer til BPA i mange tilfeller ikke gi rom for sju og en halv times arbeidsdag fordi timeantallet skal beregnes etter reelt behov for assistanse, ikke normalarbeidstid. De fleste assistenter vil også være alene når de er på jobb, og dermed ikke ha samme mulighet som andre arbeidstakere til å være en del av et kollegialt samhold og arbeidsmiljø. Vi forventer derfor å finne assistenter som jobber ugunstige vakter i lave stillingsstørrelser. I tillegg tenker vi at assistentene vil mangle et kollegium med mulighet for samhold og faglig utvikling.

Siden arbeidsleder er bruker selv, eller en som står bruker nær, tenker vi at lederrollen også krever selvinnsett kombinert med forståelse for assistenten. Vi ønsker å undersøke om assistenter i BPA-ordningen opplever å bli ivaretatt slik man kan forvente som arbeidstaker i dagens Norge og tenker at vi kanskje kommer til å finne assistenter som ikke blir sett og ivaretatt når de er på jobb. Vi er også bekymret for at det foreligger en uheldig rolleblanding når leder og bruker er samme person, og vi tenker at et mulig funn kan være at assistentene har vanskeligheter med å ta opp problemer i arbeidssituasjonen.

Den norske arbeidslivsmodellen innebærer ifølge Levin (2012) demokratiske rettigheter for de ansatte. Det er ifølge Levin (2012) to former for demokratisk deltakelse som er viktige. Den første er lover og avtaler som sikrer at de ansatte får rett til medbestemmelse. Den andre formen er muligheten for direkte medvirkning gjennom planlegging og gjennomføring av arbeidsdagen. Slik medvirkning skal sikre den enkelte makt og innflytelse over sin egen hverdag. Vi lurer på om assistenter i BPA-ordningen opplever makt og innflytelse slik Levin beskriver den norske arbeidslivsmodellen. I tillegg lurer vi på om de opplever å ha trygghet og sikre arbeidsforhold.

For å undersøke hvordan assistenter i BPA-ordningen blir ivaretatt når de er på jobb, har vi utarbeidet følgende problemstilling:

Hvordan er arbeidsforholdene for assistenter i BPA-ordningen?

Samsvarer arbeidsforholdene for assistenter i BPA-ordningen med den norske arbeidslivsmodellen?

1.3 Oppgavens oppbygging

Oppgaven består av en innledning der vi redegjør for vårt valg av tema til forskningsoppgaven. I teoridelen går vi dypere inn i hva BPA-ordningen er, samt de teoriene vi har valgt å bruke for å definere gode arbeidsforhold. Hovedteoriene vi har brukt er Maslows behovsteori og Herzberg To-faktor teori støttet av Thorsrud & Emerys allmenne psykologiske behov og noe teori om stress. Vi redegjør også for kravene i arbeidsmiljøloven. Metodedelen forklarer vår fremgangsmåte sett i lys av kvalitativ metode og vi begrunner valg av metode i prosjektet. Vi har gjennomført semistrukturerte intervjuer med kategorisering inspirert av Grounded theory. Vårt inntrykk er at dette har gitt oss et godt og representativt materiale. For å vurdere kvaliteten på dataene vi har samlet inn, har vi også sett på validitet og reliabilitet i vår undersøkelse. I kapittel fire har vi samlet sitater og inntrykk fra intervjuene våre i en empiridel. Der forsøker vi å formidle vårt totalinntrykk og samtidig peke på interessante enkeltuttalelser som kan si noe om hvordan arbeidsforholdene faktisk er. Denne presentasjonen ligger til grunn for kapittel fem der vi gjør en drøfting av funnene vi har gjort og kommer vi frem til en konklusjon.

2. Teorikapittel

2.1 Brukerstyrt personlig assistent

Ideologien og tankegodset rundt brukerstyrt personlig assistent kommer opprinnelig fra USA hvor den oppsto på 1960-tallet. Det vokste det frem en «Independent Living»-bevegelse blant studenter som ønsket mer innflytelse over eget liv til tross for funksjonshemming.

«Independent Living is a philosophy and a movement of people with disabilities who work for self-determination, equal opportunities and self-respect. Independent Living does not mean that we want to do everything by ourselves and do not need anybody or that we want to live in isolation. Independent Living means that we demand the same choices and control in our every-day lives that our non-disabled brothers and sisters, neighbors and friends take for granted. We want to grow up in our families, go to the neighborhood school, use the same bus as our neighbors, work in jobs that are in line with our education and interests, and start families of our own. » (Ratzka, 2005)

Mennesker med nedsatt funksjonsevne har lenge følt at de ikke har en naturlig plass i samfunnet og at de ikke regnes med som en ressurs. Independent Living har hatt som mål å endre på dette. Målet er at mennesker med nedsatt funksjonsevne skal kunne delta i samfunnet på lik linje som funksjonsfriske.

«Regjeringen har visjon om et samfunn der alle kan delta. De aller fleste har utdanning og arbeid som målsetning, og har forventninger om å leve et selvstendig og aktivt liv. Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse skal bidra til å legge til rette for at personer med nedsatt funksjonsevne og stort behov for bistand skal nå målene i sitt liv.» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014, s. 5)

Arbeidet med denne målsetningen har ført til en endring i tjenestetilbudet fra institusjonstilbud til hjelp i eget hjem. Samfunnet har endret seg fra en norm der det var naturlig at mennesker med nedsatt funksjonsevne flyttet på institusjon i løpet av livet, til at de i dag hovedsakelig bor i eget hjem. Profesjonene som ivaretar mennesker med nedsatt funksjonsevne har også endret seg i takt med denne utviklingen. Brukerstyrte personlige assistenter er ansatte uten noen homogen utdanning. Idéen med BPA-ordningen er at det er viktigere at bruker er fornøyd med assistenten, enn at vedkommende har

en bestemt utdanning. Kjemi mellom bruker og assistent løftes frem som et grunnleggende kriterium for en vellykket BPA-ordning

«Det er kombinasjonen av gode relasjoner til assistentene, fleksibilitet og muligheten til selvstendighet som gjør BPA til en ordning som oppleves som kvalitativt god for brukerne.» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014, s. 11)

I Norge har det blitt slik at BPA organiseres dels gjennom kommuner og dels gjennom private leverandører. Kommunene står fritt til å velge organisering. Det vanligste virker å være at kommunene legger ordningen ut på konsesjon og at flere leverandører får avtale med kommunen, slik at bruker selv kan velge den leverandøren de føler er best for seg. Enkelte kommuner har i tillegg valgt å ha muligheten for organisering gjennom kommunen, og noen få organiserer ordningen kun gjennom kommunen. Uavhengig av om det er en privat leverandør eller kommune, så er det leverandør/kommune som er arbeidsgiver med personalansvar. Imidlertid utgjør bruker et eget nivå mellom arbeidsgiver og ansatt, nemlig arbeidsleder-rollen. Dette gjør at det formelle arbeidsgiveransvaret ligger hos kommune eller leverandør, mens den daglige driften ivaretas av bruker i rollen som arbeidsleder. Med noen få unntak der bruker er et barn eller kognitivt svekket, er bruker og arbeidsleder samme person med to ulike roller. I oppgaven forsøker vi å skrive bruker når det er mest relevant for situasjonen og arbeidsleder når det er den dominerende funksjonen. Det er ikke alltid lett å skille rollene og vi har derfor endt opp med å skrive bruker og arbeidsleder vekslende. Siden det er kommunen som finansierer ordningen har den et spesielt ansvar for arbeidsforholdene til assistentene, uavhengig av hvem som er arbeidsgiver.

Bruker er ansvarlig for opplæring og vurdering av hvilke oppgaver assistenten skal utføre, og det er bruker som avgjør når assistenten kan nok.

«Brukeren har rollen som arbeidsleder og påtar seg ansvar for organisering og innhold ut fra egne behov. Innen de timerammer som kommunens vedtak om personlig assistanse angir, kan brukeren styre hva assistentene skal gjøre og til hvilke tider assistansen skal gis. Arbeidslederrollen gir brukeren innflytelse over egen livssituasjon. Målet er å bidra til at brukeren får et aktivt og mest mulig uavhengig liv til tross for funksjonsnedsettelsen.» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014, s. 5-6)

BPA-ordningen åpner for at andre enn bruker kan være arbeidsleder dersom bruker ikke er i stand til å ivareta funksjonen selv. Dette kan være aktuelt dersom bruker er et barn eller har kognitive begrensninger.

Agenda-Kaupang (2017) har i en rapport for Kommunenes sentralforbund pekt på enkelte utfordringer knyttet til arbeidsgiver- og ansattforholdet i denne ordningen. Siden det ikke er spesielle krav til hvem som kan bli assistenter, kan det i teorien bli slik at en assistent med praktisk kompetanse innen snekkeryrket, elektrikeryrket eller andre praktiske fag kan ansettes med tanke på å få utført spesielle oppgaver i huset som bruker normalt ville måtte betale for. Dette har en samfunnsøkonomisk side, all den tid kommunen da betaler for oppgaver som normalt sett skulle være en kostnad man må planlegge inn i egen økonomi. Samtidig skal assistenten ivareta daglige, praktiske oppgaver. Det kan synes som disse rammene ikke er gjennomdiskutert enda, og assistenten kan lett komme mellom barken og veden.

«Det er for eksempel uenighet om det å male huset, gå tur med hunden uten bruker, klippe gresset eller hjelpe familiemedlemmer med praktiske oppgaver kan betegnes som personlig assistanse og avlastning.» (Agenda-Kaupang, 2017, s. 20)

I stortingsproposisjonen som behandlet rettighetsfestingen, ble det forsøkt å sette noen rammer rundt ordningen. Stortingsproposisjonen (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014) sier noe om at tjenester som er mer omfattende enn daglige oppgaver, ikke skal omfattes av BPA-ordningen. Det kommer frem et ønske om moderasjon og bruk av privat næringsliv når det er naturlig.

«Gjeldende rett tilsier imidlertid ikke at kommunen skal sørge for brukerstyrt personlig assistanse til tjenester som befolkningen ellers må kjøpe dersom de ikke kan utføre den selv, som for eksempel omfattende dyrehold, vedlikehold av hage, bolig og hytte. Det forutsettes at BPA-brukere, som andre brukere av de kommunale helse- og omsorgstjenestene, skal nyttiggjøre seg andre tilrettelagte tilbud innenfor varehandel, transport, studiested eller arbeid.» (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014, s.13)

Imidlertid ser vi at brukerorganisasjonene formidler andre forventninger til ordningen, enn det som opprinnelig ble signalisert. Flere uttalelser viser at kravet til fleksibilitet går langt utover det Prop. 86 L (Helse- og omsorgsdepartementet, 2014) legger opp til. For eksempel fremkommer ønske om å ta med seg assistentene til en annen kommune i forbindelse med utdanning.

«Uloba har fått flere henvendelser om problematikk knyttet til høyere utdanning. Det å være student byr på mange utfordringer når studenten har et assistansebehov. Fordi vedtak ofte er knyttet til oppholdskommunen, må han/ hun forholde seg til to kommuner og to ulike vedtak hvis han/hun studerer i en annen by enn hjemkommunen.» (Krokan, 2017, s.36)

Vi er usikre på om assistenten kan ivaretas på en god måte i et slikt arbeidsforhold. Flytting mellom to eller flere steder vil innebære større utfordringer i forhold til sosialt nettverk og en forutsigbar hverdag for assistentene. Vi er også usikre på hvilken innflytelse assistentene vil ha over eget oppholdssted på sin fritid i en slik ordning, siden det vil være bruker som bestemmer hvor oppgavene skal utføres og dermed også hvor assistenten skal være.

I ULOBA sin rapport blir argumentene kommunene har brukt mot at assistenter kan flytte med bruker, fremstilt i et kritisk lys og som et forsøk på å tøyne friheten til bruker.

«Kommuner har også begrunnet avslag med at søkeren planlegger å reise så mye at kommunen anser det som uforsvarlig, og at det blir mer utfordrende for kommunen å foreta tilsyn med hvordan assistentene blir behandlet.» (Krokan, 2017, s.50)

og de sier videre:

«Mange kommuner mener at arbeidslederen ikke skal ha frihet til selv å bestemme når han eller hun skal assisteres og av hvem, hva assistenten skal gjøre og ikke minst hvor assistansen skal utføres.» (Krokan, 2017, s.51)

Vi tenker at dette viser noe av spenningsfeltet vi har undersøkt i denne oppgaven. Kritikken i ULOBA sin rapport viser etter vår oppfatning at leverandører av BPA-ordningen og brukere ikke forholder seg til den norske arbeidslivsmodellen og de forventninger en ansatt i Norge har grunn til å ha til sin arbeidsplass. Det kan se ut som om forsøk på å lage en ryddig ordning som ivaretar de ansatte, umiddelbart oppfattes som forsøk på å ta fra brukere friheten og undergrave BPA-ordningen.

«Nylig uttalte en representant for flere kommuner at det er ønskelig at det skal være arbeidsgiveren som gjennomfører medarbeidersamtaler med arbeidslederens assistenter, og at det er positivt hvis opplæringen av assistentene i større grad driftes av arbeidsgiveren og ikke gjennomføres av arbeidslederne selv. En slik praksis ville innebære et massivt tap av styring og kontroll i eget liv, og er et godt eksempel på manglende forståelse av hva BPA er.» (Krokan, 2017, s.54)

Når brukere og leverandører ønsker så sterk kontroll over tjenesten, at assistentene i hovedsak eller fullstendig skal forholde seg til arbeidsleder (bruker), lurer vi på hva assistentene gjør dersom dette samarbeidet ikke fungerer. Har de andre alternativer enn å si opp jobben sin?

En annen faktor som kan synes vesentlig, er hvilket ansvar assistentene opplever at de har. I en avisartikkel oppdaget vi følgende uttalelse:

«– BPA skal være på den funksjonshemmedes premisser. Det skal sette min datter i stand til å gjøre egne valg, også gale. Slik får hun muligheten til å gå gjennom prosessen med å bli voksen, og lærer å ta ansvar for egne handlinger. Dette handler om likestilling, ikke om pleie. For samfunnets del er dette å investere i mennesker, toleranse og likeverdighet. Det har vi ikke råd til å la være, understreker hun.» (Vestengen, 2018)

En slik tankegang viser at enkelte strekker ideologien så langt at assistenten i realiteten skal fungere som hender og føtter for bruker på et nivå der assistentens egne tanker og vurderinger er helt irrelevant. Vi tenker at slike forventninger setter assistentene i vanskelige etiske dilemmaer der deres kompetanse og erfaringer må settes til side for å ivareta brukers ønsker.

Alle sitatene ovenfor viser at BPA-ordningen ikke helt har funnet sin form. I Krokan- rapporten formidles ULOBA's skuffelse over at ordningen ikke har blitt mer omfattende etter rettighetsfestingen. Men eksemplene i rapporten viser også at kommunene strever med å finne de riktige rammene for BPA-ordningen. I dette skjæringspunktet skal assistentene finne sin rolle og ha en god arbeidssituasjon.

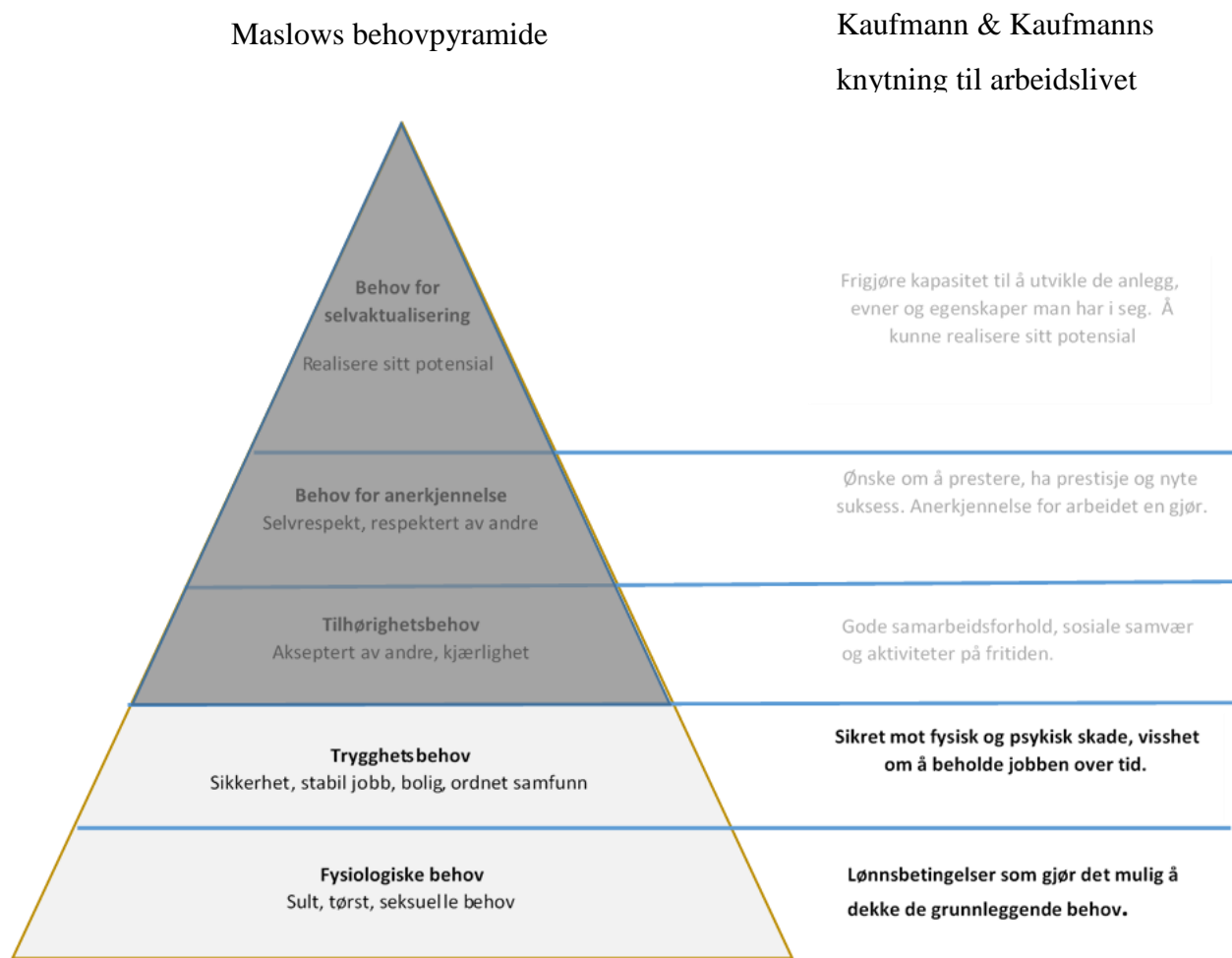
2.2 Behovet for trygghet.

Trygghet er et av våre grunnleggende behov. Det motsatte av trygghet er frykt eller usikkerhet. Opp gjennom tiden er disse følelser som har drevet mennesker til å søke en bedre tilværelse. Velferdsstaten Norge og den norske arbeidslivsmodellen er et resultat av befolkningens ønske om at Norge skal være et trygt land å leve i. Gjennom snart to århundrer har mennesker i Norge jobbet og kjempet for ordninger og lovverk som skal sikre dem en trygg tilværelse. I vårt forskningsarbeid har vi sett at følelsen av trygghet er en viktig faktor for å vurdere om assistenter i BPA-ordningen har gode arbeidsforhold.

Vi har gått tilbake til en av de tidlige teoriene som klassifiserte de menneskelige behovene. Den ble utarbeidet av Abraham Maslow i 1943. Selv om det har kommet mange teorier i ettertid, så er det slik at mange teorier på en eller annen måte bygger på eller forholder seg til Maslow. Vi ser også at Maslows teori peker på akkurat de behovene som tydelig kom frem i intervjuene våre. Den beskriver

et hierarki hvor de menneskelige behov deles inn i fem hovedkategorier. Denne er ofte fremstilt som en pyramide. (Haukedal, 2005)

Behovene på de nederste trinnene regnes som grunnleggende behov og Maslows teori er ofte tolket slik at disse behovene må dekkes før man kan ivareta behov lenger opp. Som vi ser er fysiologiske behov og trygghetsbehov de to nederste trinnene og disse samsvarer med formålet i arbeidsmiljøloven som går på å forhindre at den ansatte blir skadet eller frykter for sitt livsopphold.



Figur 1: Maslows behovspyramide med Kaufmann & Kaufmanns knytning til arbeidslivet. (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003)

Kaufmann & Kaufmann (2003) har knyttet de to første trinnene i Maslows pyramide til arbeidslivet på denne måten:

1. «Fysiologiske behov, individets biologiske drifter som er grunnleggende for overlevelse, næring, luft, vann og husly.

I arbeidslivssammenheng tenker vi her gjerne på lønnsbetingelser som gjør det mulig å dekke de grunnleggende behov (overleve).

2. Sikkerhetsbehov/trygghetsbehov, som aktiviseres etter at et minimum av fysiologiske behov er tilfredsstillt. Dette dreier seg om trygge omgivelser som sikrer en mot fysisk og psykisk skade.

I arbeidslivssammenheng er det i tillegg visshet om at man beholder jobben over tid.» (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 45)

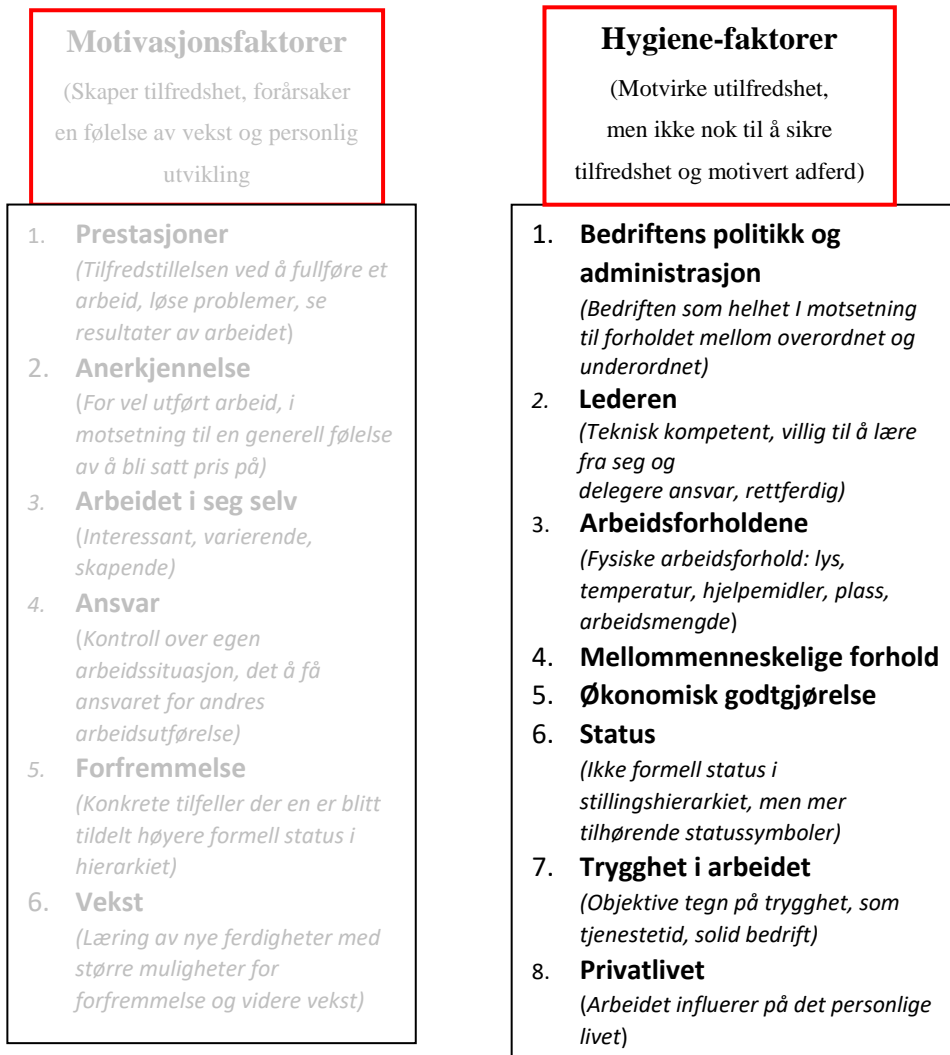
Selv om vi føler at Maslows teori sier mye om menneskets behov, så har vi ønsket å knytte teorien enda nærmere yrkeslivet og arbeidsrelaterte behov. Herzbergs to-faktorteori ser på behovene i arbeidslivet i en litt annen modell enn Maslow. Han oppdaget at det var enkelte faktorer som måtte være på plass for å unngå misnøye med jobben, mens det var andre faktorer som skapte trivsel.

«Two hundred engineers and accountants, who represented a cross-section of Pittsburg industry were interviewed. They were asked about events they had experienced at work which either had resulted in a marked improvement in their jobsatisfaction or had led to a marked reduction in job satisfaction» (Herzberg, 1968, s.71).

«Frederick Herzberg utvidet Maslows opprinnelig ideer,[...] han konkluderte med at forhold som skapte positive holdninger til jobben, var forskjellige fra dem som lå til grunn for negative holdninger.» (Haukedal, 2005, s. 97).

Dette står i motstrid til en mer vanlig oppfatning av at trivsel og mistrivsel er motsatte ytterligheter på en skala over samme faktor.

«Teorien vakte stor interesse fordi den utfordret gjengse oppfatninger av de underliggende dimensjonene ved jobbegenskaper» (Kaufmann&Kaufmann, 2003, s. 58)



Figur 2. Herzbergs To-faktor teori, hygiene-faktorene (Haukedal 2005)

Kaufmann&Kaufmann (2003) sier at hygienefaktorer slik som arbeidsbetingelser, lønn og sikkerhet, bedriftspolitikk, ledelse, og mellommenneskelige relasjoner kan skape mistrivsel i den grad de ikke er tilstede, men ikke trivsel om de er tilstede.

Sammen med behovsteoriene har den viktigste kilden til vurdering av assistentenes arbeidsforhold vært arbeidsmiljøloven. Der beskrives de minimumskrav samfunnet har satt for en arbeidsplass. Vi ser at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven i stor grad dekker behovene som er beskrevet i Maslows to første trinn på behovspyramiden eller Herzbergs hygienefaktorer, og den sier mye om hva som kreves av arbeidsgiver for å sikre gode arbeidsforhold. Formålet med arbeidsmiljøloven (2005) omtales i §1-1 og stadfester blant annet at loven skal sikre ansatte beskyttelse mot fysisk og psykisk skade, samt

sikre trygge ansettelsesforhold. Brukerstyrte personlige assistenter er ansatte i en virksomhet på lik linje med andre ansatte i Norge, og arbeidsmiljøloven gjelder også for deres arbeidsforhold.

Arbeidsgiver og arbeidsleder har i henhold til arbeidsmiljøloven (2005) § 4-1 plikt til å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø i forhold til fysisk og psykisk helse og velferd. Vurderingen av arbeidsmiljøets forsvarlighet skal også være en levende prosess der arbeidsgiver og arbeidsleder plikter å holde seg oppdatert og tilpasse virksomheten til utviklingen i samfunnet. Dette betyr at det som er forsvarlig i dag, kan være utdatert i morgen, og det er arbeidsgiver og arbeidsleders plikt å holde seg orientert om dette. Forsvarlighetsvurderingen skal legge vekt på forebygging av skade og sykdom (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1). Vi antar at hensikten med arbeidsmiljøloven i hovedsak er å ansvarliggjøre arbeidsgiver, selv om den også setter krav til arbeidstageren. Loven er omfattende, men gir også rom for tolkning innenfor de ulike paragrafene. Arbeidsmiljølovens (2005) §4-3, krav til det psykososiale arbeidsmiljøet, gjør flere steder bruk av uttrykk som f.eks. «skal legges til rette for», «det legges vekt på», «så langt som mulig» «og gis tilstrekkelig informasjon», mens §4-4 krav til det fysiske arbeidsmiljøet er mere absolutt i sin uttrykksform.

Det fysiske arbeidsmiljøet vil innbefatte utforming av boligen, tilgang til sanitær, mulighet for å bruke hjelpemidler, samt hygiene og renhold (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-4). Det psykiske arbeidsmiljøet innbefatter blant annet trygghet i form av forutsigbarhet, organisering av arbeidet og informasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2), samt beskyttelse mot trakassering, vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-3).

Fysisk eller psykisk skade er uønsket i arbeidslivet og arbeidsgiver skal, som vi ser over, sikre at den ansatte er beskyttet mot slik skade. Vi har blant annet sett på stress i denne sammenhengen. Stress er et eksempel på en belastning som kan gi den ansatte både fysiske og psykiske skader.

Definisjoner av stress er mange, og enkelte hevder at fenomenet er så forvirrende at det ikke lar seg definere. En meget generell formulering kan være:

“Stress has to do with a (perceived) substantial imbalance between demand and response capability, under conditions where failure to meet demand has important (perceived) consequences” (McGrath, 1970, s. 20)

Som vi ser mener McGrath at dette er en opplevd tilstand. At det er individets egen oppfatning som ligger til grunn.

Einarsen og Skogstad (2001) nevner at rollekrav som springer ut av det sosiale miljøet som en kilde til stress. Rollestress oppstår når en blir møtt med krav og forventninger som en ikke opplever å være i stand til å imøtekomme. Rollekrav er noe alle opplever i jobbsammenheng. Det er også viktig å være oppmerksom på betydningen av egne forventninger til seg selv.

«Urealistiske forventninger til hva en kan få utrettet i jobben har vist seg å være en viktig kilde til utbrenthet». (Einarsen og Skogstad, 2001, s. 27)

Viktige kilder til rollestress er rollekonflikt og rolleklarhet. Rollekonflikt kan oppleves som personrollekonflikt hvor personen ønsker å gjøre jobben på en annen måte enn det som er forventet, eller også som en intrasender-konflikt hvor arbeidstageren møtes av ulike forventninger fra en og samme person. Rolleklarhet oppstår når arbeidstakeren ikke har fått tilstrekkelig informasjon eller instruksjon om hva som forventes av en i jobben. For eksempel å bli ansatt i en stilling hvor det ikke eksisterer en stillingsinstruks. (Einarsen og Skogstad, 2001).

Historisk sett var nok stress knyttet til roller mest aktuelt innenfor de fire veggene på en arbeidsplass, men etter hvert i et tjenesteytende samfunn oppleves økt fokus på krav fra for eksempel kunder, klienter og elever som rettes mot tjenesteutøvere.

«I et større utviklingsprosjekt i Bergensregionen kom det klart frem at ansatte i pleie og omsorgssektoren opplevde at klienter og pårørende til dels rettet urimelige forventninger mot dem» (Einarsen og Skogstad, 2001, s. 27).

Vi regner med at dette er en utfordring som kan dukke opp i vår undersøkelse.

Selv om leverandør eller kommune er arbeidsgiver, gjør organiseringen av ordningen at det i praksis blir arbeidsleder som får ansvaret for at arbeidsmiljøloven følges. Assistenten skal være brukerstyrt og det innebærer at bruker (i samarbeid med arbeidsleder dersom bruker ikke selv kan være arbeidsleder) bestemmer når assistenten skal jobbe og hvordan arbeidsdagen skal se ut for assistenten.

«Arbeidslederen kan, innenfor rammen av vedtaket, i prinsippet styre hvilke oppgaver assistentene skal utføre, hvor og til hvilken tid hjelpen skal gis. Brukerstyringen er et virkemiddel for å bidra til større fleksibilitet og å legge til rette for et aktivt liv og en selvstendig tilværelse.» (Helsedirektoratet, 2015, s. 8)

Det er en viktig faktor i Independent Living-ideologien at bruker skal leve et selvstendig liv uten å måtte forklare og forhandle med eksterne aktører i forhold til hva man ønsker å gjøre.

«BPA er praktisk assistanse. Når funksjonshemmede har slik assistanse tilgjengelig, kan personen selv, eventuelt ved hjelp av en fungerende arbeidsleder, ta det hele og fulle ansvaret for sitt eget liv og sin egen helse – slik det kreves og forventes av andre mennesker.» (Krokan, 2017, s.11)

Dermed er det et viktig premiss for ordningen at det skal være lite innblanding fra andre.

Siden arbeidsgiver i BPA-ordningen sjelden er direkte involvert i arbeidshverdagen til assistentene, medfører arbeidsmiljøloven at det er svært høye krav til arbeidsleders rolle. Når vi vet at arbeidsleder er bruker selv, eller en annen person som står bruker nær, og bruker har sine egne behov som skal ivaretas, lurer vi på hvordan man lykkes å kombinere disse rollene og behovene på en god måte.

2.3 Behovet for anerkjennelse og muligheter for utvikling.

Vi tenker at ansatte i Norge har høyere krav i et arbeidsforhold enn at det bare skal dekke behovet for eksistensgrunnlag. For at assistentene skal stå i jobb over tid, tenker vi at de må ivaretas på en slik måte at jobben gir dem noe mer enn å dekke de grunnleggende behov. Det må være andre goder i jobben i tillegg til det som er beskrevet i kapitlet ovenfor. Vi har også her brukt Maslow og Herzbergs teorier, men i tillegg utdypet med Thorsrud og Emery som har sett spesielt på hva som skal til for å ha en god arbeidshverdag utover dekning av de grunnleggende behovene. Vi har også sett på moderne ledelsesteori slik den beskrives blant annet i Lean-ideologien. Dette har vi gjort fordi vi føler at det har vært lite fokus på at arbeidsleder faktisk har et lederansvar og vi har ønsket å se denne rollen i lys av hva som definerer god ledelse i dag. Vi ser at teoriene om ledelse peker på leders evne til å se den enkelte og bidra til personlig vekst for de ansatte.

Maslows tre øverste trinn handler om behovene for noe mer enn det mest grunnleggende. Når vi mennesker føler oss trygge på vår eksistens, mener han at vi får behov for noe mer i livet.

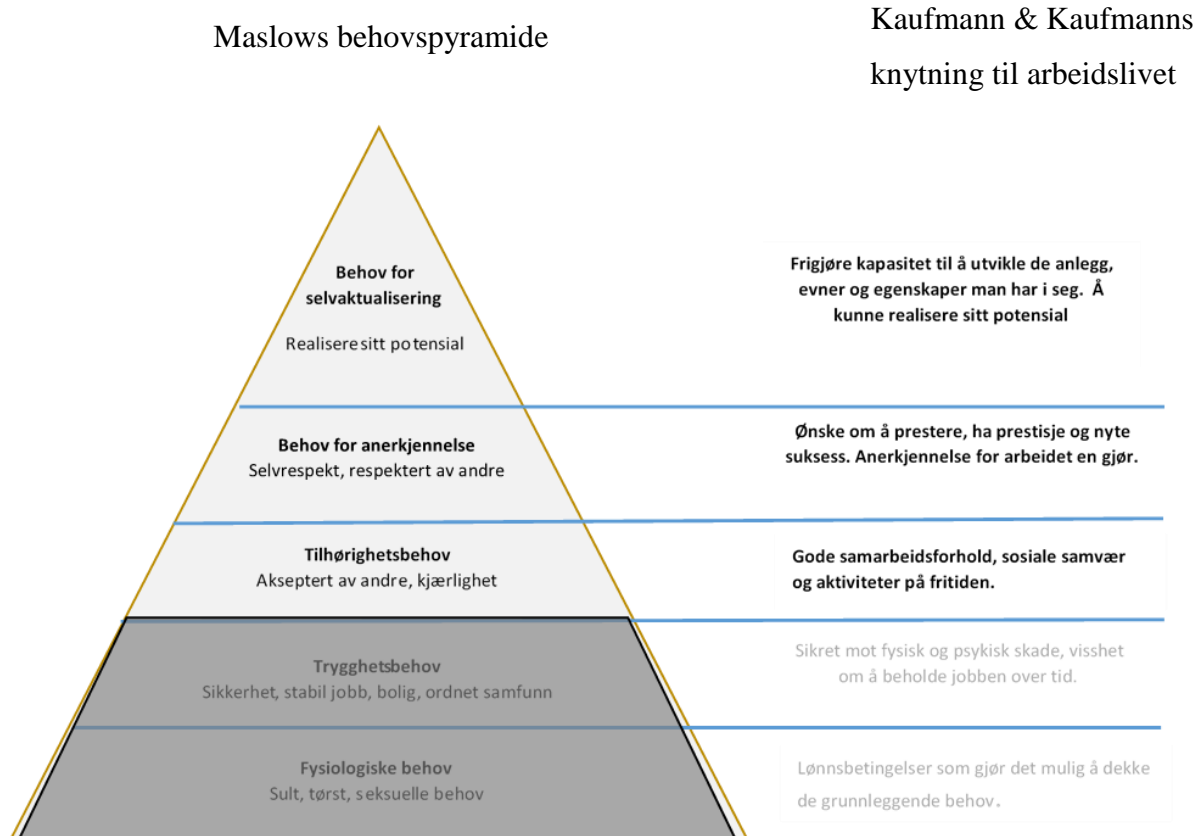
1. «Sosiale behov, som er det høyeste nivået av de såkalte underskuddsbehovene. Maslow anser at dette blir aktualisert etter at de to forrige nivåene er tilfredsstilt. Dette nivået dreier seg om behov for tilknytning i form av venner, kolleger og partnere som man kan dele livet med, og sosiale omgivelser som formidler støtte og aksept. Arbeidsgivere kan gjøre mye for å tilfredsstille slike behov ved å til rette legge for gode samarbeidsforhold, men også ved å arrangere sosiale samvær og aktiviteter på fritiden.

2. Aktelse/anerkjennelse er det fjerde nivået, og vi er over i gruppen overskuddsbehov eller vekstbehov. Her handler det om individets muligheter for personlige vekst. Maslow antar at man på dette trinnet utvikler selvrespekt og får anerkjennelse fra andre mennesker. Ønsker om å prestere, ha prestisje og nyte suksess i livet er innenfor dette nivået.

Denne motivasjonsmekanismen er av stor betydning i arbeidslivet, da det å gi folk en anerkjennelse for det arbeidet de gjør, er en enkel men effektivt ansporende psykologi.

3. Selvaktualisering/selvrealisering, dette er det høyeste nivået i Maslows behovshierarki. Det innebærer å kunne frigjøre kapasitet til å utvikle de anlegg, evner og egenskaper man har i seg, å kunne realisere sitt potensial.

De arbeidsgivere som klarer å gi medarbeidere muligheter for dette i jobben kan utløse store motiverende krefter» (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 45)

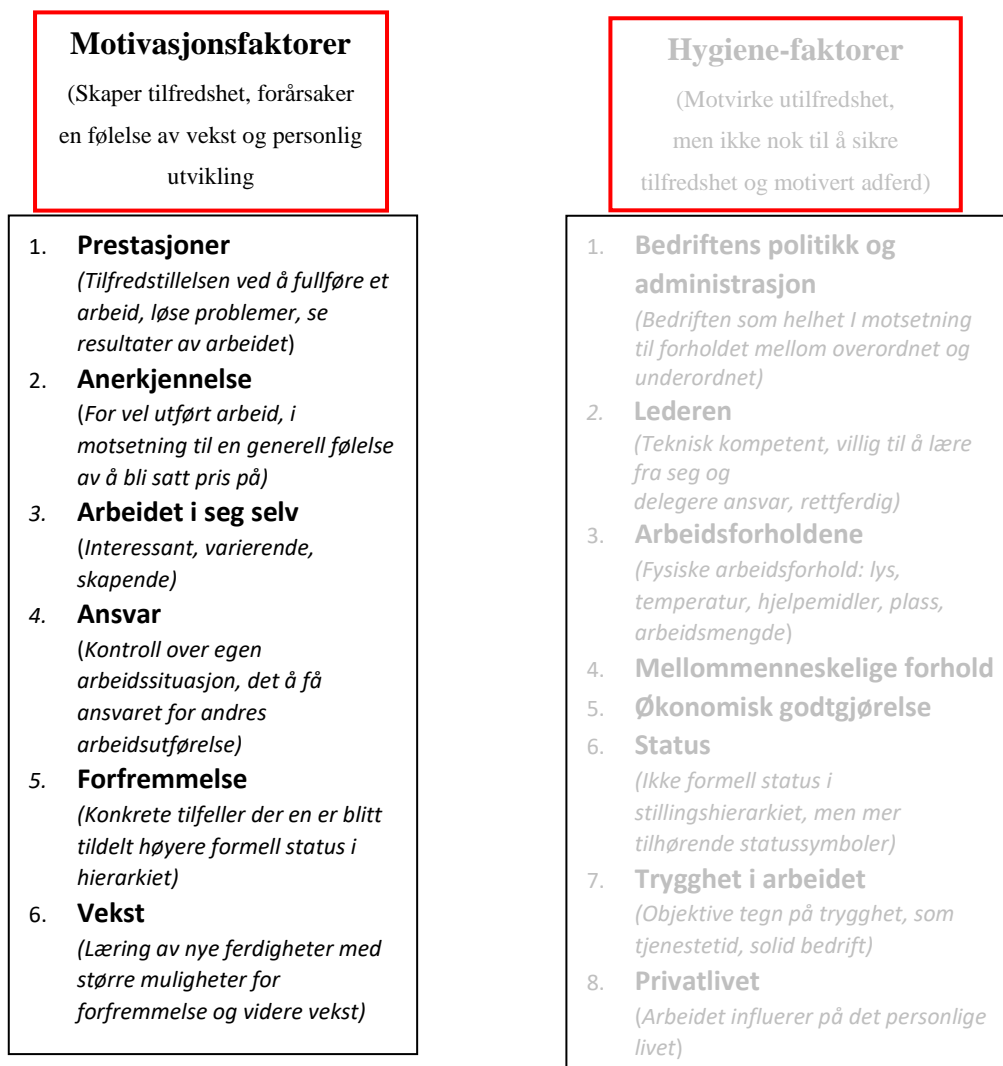


Figur 3: Maslows behovspyramide med Kaufmann & Kaufmanns knytning til arbeidslivet. (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003)

Tanken bak teorien er at disse menneskelige behovene er satt i en systematisk rangorden hvor de laveste behovene, underskuddsbehovene må tilfredsstilles før høyere ordens overskuddsbehov blir

aktivisert. Dvs. at de biologiske eksistensbehov må være tilfredsstillt før man i arbeidslivet kan begynne å snakke om meningsfullt arbeid. (Kaufmann&Kaufmann, 2003, s. 45.)

I Herzbergs tofaktor-teori blir behovet for anerkjennelse, ansvar og personlig vekst beskrevet som motiveringsfaktorer. Kaufmann & Kaufmann (2003) sier at i motsetning til hygienefaktorene, vil motiveringsfaktorene føre til trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er til stede.

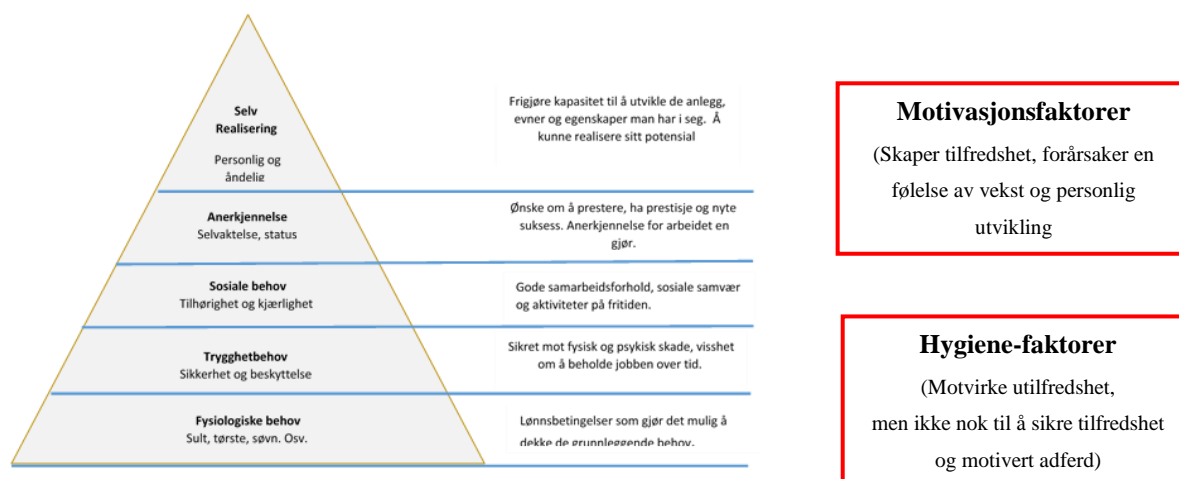


Figur 4: Herzbergs To-faktor teori, motivasjonsfaktorene (Haukedal 2005)

Haukedal (2005) påpeker en klar parallell mellom Herzbergs motivasjonsfaktorer og Maslows to øverste behov. Det er nødvendig å bygge inn motivasjonsfaktorene i den enkelte arbeidsoppgave for

å sikre motiverte medarbeidere og overskuddsadfærd som fleksibilitet, innovasjon og ytelse, utover det som er nødvendig for å beholde jobben.

«Modellens to uavhengige faktorer har en rekke interessante konsekvenser. Den viktigste er at motivasjon krever mer enn bare fravær av utilfredshet» (Haukedal, 2005, s. 98-99).



Figur 5: Maslows behovspyramide med Kaufmann&Kaufmanns knytning til arbeidslivet og Herzbergs to-faktor teori (Haukedal, 2005; Kaufmann & Kaufmann, 2003)

På 1960-tallet gjennomførte Einar Thorsrud og Fred E. Emery (1970), i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstagerorganisasjonene, et forskningsprosjekt innenfor norsk industrielt arbeidsliv. Dette prosjektet viste at arbeidstagerne har behov i sitt arbeid som går utover lønn, arbeidstid, sikkerhet mot skader og vilkårlig oppsigelse. Med bakgrunn i sine undersøkelser formulerte de en rekke allmenne psykologiske behov som grunnlag for det å kunne oppleve arbeidet som meningsfylt.

1. «Behov for innhold i jobben som fordrer noe utover ren utholdenhet, og som betyr et visst minimum av variasjon selv om det ikke nødvendigvis innebærer noe stadig nytt i jobben
2. Behov for å kunne lære noe i jobben og å fortsette å lære noe
3. Behov for å kunne treffe beslutninger, i det minste innenfor et eget avgrenset område som den enkelte kan kalle sitt eget
4. Behov for anseelse, i det minste en viss grad av mellom menneskelig støtte og respekt på arbeidsplassen
5. Behov for å se sammenheng mellom arbeidet og omverdenen, i det minste slik at en kan se en viss forbindelse mellom det en utfører i arbeidet, og det en regner som nyttig og verdifullt

6. Behov for å se at jobben er forenlig med en ønskverdig framtid, uten at det nødvendigvis innebærer et avansement.» (Thorsrud & Emery, 1970, s. 19)

For at assistenter, ifølge disse teoriene, skal ha en god arbeidshverdag, kreves det at arbeidsleder legger ned mye jobb i oppfølging av ansatte og planlegging av deres arbeidssituasjon.

I arbeidslivet er det normalt anerkjent at grunnlaget for et arbeidsforhold i utgangspunktet er et ikke-likeverdig forhold mellom to parter der arbeidstaker er underlagt instruksjoner fra arbeidsgiver.

«Når et arbeidsforhold inngås, etableres det et tosidig forhold. Den ansatte inngår en avtale der man i prinsippet setter til side egne interesser og mål for å bruke krefter på å nå arbeidsgiverens mål. Avtalen innebærer at man mot en gjenytelse og innenfor en gitt tidsramme ivaretar arbeidsgiverens legitime interesser; arbeidsgiveren kjøper den ansattes tid, oppmerksomhet og energi. Arbeidsgiveren forplikter seg imidlertid ikke bare til å lønne den ansatte for dette; arbeidsgiveren tar samtidig på seg et ansvar for å ivareta og beskytte den ansatte innenfor de rammene som gjelder for arbeidsforholdet.» (Einarsen, 2007, s. 28-29)

Mye av litteraturen og teorien rundt BPA-ordningen sier lite om dette. I stedet fokuseres det på at den hjelpetrengende ikke har makt over eget liv og at hjelpen som ytes må være ilagt minst mulig begrensninger. Det kan tenkes at fokuset på den hjelpetrengende sine behov øker ubalansen i makt mellom arbeidsleder og ansatt.

I «Det kommunale laboratorium» beskriver Lotsberg (Baldersheim, 2014) flere teorier om hva som skal til for å være en god leder. Han snakker om situasjonsbetinget ledelse. Man mener at det ikke er et bestemt trekk ved leder som bestemmer om det blir god ledelse, men heller leders evne til å ta innover seg både medarbeiderens ressurser og behov, viktige trekk ved situasjonen eller oppgaven som skal løses og trekk ved leder selv. En god leder makter å sjonglere alle disse komponentene på en slik måte at oppgaven løses effektivt og medarbeideren føler mestring og motivasjon for jobben videre.

Vi tenker at det å være leder i utgangspunktet krever at man kan sette seg selv til side og ha fokus på den ansatte. Leder har et ansvar for å bidra til at den ansatte utvikler seg i sitt arbeid og finner glede i arbeidshverdagen.

I nyere organisasjonsteori, som blant annet kommer til uttrykk gjennom Lean-ideologien, har lederrollen tatt en helt annen form enn den tradisjonelle. Det er sannsynlig at ansatte i økende grad vil forvente ledelse og organisering som ligner Lean eller tilsvarende teorier.

«Likhhet og respekt er selvfølgelige begreper allerede i barnehagen. Dagens unge aksepterer ikke å bukke og neie for overmakten. I stedet søker de til miljøer der de realiserer seg selv.» (Kusén, 2013, s. 45)

Vi er i dag et samfunn med kompetente individer som forventer å ha en selvstendig rolle i et arbeidsforhold og at arbeidsplassen skal være et sted å vokse. Da handler lederrollen ikke nødvendigvis om resultater, men om veien dit.

«Det krever innsikt i betydningen ærlig og tydelig hensikt, at lederskapet ikke bare er innrettet på beinhard bedriftsnytte og egen vinning, men også drives av lysten til å hjelpe andre.» (Kusén, 2013, s. 49)

Kusén og Ljung skriver i sin bok om den moderne lederrollen, at det naturlige er at leder løfter frem sine ansatte og hjelper dem til å yte i tråd med sine ressurser og interesser. Leder skal ikke lenger være ekspert som forteller hvordan en oppgave skal løses, leder skal hjelpe den ansatte til selv å finne svaret.

«I stedet for å peke og bestemme, handler det nå om å trene og utvikle medarbeidere. Ikke først og fremst i kunsten å gjøre selve jobben, men med å utvikle den kulturen og strukturen som utviklingsarbeidet krever. Ledelse handler i mye og mangt om å hjelpe andre til å få innsikt i sine egne muligheter, og for å kunne det må jo lederen først gjøre deler av den reisen selv. Lederskapet etterstreber altså ikke lenger lydighet, men prøver i stedet å skape forutsetninger for en ekte indre drivkraft og motivasjon.» (Kusén, 2013, s. 47)

Dette samsvarer godt med intensjonene som beskrives i arbeidsmiljøloven. Det skal legges til rette for både faglig og personlig utvikling og arbeidsoppgavene skal være tilpasset assistentens forutsetninger (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2). Den ansatte skal ha mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2). I tillegg skal den ansatte sikres variasjon, mulighet til å se sammenhengen i arbeidsoppgavene og tilstrekkelig opplæring og informasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2).

Loven nevner også særskilt risiko knyttet til alenearbeid (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1). Når arbeidstaker er alene på jobb fordrer det altså en særskilt aktsomhet i forhold til arbeidsmiljøet. Det å stå alene på jobb gjør at man mangler det nettverket og støtteapparatet andre kan oppleve fra kolleger.

Det er et krav i loven om at arbeidet skal organiseres på en slik måte at assistentens integritet og verdighet blir ivarettatt, og det skal legges til rette for kommunikasjon med andre arbeidstakere i virksomheten.

I sin bok sier Kusén og Ljung følgende om det å nå sitt potensial:

«Selvfølelsen er nøkkelen til menneskets potensial, og når den svekkes mister vi tilgangen til vår egentlige kapasitet.» (Kusén og Ljung, 2013, s.44)

Einarsen og Skogstad (2001, s.21) sier at:

«Nyere forskning underbygger at det ikke finnes enkle og allmenngyldige svar på hvordan vi skal sikre høye ytelser og jobbtrivsel [...] En må ta utgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker. [...] Motivasjon er således et dynamisk fenomen som skifter over tid og fra situasjon til situasjon. For å motivere den enkelte arbeidstager må man sette seg inn i hans eller hennes situasjon. Den individuelle og subjektive helhetsopplevelsen må stå i sentrum.»

Det å ha lederansvar for andre mennesker er krevende. I BPA-ordningen får arbeidsleder et kort kurs og tilbud om oppfølging fra leverandør. Ut fra dette skal bruker evne å ivareta den eller de ansatte på en slik måte at det blir en god arbeidshverdag for assistenten.

Dette blir en ekstra utfordring når oppgavene som skal utføres er direkte koblet til arbeidsleders velvære. Dersom en assistent ikke utfører oppgavene sine i tråd med leders ønsker, vil det umiddelbart føre til at leder opplever dårlig kvalitet på tjenesten. Opplevd produksjonskvalitet er altså direkte koblet til leders behov. Vi lurer på om leder i en slik situasjon klarer å se forbi egne behov, sette de til side og fylle den ansattes behov.

2.4 Oppsummering

Ut fra det vi vet om BPA-ordningen og teoriene rundt hva som bygger opp et godt arbeidsmiljø og en god arbeidsplass, har vi kommet frem til noen forventninger om hvilke funn vi vil gjøre i intervjuene.

Vi forventer at et fåtall av assistentene er ansatt i full stilling og vi tror ikke at de har stor mulighet til innflytelse på arbeidstid og arbeidsplan. I det hele tatt tenker vi at assistentene ikke har de demokratiske rettighetene som ellers er vanlig i norsk arbeidsliv. Og siden BPA-ordningen bygger på kjemi mellom bruker og ansatt, tenker vi at det kan medføre en viss utrygghet for assistenten.

Vi ser også at bruker i rollen som arbeidsleder får stort handlingsrom i forhold til planlegging av arbeidet til assistentene, og vi tror ikke leverandørene i rollen som arbeidsgiver makter å ha god nok kontroll over alle ansattforhold. Langt mindre kommunen som ofte bare har rolle som oppdragsgiver og finansieringsansvarlig.

Det er også sannsynlig at jobben som BPA i hovedsak utføres alene, og at man derfor mangler kolleger å dele arbeidsdagen med. Siden både arbeidsmiljøloven, Maslow og Herzberg snakker om behovet for sosial tilhørighet og mulighet for kollegialt samhold, var vi spente på om dette var oppfylt i BPA-ordningen.

Rollene i BPA-ordningen er til dels uklare og forventningene til assistentene virker ikke å være helt ensartet. Vi tenker at assistentene sannsynligvis opplever stress i forhold til at de ikke har et klart arbeidsoppdrag, men heller skal styres av behovene til bruker. I tillegg er vi spente på om bruker klarer å være en god leder ved å sette seg selv til side for å ivareta assistenten når det er nødvendig. Vi tenker at det kan være vanskelig.

3. Metode

3.1 Valg av metode.

I denne undersøkelsen ønsker vi å få mer kunnskap om brukerstyrte personlige assistenters erfaringer og opplevelse av sin egen arbeidshverdag. Dette er spørsmål som vanskelig kan besvares med kvantitative undersøkelser alene. I forberedelsene til oppgaven vurderte vi å gjennomføre en spørreundersøkelse og gjøre en kvantitativ analyse som grunnlag for den kvalitative hovedundersøkelsen. Imidlertid konkluderte vi med at en kvantitativ studie ville kreve mye og ha begrenset verdi. Ved gjennomgang av litteratur og teorier rundt arbeidsmiljø og assistentordningen, innså vi at hovedtemaene måtte dreie seg om assistentenes personlige opplevelser som ansatte og at det ville bli nødvendig å gå i dybden for å finne nyanser og bedre beskrivelser enn en kvantitativ undersøkelse ville kunne gi. Samtidig så vi også at foreliggende litteratur og teorier sier mye om hva som er et godt arbeidsmiljø, og det var derfor ikke nødvendig å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse for å skille ut de interessante faktorene til den kvalitative undersøkelsen. Vi besluttet derfor at denne oppgaven måtte bygge på en kvalitativ studie.

I en kvalitativ studie vil det være interessant å finne ut om respondentene har felles opplevelser av problemstillingen vi ønsker å undersøke. Vi vil finne ut om det er faktorer i arbeidsmiljøet til respondentene våre som kan si noe om arbeidsforholdene som er representativt for personlige assistenter. Samtidig vil vi også undersøke hvordan disse faktorene opptrer i forhold til litteraturens og teoriens beskrivelser av et godt arbeidsmiljø.

Første skritt på vegen er å formulere en problemstilling som åpner opp for å finne svar på det vi ønsker å undersøke. Problemstillingen må være såpass spesifikk at undersøkelsen ikke blir for vid. Hvis den blir for vid, vil man få problemer med analysen fordi det blir veldig mange faktorer som skal analyseres. I en kvalitativ studie brukes en friere form enn i en spørreundersøkelse, og hvis problemstillingen er for vid, kan svarene bringe temaet enda lenger ut. Da blir det vanskelig å trekke linjer mellom svarene til respondentene og det kan bli vanskelig å sortere ut relevant informasjon.

Vi har valgt følgende problemstilling:

Hvordan er arbeidsforholdene for assistenter i BPA-ordningen?

Samsvarer arbeidsforholdene for assistenter i BPA-ordningen med den norske arbeidslivsmodellen?

Før man begynner undersøkelsen, er det nødvendig å operasjonalisere begrepene i problemstillingen. Begrepene må kunne forstås på en slik måte at de innsamlede data kan sammenlignes og brukes til å trekke noen konklusjoner. Begrepene må på et vis bli målbare.

«Første trinn i prosessen vil derfor bestå i å gjøre en nærmere avgrensning og operasjonalisering av det en vil måle, og her står en overfor et utvalgsproblem: Gitt prosjektets overordnede målsetting, hvilke mål er mest relevante?» (Skog 2015, s. 90)

I teorikapitlet har vi redegjort for ideologien rundt BPA samt teori og lover som definerer et godt arbeidsmiljø. Dette er begrepene vi bygger resten av oppgaven på.

Problemstillingen skal altså reflektere målene for oppdraget. Når undersøkelsen er over, skal vi sitte igjen med informasjon om arbeidshverdagen til personlige assistenter spesielt sett i forhold til kjente og viktige faktorer for et godt arbeidsmiljø.

3.2 Kvalitativt forskningsintervju.

Etter å ha konkludert med at dette skal være en kvalitativ studie måtte vi finne en fremgangsmåte som tilfredsstillende våre behov. Grounded theory er en av flere metoder som kan brukes i en kvalitativ undersøkelse. Den åpner for et vidt spekter av metoder for datainnsamling (Birks 2015)

Observasjon av arbeidsutførelse vil være utfordrende da det kan krenke den som mottar hjelp og det også berører spørsmål om taushetsplikt. I en slik situasjon vil vi få informasjon om bruker som ikke er relevant for forskningsprosjektet eller er til hjelp for bruker. Det vil derfor komme i konflikt med bestemmelsene om taushetsplikt og kreve samtykke fra bruker så vel som respondent (assistent).

Innsyn i journalnotater eller vedtak vil ikke gi oss den informasjonen vi ønsker da dette vil være rettet mot bruker og ikke den som yter hjelp. Arbeidsavtaler vil kunne si noe om rammene til assistentene, men det vil ikke belyse hvordan arbeidshverdagen faktisk arter seg. Vi har også gått ut fra at arbeidsavtalene er utformet i tråd med lovverk og normal standard, og dermed ikke representerer interessante funn som sådan.

Et av de viktigste målene i undersøkelsen er beskrivelsen av arbeidshverdagen. Når man har et forskningsprosjekt som skal undersøke respondentenes opplevelse av noe, vil det være naturlig å bruke intervju som metode.

«Vi bør altså være *for* intervjuer når temaet er ulike aspekter av menneskelig erfaring (når en bred fenomenologisk tilnærming er velegnet) eller vår samtalevirkelighet (når en bred diskursiv tilnærming er relevant). Når forskningsspørsmålet kan formuleres ved hjelp av det lille ordet *hvordan*, er det med stor sannsynlighet relevant å foreta kvalitative intervjuer: *Hvordan oppleves noe?*» (Kvale og Brinkman, 2015, s. 135-136)

I denne undersøkelsen er vi nettopp ute etter svar på hvordan arbeidshverdagen til personlige assistenter er, og en metode med kvalitativt intervju vil være en god tilnærming til denne problemstillingen. Vi har kommet til den slutning at intervju med enkeltpersoner (assistenter) er det mest hensiktsmessige og mulige som vil gi oss godt nok datagrunnlag.

Siden respondentene skal snakke om sin arbeidshverdag hos enkeltbrukere, vil det være best med en-til-en intervjuer fremfor fokusgrupper. Da kan de snakke fritt om arbeidsoppgavene, uten å føle at de utleverer pasienten eller brukeren mer enn nødvendig. Det vil også bli lettere å sikre at respondentene er anonyme. Den siste fordelen med en-til-en intervju, er at vi kan velge respondenter fra hele landet uten å være avhengig av at de må reise et sted for å møte de andre respondentene. Dette er også med på å sikre anonymitet, siden vi ikke knytter funnene våre til en bestemt by eller del av landet.

Et intervju kan utføres på en strukturert måte eller i en mer ustrukturert form. Dersom man legger opp et strukturert intervju, vil det være mindre rom for å følge interessante innspill underveis i intervjuet. Spørsmålene vil være mer forhåndsdefinerte og vegen gjennom intervjuet mer planlagt. Fordelen med dette er at det vil være lettere å sammenligne svarene til alle respondentene, siden alle vil ha snakket om det samme gjennom intervjuet. Det vil bli enklere å kategorisere i analysedelen og det vil kanskje bli færre variabler å analysere. Imidlertid er dette også ulempen med et strukturert intervju, og det motsatte kan være ønskelig. Et ustrukturert intervju vil gi rom for å følge fri samtale og plukke opp interessante utsagn underveis. På den måten kommer man kanskje dypere inn i materien og får mer oppriktige svar. Men slike svar vil innebære større mangfold og flere variabler i analysen. Vi ønsker å jobbe ut fra Grounded theory og er derfor avhengige av en viss fleksibilitet underveis i intervjuprosessen. Både i det enkelte intervjuet, men også fra det ene intervjuet til det neste. Vi må ha rom for å følge de koder og kategorier som viser seg underveis.

«As with many other aspects of grounded theory research, the emergent nature of the process will require you to be flexible in your use of interviews as a data generation strategy. What you ask a participant, and how you ask it, will vary both between and within interviews.» (Birks, 2015, s. 73)

Vi landet derfor på at et semi-strukturert livsverdens-intervju sannsynligvis vil være mest hensiktsmessig.

«Det kanskje viktigste skillet mellom livsverdenen og fysikkens verden er at den første har mening, mens den siste ikke har det.» (Fjelland, 1995, s.114).

Et livsverdensintervju er en planlagt og fleksibel samtale som har som formål å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden eller opplevelser med henblikk på fortolkning av de meninger som blir beskrevet. Kvale og Brinkman beskriver livsverden på følgende måte:

«Verden slik vi møter den i dagliglivet, uavhengig av og forut for vitenskapelige forklaringer. Slik verden foreligger i direkte og umiddelbare opplevelser.»
(Kvale & Brinkman, 2015, s. 356).

Hensikten er å få en dypere forståelse av hvordan assistentene opplever sin arbeidshverdag og hvilke faktorer som påvirker denne opplevelsen.

«Jeg ønsker å forstå verden ut fra ditt synspunkt. Jeg ønsker å vite hva du vet, på den måten du vet det. Jeg ønsker å forstå betydningen av dine opplevelser, være i dine sko, føle ting slik du føler dem, forklare ting slik du forklarer dem. Vil du være min lærer og hjelpe meg med å forstå?» (Kvale & Brinkman, 2015, s. 157).

3.3 Hermeneutikk og grounded theory som metode.

Siden vi ikke søker kvantitative data, men har gjennomført livsverdensintervjuer, vil resultatene av forskningsprosjektet være avhengig av den videre metode for at de skal ha validitet. Vi har valgt å bruke hermeneutisk metode for å få en forståelse av hva respondentene egentlig formidler. Hermeneutikk er vitenskapen om tolkninger. Hermeneutisk metode er en måte å lese intervjuene på som vil gi et grunnlag for å finne en mening i svarene.

«Etter hvert som vi leser, forstår vi mer. Vi ser de enkelte ord og setninger i lys av en større helhet, og tekstens innhold blir klarere for oss. Det dreier seg her om en slags sirkelbevegelse, og derfor snakker man gjerne om den hermeneutiske sirkel.» (Fjelland, 1995, s. 105)

Metoden handler om å lese intervjuene med et helhetsblikk først og deretter lese de enkelte svar i lys av helheten for å trekke ut en dypere mening. Hva ligger egentlig i uttalelsen respondenten har kommet med? Hvilken mening har ordene respondenten bruker?

I vitenskapelig tradisjon har analyser basert på fortolkning blitt avskrevet som subjektive og lite gyldige fordi det ikke kan etableres en objektiv standard som man er vant til i mer naturfaglige kategorier. I den samfunnsvitenskapelige tradisjon har man imidlertid gjennom bruk av hermeneutikk vist at også fortolkninger og undersøkelser som fremstår subjektive kan produsere allmenngyldige resultater.

«Forståelse er noe som tilkommer oss som mennesker, forståelse kjennetegner oss som hermeneutiske vesener, eller for å låne et uttrykk fra den kanadiske sosialfilosofen Charles Taylor: Mennesket er et selvfortolkende dyr.» (Lægereid, 2006, s. 8)

Det viktige i fortolkningen er at vi også er bevisste på våre egne fordommer og oppfatninger, slik at fortolkningen ikke urettmessig farges av oss som gjennomfører intervjuene. Dette stiller store krav til oss under utførelsen av intervjuene, siden vi må følge interessante uttalelser og be om ytterligere forklaringer, både når de går i retning av våre antakelser og når de ikke gjør det.

«Den som tror seg å være fordomsfri og objektiv i sin oppfatning og framstilling av en sak og derfor ikke reflekterer tilstrekkelig over sin egen forutforståelse, vil stå i særlig fare for å bli fanget av denne.» (Lægereid, 2006, s. 23)

I vår undersøkelse har vi derfor gått inn i respondentenes svar, sett svaret i lys av helheten, funnet en fortolkning og så gått tilbake til svaret for å undersøke om vi har oversett fortolkningsalternativer og for å få en dypere forståelse, slik det beskrives i hermeneutisk analyse. I prosessen har vi forsøkt å finne begreper som fremstår felles for respondentene i tråd med kategoriseringsteknikkene som beskrives i Grounded theory.

Denne sirkelbevegelsen fører oss inn i et begrepsapparat der respondentenes erfaringer kan sammenlignes på et mer teoretisk nivå. På denne måten kan intervjuene brukes til å generalisere og komme frem til en mer allmenngyldig forskning om arbeidsforholdene til assistenter i BPA-ordningen.

Da intervjuene var gjennomført, ble de transkribert for videre analyse. I utgangspunktet var intervjuene bygget opp rundt kategorier vi tenkte ville være relevant ut fra teorien vi fant i forkant.

Disse kategoriene hjalp oss å sortere temaene i intervjuene, men likevel har det vært viktig for oss å se på svarene med åpent sinn for å lete etter nye momenter. Dette betyr at vi har kombinert to metoder for analyse av intervjuer, både begrepsstyrt koding og datastyrt koding. Kategoriene vi bygget opp intervjuguiden rundt, baserer seg på begrepsstyrt koding og forholdt seg til våre forhåndsdefinerte koder. Gjennomgangen av intervjuene etterpå åpnet for nye koder ut fra datamaterialet og vi gjennomførte en koding basert på hermeneutisk forståelse og grounded theory.

«Man sammenligner hele tiden data på jakt etter likheter og ulikheter, noe som leder til utvalg av nye data og nedskrivning av teoretiske notater. Deretter foretas en mer fokusert koding, og analysen forflyttes gradvis fra et deskriptivt til et mer teoretisk nivå, noe som fører til en «metning» av materialet der ingen nye innsikter eller tolkninger synes å fremgå av ytterligere kodinger.» (Kvale, 2017, s. 226-227)

I Grounded theory leser man først intervjuet med et åpent sinn og koder alle uttalelser. Deretter følger fase to som består i å trekke kodene inn mot et synlig fokus og etablere kategorier som kan brukes videre i det teoretiske grunnlaget. Denne prosessen åpner for ny innsikt og ny kunnskap som former de neste intervjuene. Når man jobber etter en metode som Grounded theory vil verktøyene være i stadig utvikling og analysen av de innsamlede data foregår parallelt med datainnsamlingen.

«Codes emerge as you scrutinize your data and define meanings within it. Through this active coding, you interact with your data again and again and ask many different questions of them. As a result, coding may take you into unforeseen areas and new research questions. » (Charmaz, 2006, s. 46)

Selv om det vanlige i Grounded theory er å kode ord for ord eller linje for linje, kan man også velge å kode hendelse for hendelse. Våre intervjuer er bygget opp rundt beskrivelse av praksis og passer i utgangspunktet best for koding hendelse for hendelse. Det er essensen i de ulike hendelsene som er viktige for det videre analysearbeidet, og vi har vurdert at det ikke nødvendigvis handler om ord og setninger. Likevel har vi tatt med ord eller setninger der disse har utpekt seg som spesielt meningsbærende i intervjuet eller segmentet som omtales.

3.4 Utarbeidelse av intervjuguide.

Siden vi ønsker å finne en dypere forståelse av faktorene bak opplevelsene velger vi å gjennomføre intervjuene med en fenomenologisk tilnærming. En fenomenologisk tilnærming innebærer at:

«meningstolkning [kan] utvide den opprinnelige teksten ved å legge til hermeneutiske lag som muliggjør forståelse» (Kvale & Brinkman, 2015, s. 230).

Ved et slikt intervju er det viktig med språklig enkle spørsmål. For å oppnå, og å generere rikholdige beskrivelser er det en fordel å skille mellom intrikate forskningsspørsmål og et avslappet dagligdags språk for intervju spørsmål (Kvale & Brinkman, 2015).

Vi har utarbeidet en intervjuguide etter modell som er beskrevet i boken Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (Johannesen, Tufte, Christoffersen, 2011).

Temaene som er angitt i spørsmålstillingene over vil være overskrifter på spørsmålsrekker som vi ønsker å berøre under intervjuet. En slik intervjuguide vil være enhjelp til å lede samtalen inn mot interessante tema. Den vil ikke nødvendigvis følges slavisk da det er viktig å være åpen for at nye viktige faktorer og opplysninger kan komme opp under samtalen.

Siden personlige assistenter jobber hos enkeltbrukere, må vi samtidig passe på at vi ikke berører taushetsbelagte opplysninger. Vi vil unngå at intervjuene berører opplysninger om hvor bruker bor, alder på bruker, diagnoser og andre opplysninger som kan føre til at bruker blir identifisert. Det vil ikke være fokus på hvor i landet assistentene jobber, og vi har ønsket å intervju assistenter fra flere forskjellige kommuner. Dette vil gjøre undersøkelsen mer allmenngyldig, samtidig som det øker muligheten for anonymisering. Intervjuene konsentrerer seg om organiseringen av arbeidet, hvilke arbeidsoppgaver assistentene har, hvordan assistentene utfører arbeidet sitt og deres personlige oppfatning av sin egen arbeidssituasjon. Vi utarbeidet en intervjuguide tilpasset alle betraktningene ovenfor og denne finnes som vedlegg til oppgaven (vedlegg 4).

3.5 Kontakt med respondenter og utvalg av respondenter.

Hva angår valg av informanter er det for denne undersøkelsen innlysende at vi ønsker å intervju personer som jobber som assistenter. Vi tror det er viktig for studien at vi velger assistenter som er i jobb på intervjutidspunktet. Ved å velge assistenter som står i jobb er det vår mening at vi vil få frem et mer reelt bilde av situasjonen enn om vi hadde inkludert personer som hadde sluttet. Vi fryktet at sistnevnte kategori kunne gi oss et ikke reelt negativt bilde, da vi ikke vet sluttårsak, og dette hadde

blitt en ekstra kompliserende ukjent faktor i studien. Hva angår antall respondenter som er nødvendig for å få tilstrekkelig informasjon i en slik undersøkelse så sier Kvale og Brinkman, at svaret på det er enkelt.

«Intervju så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite». (Kvale & Brinkman, 2015, s. 148)

Videre sier Kvale og Brinkman at loven om fallende utbytte tilsier, at et økt antall respondenter vil, utover et visst punkt, tilføre stadig mindre ny kunnskap. Det vil si at vi bør intervjuer så lenge vi opplever at det kommer frem nye momenter under intervjuene.

Dette gjør at vi innledningsvis anser at et utvalg på fem assistenter vil gi oss et grunnlag for studien, men vi vil naturligvis vurdere dette underveis i intervjuprosessen. Begge forfatterne av studien er bosatt i samme kommune, og den ene er har ledende stilling i hjemmebasert omsorg i kommunen. Vi ønsket derfor å gå ut av kommunen for å finne informanter og ville benytte kanaler som kunne sette oss i kontakt med personlige assistenter andre steder i landet. Etter vurdering av tilgjengelige kanaler besluttet vi å henvende oss til private leverandører av BPA-ordningen for å spørre om de kunne henvise oss videre til ansatte i ordningene de organiserer (vedlegg 2). Vi vurderte at private BPA-leverandører har høyest sannsynlighet for å representere flertallet av personlige assistenter, siden det er den mest vanlige måten å organisere ordningen på. Alternativt vurderte vi å legge ut en generell henvendelse på Facebook-siden «BPA Norge» eller henvende oss til kommuner i nærområdet. På grunn av manglende respons underveis i prosessen valgte vi tilslutt en mer direkte tilnærming. Underveis i undersøkelsen måtte vi bruke alle tilgjengelige kanaler for å komme i kontakt med respondenter. Det viste seg at leverandørene ikke var spesielt interessert i å formidle kontakt og assistentene var reservert i forhold til å melde sin interesse. Vi har derfor ikke hatt noen mulighet til å gjøre et tilfeldig utvalg, men føler at de ulike måtene vi kom i kontakt med respondentene likevel har ført til et variert utvalg i forhold til arbeidsforhold og arbeidssted.

3.6 Gjennomføring av intervjuene.

Respondentene er bosatt og jobber forskjellige steder i Sør-Norge. Vi tilbød oss å reise til respondentene for å gjennomføre intervjuet. Noen av dem inviterte oss hjem til seg selv, andre hadde tilgang til lokaler som vi kunne benytte, andre møtte oss på kafe og noen kom hjem til en av studentene. Der intervjuet foregikk på kafe, fant vi en rolig krok hvor det var mulig å snakke uforstyrret.

Det var til tider utfordrende å få til en avtale, for flere av respondentene visste ikke når de hadde fri før kort tid i forveien. Flere ga uttrykk for at de var redde for å snakke med oss. De oppgav stor frykt for å bryte taushetsplikten og var også redde for å bli kjent igjen av bruker. Vi har derfor påtatt oss et ekstra ansvar for å sikre respondentene anonymitet.

Intervjuene ble gjennomført på den måten at vi først gikk gjennom samtykkeskjemaet (vedlegg 3) og svarte på spørsmål. Når respondenten samtykket til intervju og signerte samtykkeskjema, startet vi intervjuet. Det ble gjort opptak av intervjuet og vi benyttet en intervjuguide som grunnlag (vedlegg 4).

3.7 Utfordringer og begrensninger.

Gjennom denne prosessen har vi forsøkt å få en klarere forståelse av hva det vil si å jobbe som assistent i BPA-ordningen. Vi har sett på svarene i lys av de teorier, de lover og de oppfatninger vi har om hva som skal til for å ha det bra på jobb. For å utarbeide en problemstilling, en prosjektbeskrivelse og en intervjuguide, måtte vi tenke gjennom hva vi oppfatter som viktige faktorer. Dette gjør at allerede før vi møtte respondentene, hadde vi en forutforståelse for hva som var bra og hva som ikke var bra. I tolkningen av intervjuene har vi forsøkt å se forbi denne forutforståelsen, men den vil naturligvis prege oppgaven uansett.

«En beskrivelse er aldri helt åpen og forutsetningsløs; forskerens forståelseshorisont vil være avgjørende for hva hun legger merke til og legger vekt på. Også når en videre skal fortolke hva materialet kan *bety*, tar en med seg den hermeneutiske innsikten at vi ikke kan sette våre fordommer «i parentes»- de må tvert imot trekkes inn i forståelsesprosessen. Forskeren inngår selv i direkte samspill med det hun utforsker.» (Thomassen, 2006, s. 171)

3.8 Etske refleksjoner i eget forskningsarbeid.

På regjeringens hjemmeside finner vi følgende uttalelse om etikk i forskningen:

«Akademisk frihet er et grunnleggende prinsipp i forskningen og en viktig betingelse for å sikre uavhengig og pålitelig forskning. Samtidig er forskningens troverdighet avhengig av at vi kan stole på forskerne. Derfor er etikk i forskningen så viktig.» (Regjeringen, 2018)

Denne uttalelsen peker på to beslektede, men ikke nødvendigvis gjensidig avhengige aspekter. Det ene er frihet og mulighet til å forske på de tema man finner interessante, det andre er at man som forsker bør tilstrebe, eller er forpliktet å beskrive en objektiv sannhet.

Til enkelte tider og i enkelte samfunn har det nok vært en tanke om at forskning utgjør en så spesiell og viktig aktivitet at den er hevet over etiske hensyn. Dette kan ikke forsvares. Johannessen, Christoffersen & Tufte (2011) sier at forskning med konsekvenser for andre mennesker må vurderes moralsk og etisk. Dette setter visse krav både til forskeren og forskningen noe som vi kommer tilbake til lenger ned i kapitlet.

«En intervjuundersøkelse er en moralsk undersøkelse. Det er knyttet moralske spørsmål både til intervjuundersøkelsens midler og til dens mål. Det menneskelige samspill i intervjuet og kunnskapen som produseres i intervjuet, påvirker vårt syn på menneskets situasjon.» (Kvale&Brinkmann, 2015, s.95).

I møte mellom mennesker så foregår det kommunikasjon på mange måter. Kroppsspråk, ansiktsuttrykk og muntlig samtale bidrar alle til det budskap som sendes og mottas. Under intervjuer, ved gjennomføring av kvalitativ forskning er det viktig å være oppmerksom på dette. Hvordan sikre oss at de opplysninger som blir gitt under intervjuet ikke påvirkes av forskernes egne forutinntatte meninger ved at informantene leser og tolker våre reaksjoner og former sine svar etter dette? Et annet aspekt som også er utfordrende er hvordan forskeren under prosessen ved koding og tolking av innhentet materiale forsikrer seg om at dette skjer uhildet slik at man søker å fremstille informantens oppfatning og virkelighet, upåvirket av egne tanker.

Et annet aspekt ved forskning er vern av forskningsobjektet. Her må forholdet mellom beskyttelse av informantens integritet og viktigheten av nytteverdien ved å frembringe kunnskapen veies mot hverandre.

«Forskeren vil at intervjuet skal være så dypt og inntrengende som mulig, noe som innebærer en fare for at intervjuobjektet krenkes, men forskeren ønsker samtidig å være så respektfull mot intervjupersonen som mulig, med fare for å få et empirisk materiale som bare skraper på overflaten» (Kvale&Brinkmann, 2015, s.96).

Ville informanten ha gitt denne informasjonen på denne måten hvis vedkommende hadde vist hvordan dette ville tolkes eller bli bruk? Selv om dette anonymiseres er det ikke sikkert informantene føler at den tillit som er vist oss, er tatt tilstrekkelig vare på.

Kvale&Brinkmann (2015) sier at dette reiser etiske problemstillinger som det må tas stilling til i mange av forskningsstadiene såsom tematisering, planlegging, intervjusituasjonen, transkribering, analysing, verifisering, og rapportering. De sier videre at det er fire områder som tradisjonelt diskuteres i etiske retningslinjer for forskere:

- Informert samtykke, forskningsdeltagerne er informert om undersøkelsens overordnede formål så vel som mulige risikoer og fordeler ved å delta, samt forsikre seg om at deltagelsen er frivillig
 - Fortrolighet, enighet med deltagerne om hva man kan gjøre med dataene som blir et resultat av deres deltagelse
 - Konsekvenser, hensyn til den mulige skade og fordeler som informantene kan påføres. Fra et nytteperspektiv bør summen av potensielle fordeler for deltageren og betydningen av den oppnådde kunnskap veie tyngre enn risikoen for å skade deltageren. Det er forbundet med forskerens ansvar å reflektere over mulige konsekvenser, ikke bare for dem som deltar i undersøkelse, men også for den større gruppen de representerer
 - Forskerens integritet og rolle som person er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskap og etiske beslutninger som treffes i kvalitativ forskning.
- Betydning av forskerens integritet øker i forbindelse med intervju, fordi intervjueren selv er det viktigste redskapet til innhenting av kunnskap. Forskningsresultater kan påvirkes både ovenfra og nedenfra av sponsorer og deltagere. Dette setter høye krav til forskerens integritet.

Prosjektet er meldt inn til og godkjent av Norsk Senter for Forskningsdata, personvern, prosjektnummer 227569.

Alle informanter fikk tilsendt informasjonsskriv angående prosjektet (vedlegg 3). Det ble informert om at alle personopplysninger ville bli behandlet konfidensielt. Informantene ble informert om at de når som helst kunne trekke seg fra undersøkelsen, og at alt materiale tilknyttet dem dermed ville bli tatt ut av studien og tilintetgjort.

Intervjuene ble tatt opp på bånd. Lydbåndene inneholder informantenes stemmer og er således gjenkjennelig for de som kjenner dem, men det er kun studiens to forfattere som har hatt tilgang til båndene. Det er satt en dato for ødeleggelse av båndene. Det fremkom ingen personlige og eller andre gjenkjennende karakteristika på båndene som kan identifisere tredjepersoner, kun erfaringer og opplevelser og tanker rundt arbeidsmiljøet tilknyttet ansettelsesforholdet og oppgavens tema.

3.9 Validitet

Kvale og Brinkmann (2015) sier at validering bør prege alle faser av en intervju-undersøkelse fra første tematisering til endelig rapportering altså kvaliteten på forskningshåndtverket gjennom hele intervjuundersøkelsen.

«Validitet i samfunnsvitenskapene dreier seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke» (Kvale & Brinkmann, s. 276)

Spørsmålet vi må stille oss i denne oppgaven er om våre observasjoner faktisk reflekterer det vi ønsker å vite noe om. Måler vi det vi tror, eller ønsker å måle.

3.9.1 Intern validitet

Innledningsvis vurderte vi å gjennomføre en spørreundersøkelse og gjøre en kvantitativ analyse som grunnlag for den kvalitative hovedundersøkelsen. Imidlertid konkluderte vi med at en kvantitativ studie ville kreve mye og ha begrenset verdi. Ved gjennomgang av litteratur og teorier rundt arbeidsmiljø og assistentordningen, innså vi at hovedtemaene måtte dreie seg om assistentenes personlige opplevelser som ansatte, og at det ville bli nødvendig å gå i dybden for å finne nyanser og bedre beskrivelser enn det en kvantitativ undersøkelse ville kunne gi. Samtidig så vi også at foreliggende litteratur og teorier sier mye om hva som er et godt arbeidsmiljø, og det var derfor ikke nødvendig å gjennomføre en kvantitativ undersøkelse for å skille ut de interessante faktorer til den kvalitative undersøkelsen. Vi besluttet derfor at denne oppgaven måtte bygge på en kvalitativ studie.

Vi gjennomførte semistrukturerte intervju etter en ganske åpen intervjuguide, men de svar vi fikk brakte oss ganske raskt inn på tema som vi finner beskrevet både i arbeidsmiljøloven, og også i fremtredende teorier som er beskrevet i teorikapitlet.

Intervju med respondentene foregikk på nøytrale trygge steder enten hjemme hos respondent, hjemme hos en av studentene eller på offentlig sted. Selv med den trygghet som valg av intervjusted skulle tilsi opplevde vi at flere av respondentene uttrykte en frykt for at dette skulle bli kjent for bruker og arbeidsgiver. En slik frykt kan naturlig nok prege intervjuet og kan bidra til at respondenten holder igjen. Vi brukte derfor en del tid på å forsikre respondentene om deres anonymitet men det var litt varierende hvor nært de ville gå sin egen arbeidssituasjon. Spesielt var de bekymret for å bryte taushetsplikten i forhold til bruker. En respondent trakk sitt samtykke i ettertid med denne begrunnelse. Sistnevnte materiale er tilintetgjort og er ikke en del av der empiriske grunnlaget, men forsterker bare vårt inntrykk av at flere respondenter fant det vanskelig å delta.

Til tross for uttrykt frykt følte vi at respondentene snakket åpent med oss under intervjuene. De opplysninger og temaer som kom frem i intervjuene var i stor grad sammenfallende mellom respondentene. Dette gjør at vi mener å ha fått opplysninger som tilfredsstillende en rimelig grad av intern validitet. Vi har derfor tillit til at resultatene er gyldige for det utvalget og det fenomenet som er undersøkt.

3.9.2 Ekstern validitet

Neste spørsmål er hvorvidt oppgavens resultater tilfredsstillende kriteriene for ekstern validitet, som er i hvilken grad resultatene kan overføres til andre utvalg og situasjoner

Ved utvelgelsen av respondenter ønsket vi å tilstrebe et tilfeldig utvalg fra hele landet blant assistenter som var i jobb. Vi tilskrev flere av de store leverandørene av BPA-tjenester og ba disse distribuere et brev til sine assistenter om at frivillige skulle ta kontakt med oss. Responsen var meget begrenset og som en alternativ løsning tok vi kontakt med enkeltpersoner som fremsto som assistenter på Facebook, vi brukte bekjente «som kjente noen, som kjente noen» og kom etter hvert i kontakt med et tilstrekkelig antall respondenter fra hele Sør-Norge.

Vi som forskere har ikke hatt noen innvirkning på utvalget da responsen var såpass begrenset at vi har måttet akseptere de som meldte seg frivillig. Vi har ikke funnet noen geografiske variasjoner.

Metoden ved å søke på Facebook kan ha ført til at de respondentene vi fikk kontakt med på den måten, er respondenter med sterke meninger om BPA-ordningen og som også har uttrykt disse på Facebook og dermed vært synlige for oss. Vi har imidlertid ikke funnet holdepunkter for at disse respondentene skiller seg ut fra de vi kom kontakt med gjennom bekjente av bekjente.

Alle våre respondenter har på forespørsel frivillig sagt seg villig til å delta. Man kan ikke se bort ifra at dette er mennesker som har en agenda med sin historie, men variasjonen i materialet tilsier ikke dette.

Vi innser at alle våre respondenter er kvinner i en begrenset aldersgruppe rundt ca. 50 år. Flere av respondentene oppga at de hadde vært gjennom omskolering fra tidligere yrker, vært gjennom en periode med sykdom, hadde helseplager eller hadde på andre måter kommet til et punkt i livet da de ønsket seg, eller var tvunget til en forandring i livet. I og med at vi i vårt arbeid ikke har kunnet kontrollere vår gruppe opp mot andre sammensetninger av respondenter har vi ikke kunnet si noe om

det empiriske materialet ville vært annerledes hvis vi hadde hatt et større aldersspenn og mannlige respondenter.

Med bakgrunn i karakteristikken av vår gruppe nevnt over, kan vi ikke se bort ifra at dette er en gruppe respondenter som kan ha relativt få valgmuligheter på arbeidsmarkedet. Noen har kommet inn på at «livet bare ble sånn», andre har gitt uttrykk for en at dette er en jobb de må ta hvis de skal ha noe å leve av. Det er ikke urimelig å tenke at dette da blir en svak og sårbar gruppe som kanskje tidvis må finne seg i urimelige vilkår. At tilbudet om BPA-stillinger utilsiktet har blitt tilbud til svake og sårbare grupper av arbeidstagere. Paradokset som muligens kan tegne seg er at en svak og sårbar gruppe er de som skal hjelpe og assistere en annen sårbar gruppe, de funksjonshemmede.

3.9.3 Generalisering

Basert på våre undersøkelser og observasjoner ser vi at det er variasjoner i materialet, men vi finner det rimelig at våre funn er gyldige for våre respondenter. I kapittelet om antall intervjupersoner viser Kvale og Brinkmann til forfatteren Denzin som sier at

«hvert eksempel på et fenomen er nemlig «en forekomst som vitner om nærværet av et sett kulturelle forståelser som nettopp nå er tilgjengelig for medlemmene av en kultur»».
(Kvale og Brinkmann, 2015, s. 149)

Vi vurderer ikke dette til å være en entydig bekreftelse på at våre funn kan generaliseres til alle assistenter, men vi vurderer det som sannsynlig at våre funn er representative for en andel av de som jobber som assistenter i BPA-ordningen. Basert på dette og det faktum at vi i vårt materiale for enkelte av punktene har sammenfallende funn hos seks av seks mulige, finner vi det rimelig å anta at de fleste av våre funn, kan være representative for mange av de som jobber som assistenter i BPA-ordningen.

3.10 Reliabilitet

Generelt knytter reliabilitet seg til konsistens eller stabilitet i en måling. Varierer en måling på samme objekt fra gang til gang, under de samme forhold, er målet lite reliabelt. Det kan være utfordrende å tilfredsstillende krav om reliabilitet i kvalitative undersøkelser.

«det stilles ofte spørsmål om intervjuerens reliabilitet i intervjuforskningen»
(Kvale&Brinkmann, 2015, s. 211)

I vår undersøkelse kan dette skyldes flere forhold. For det første benyttet vi en metode med et semistrukturert intervju. I et slikt intervju vil samtalen under intervjuet kunne ta forskjellige retninger avhengig av samspillet mellom informanten og intervjueren. Det er ikke gitt på forhånd å vite hvilke områder som man får en fordypet innsikt i. For det andre ble ordningen med BPA først lovfestet i 2015, og sist nevnt som et satsingspunkt i Granavoldplattformen i januar 2019 (Regjeringen 2019). Det antas at rammene rundt ordningen fortsatt vil utvikles. En tilsvarende undersøkelse på et senere tidspunkt kan på virkes av andre rammebetingelser. For det tredje kan våre personlighetstrekk, vår arbeids-, og erfaringsbakgrunn påvirke intervjupersonene under intervjuene. Det er lite trolig at andre forskere vil ha nøyaktig samme bakgrunn og erfaring som vår. Derfor er det ikke sikkert at andre forskere vil få de samme resultatene ved å gjennomføre samme undersøkelse som i denne masteroppgaven.

For å styrke reliabiliteten i denne undersøkelsen mener vi at vi ved å beskrive bakgrunn for og formål med oppgaven, vurderinger rundt vårt valg av informanter og vår metode for datainnsamling og analyse, styrker påliteligheten av vår undersøkelse og resultatet av denne. I tillegg mener vi at det faktum at vi har vært to forskere med forskjellig bakgrunn (kjønn, yrke og utdanning) som i diskusjoner har balansert ut hverandres meninger også har bidratt til å øke reliabiliteten. Vi har også lagt ved intervjuguiden slik at den er tilgjengelig for andre som måtte ønske å gjøre en lignende undersøkelse.

4. Empirikapittel. Gjennomgang av intervjumaterialet.

Respondentene har en gjennomsnittsalder på 50,5 år og en medianalder på 50 år. Det er altså veldig liten spredning i alder selv om utvalget var fra flere kilder og helt tilfeldig. Alle respondentene var kvinner. Respondentene har jobbet som BPA i gjennomsnitt 5,95 år og median tid som ansatt er 4,5 år. Det er altså litt mer spredning på hvor lenge de har jobbet som BPA, men mange av erfaringene er sammenfallende uavhengig av hvor lenge de har vært i jobben.

4.1 Trygghet.

Trygghet er et av våre grunnleggende behov. Maslow snakker om behovet for å sikre sin eksistens, altså behovet for overlevelse. (Kaufmann & Kaufmann, 2003, s. 45) Det handler om behovet for mat, drikke og husly, men også behovet for sikkerhet og beskyttelse. Hvis vi ser på arbeidsmiljøloven, så står det i innledningen av loven at et av formålene med loven er å sikre arbeidstakere «trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet.» (Arbeidsmiljøloven, 2005, §1-1) Det å slippe å føle at ens eksistensgrunnlag er truet er en viktig og grunnleggende verdi som representerer et minimum i den norske arbeidslivsmodellen. I intervjuene har vi derfor vært spesielt interessert i om loven følges og om assistentene føler trygghet i sitt arbeidsforhold.

Over halvparten av respondentene oppgir at de begynte å jobbe som BPA ved en tilfeldighet eller som et resultat av at de ikke hadde andre alternativer. Flere av respondentene oppgav det å hjelpe andre mennesker og det å få jobbe tett på mennesker som motivasjon for jobben. Det kan være rimelig å anta at de fleste som ønsker en karriere der de kan jobbe tett på mennesker og hjelpe dem, vil velge en utdanning innen helse og omsorg. Blant våre respondenter var det imidlertid ingen som hadde helsefaglig utdanning. I stedet møtte vi mennesker med forskjellige andre praktiske utdanninger som de av ulike grunner ikke kunne jobbe innen. Enkelte hadde ingen spesiell utdanning og hadde jobbet med ulike ting gjennom livet. Flere av respondentene hadde helseproblemer som satte begrensninger for yrkesvalg.

Cirka halvparten av respondentene oppgir at de trives i jobben, mens den andre halvparten har et mer ambivalent forhold til jobben som BPA fordi de har hatt dårlige erfaringer eller er i et vanskelig arbeidsforhold på intervjutidspunktet.

4.1.1 Ansettelsesforhold

Halvparten av respondentene var usikre på hvilken stillingsstørrelse de hadde, men oppgav at de jobbet så mye ekstra at stillingsstørrelsen var uinteressant. Flere av dem hadde opplevd å få økt stillingsstørrelse som følge av at de tok mange ekstravakter. Noen av dem hadde fått økt stilling som følge av strengere lover der det stilles krav til at stillingsstørrelsen skal gjenspeile hva man faktisk jobber. Bare én ga uttrykk for at hun hadde stilt krav om større stilling. Ingen andre ga uttrykk for tanker om at de hadde krav på mer.

Respondent 5 hadde en fast stilling, men jobbet ekstravakter nærmest etter fast avtale:

«Ca. 75 [prosent], tror jeg det er, men jeg har stort sett jobbet 100%.»

Respondent 6 var i ferd med å få økt stilling, men var ikke helt sikker på hvor mye hun skulle få:

«Jeg har 32% fast, men jeg får mer nå. Jeg er ikke helt sikker på prosenten min. Jeg tror jeg har nesten 85% nå, jeg.»

Respondent 1 jobbet veldig mye ekstra uten å ha fast avtale:

«Jeg hadde så liten stilling, men jeg jobba så mye mer. Hele tida. Jeg tror det var 5 timer der, jeg, men totalt så ble det jo full stilling.»

4.1.2 Hvem vil arbeidsgiver støtte?

To av respondentene forteller at de opplever at arbeidsgiver i realiteten representerer bruker. Begrunnelsen for dette er at flere av bedriftene som organiserer BPA-ordningene har brukere ansatt. Dette skaper problemer for assistenten når det oppstår uenighet i arbeidsforholdet.

Respondent 1 opplevde at bruker jobbet i samme firma som hun var ansatt i:

«det er egentlig veldig vanskelig, for når det var inn under en av de aktørene i markedet, så er også den personen ansatt der. Og dermed så har man egentlig ikke noen å gå til med problemene dine. For de støtter den personen. Jeg har prøvd det og de støtter den personen.»

Respondent 2 har lignende tanker:

«Men så lenge arbeidsgiver sitter og er egentlig bruker selv dem og, så blir det litt bukken og havresekken. Så jeg synes egentlig det skulle vært noen som hadde stått på utsiden og hjelpe til å ta tak i de... problemene som oppstår, da. En slags, jeg vet ikke helt hva jeg skal kalle det, et konfliktråd, da, eller et eller annet sann for å få litt orden på ting.»

Respondent 2 forteller også at hun forsøkte å få hjelp, men opplevde at bruker ble beskyttet på bekostning av assistenten:

«der jeg har avslutta arbeidsforhold så har jeg jo snakka med noen lenger opp i systemet, men det... bruker er veldig beskytta og assistenten er veldig sårbar. Så... det slutta jeg med.»

Videre i intervjuene forsøkte vi å få en oppfatning av om assistentene følte seg trygge på at de hadde støtte fra arbeidsgiver ved problemer i forhold til bruker. De to som er sitert ovenfor hadde naturligvis ikke den tryggheten, men det viser seg at bare en av de andre respondentene var helt trygg på at hun ville få støtte. To andre hadde opplevd forskjellige problemer tidligere som gjorde at de ikke stolte på alle leverandører og de kunne derfor ikke vite sikkert om de ville få støtte.

Respondent 4 ga også uttrykk for tvil litt lenger ut i intervjuet:

«... du blir ganske rådløs og da spør det da, om de som sitter over deg, og som egentlig skal stille opp for deg, gjør det...»

Intervjuer: gjør de det?

«Nei! Det gjør dem ikke, som regel så går det så langt at man blir pusha ut. Og da hvis du har jobba i kommunen så og så lenge så kan dem ikke skvise deg helt ut og da må dem bare finne en ny bruker åt deg. Ellers så blir du skviset helt ut.»

Imidlertid kom det frem at flertallet av respondentene stolte på arbeidsleder fordi de i sitt nåværende arbeidsforhold hadde et godt forhold til den personen og følte at de kunne ta opp problemer direkte.

Respondent 5 svarte slik da hun ble spurt om hun ble tatt godt imot av arbeidsleder hvis hun tok opp problemer:

«Jeg har vært i den situasjonen ved et par anledninger. Og det har jeg blitt veldig godt mottatt på. Mm. Hvor jeg har kunnet tatt opp ting som jeg har opplevd urettferdig i forhold

til andre assistenter, også fått tatt opp det og blitt møtt på en veldig god måte. Hvor det har blitt omgjort med de tingene jeg har klaget på.»

Vi ser at under tryggheten ligger det en liten usikkerhet, også hos de som har et godt forhold til arbeidsleder.

Respondent 6 forteller at det ikke alltid er like lett å ta opp problematiske forhold:

«Men det er også en sånn ting som er forskjellig fra person til person. Det er to jeg jobbet hos som jeg kanskje ikke helt like lett ville ha gått til med ting, mens andre tror jeg vi har en bedre kommunikasjon, at ikke ting blir tatt opp ille, eller...»

Det blir også påpekt at forholdet til bruker kan endre seg underveis, og det blir en usikkerhetsfaktor.

Respondent 4 sier noe om det her:

«eh... det å miste jobben kan du jo fort gjøre hvis det brukeren plutselig ikke synes at du gjør en god nok jobb og den situasjonen kan jo snu med at brukeren blir mentalt forstyrret og ikke vet hva han gjør og sier. Eller at en går og gnager på noe som er bare en filleting og ja, det er veldig mange muligheter der...»

Og selv om flertallet oppgav at de hadde tillit til nåværende arbeidsgiver, så hadde ikke respondent 4 særlig tiltro til kompetansen til arbeidsgiver:

«Hun kunne kanskje ha trengt litt kursing sjøl (latter) for å si det stygt.»

Respondent 6 hadde valgt å si opp jobben hos en bruker i stedet for å ta opp problemet og jobbe med det. Hun oppga manglende lyst til å ta diskusjonen med bruker som grunn til at hun sa opp i stedet:

«Da hadde jeg allerede sagt fra at jeg hadde fått et annet oppdrag som ga litt mer, da. Liten hvit løgn, men jeg hadde litt problemer med å si akkurat det, da.»

Alt i alt ser det derfor ut som alle respondentene unntatt én har en viss usikkerhet i forhold til hvorvidt de kan ta opp problemer i arbeidsforholdet med arbeidsgiver eller arbeidsleder, og hvorvidt de vil få hjelp.

4.1.3 Behov for tilsyn og kontroll.

To av respondentene sier at de skulle ønske det var en ekstern kontrollinstans som holdt oppsyn med ordningen. Flere påpeker at det hadde vært bra med tydeligere rammer og mer struktur på arbeidsforholdet.

Respondent 6 opplever at det er stor forskjell mellom de ulike leverandørene i markedet og at det bidrar til at det blir vanskeligere å navigere i ordningen, både for bruker og assistent:

«For det virker på meg som det er en del forskjeller mellom bedrifter, og jeg ser jo at det er en del forskjell på BPA-ordningen ellers... hvordan det blir praktisert fra kommune til kommune og mellom bedrifter som formidler dette her, da. [...] At de som driver med dette her, de er jo konkurrenter, men de burde kanskje snakke litt mer sammen av og til, være litt mer samordna.»

Respondent 4 etterlyser mer kunnskap i systemet. Hun påpeker at fokus for det meste dreier seg rundt bruker og at assistentene har kommet litt i bakleksa:

«Kanskje folket kan bli mer opplyste og at ting bør komme litt mer på plass med regelverk, ja og at det dem ikke bare har fokus på brukeren, men på dem som skal jobbe for dem også, så hadde dem fått mer stabilitet i den yrkesfaktoren der og.»

4.1.4 Rammer og grenser i arbeidshverdagen.

Halvparten av respondentene kommer med utsagn som kan tolkes slik at de føler seg ufrie i arbeidssituasjonen. De mangler muligheten til å sette grenser i forhold til oppgaver som medfører det de oppfatter som urimelig belastning. Dersom de setter grenser vil det i verste fall gå ut over muligheten for å beholde jobben, alternativt indirekte ved at de mister brukers gunst.

Respondent 4 opplever at hun må stille sin egen private bil til disposisjon når bruker skal ut på aktiviteter:

«Enkelte har bil og sånt sjøl, og der er det greit å jobbe, men andre har ikke bil og da forlanger dem at du skal bruke din egen personlige bil og frakte vedkommende rundt i arbeidstida...»

Respondent 1 taper inntekt hvis hun sier nei til oppgaver som går ut over det hun egentlig klarer å få til (tidsmessig eller fysisk):

«Hvis jeg skal si nei til å være med på det, da har ikke jeg lønn den dagen. Så da har jeg valget. Enten er jeg med, eller så er jeg hjemme uten lønn.»

Respondent 2 følte seg forpliktet til å ta hånd om bruker langt utover det som var avtalt i arbeidsavtalen og uten lønn for ekstra timer:

«Så da måtte vi bare ta den runden, da. Da ble det jo ganske mye ekstra. Det dreide seg om seks uker i strekk, da. Så de første fjorten dagene lå jeg hos henne.»

4.1.5 Straff

Muligheten for å sette grenser må også sees i sammenheng med at tre respondenter oppgir at bruker kan straffe dem på forskjellige måter. En respondent har opplevd at hun plutselig fikk jobbe mye mindre etter at hun konfronterte bruker, og dermed ble lønnen veldig lav. To av respondentene ble truet med å miste jobben som følge av at de påpekte et problem. En annen av respondentene opplevde at bruker begynte å straffe henne ved å smekke henne på fingrene når hun ikke var fornøyd med jobben som ble gjort.

4.1.6 Arbeidstid og ferie

Ifølge arbeidsmiljøloven (2005) skal alle ha en fast arbeidsplan og endringer skal varsles senest 14 dager i forveien. Gjennom ferieloven (1988) stadfestes plikt og rett til ferie. Det er lovfestet med en periode på minst tre uker sammenhengende ferie hvert år, fortrinnsvis på sommeren. I tillegg har alle krav på en uke og en virkedag til med ferie. De aller fleste har tariff-festet rett til fem uker ferie. Vi spurte respondentene hvordan organiseringen av arbeidsplan og ferie foregikk.

Halvparten av respondentene opplevde at det ble endringer i arbeidsplanen samme dag som de kom på jobb og at reglene ikke ble fulgt.

Respondent 1 fortalte at hun hadde en offisiell turnus som var godkjent av arbeidsgiver og en uoffisiell turnus som hun fikk av bruker:

«Jeg har to stykker. En som ligger for arbeidstilsynets... inne på... så blir det sendt inn en arbeidsplan. Men den er ikke virkelig, det er ikke den som gjelder, for jeg får en privat en på e-post som egentlig er den reelle. Så synes... så har jeg arbeidsplan, men jeg har den ikke allikevel. For det ... det er ikke den som gjelder. Den som er skrevet under og sendt inn til firmaet.»

Samme respondent forteller da at hun ikke alltid kunne være sikker på når hun jobbet:

«Da sier hun bare at den på [leverandøren] gjelder. Men egentlig så gjør den jo ikke det, for hun kan bare plutselig si at «neimen, du har fri i morgen, du.» Og da gjelder jo ikke den, for der står det jo faktisk at jeg skal jobbe.»

Respondent 2 opplevde at hun måtte tilpasse arbeidsdagen til ting som dukket opp i brukers liv:

«Noen ganger da hvis du kom fra morran, så dukket det opp et legebesøk klokka tre om ettermiddagen som du ikke hadde timet inn. Noen som hadde sykehusopphold og kom hjem og som du måtte dra tilbake igjen til på ettermiddagen fordi du kunne liksom ikke bare la dem... bare være der.»

Mens respondent 4 opplevde at bruker kunne komme med ønsker i siste liten fordi det dukket opp noe de ønsket å være med på:

«Det blir som regel litt utaskjærs, at det vedkommende kanskje vil ha flere dager plutselig for det dem kommer og sier at dem har lyst på å ut på noe, ikke sant.»

Halvparten av respondentene forteller at brukerne ikke alltid forholder seg til reglene, enten av uvitenhet eller fordi de oppfatter reglene som en hindring for å få oppfylt egne ønsker eller behov.

Respondent 4 har erfart at brukerne ikke har satt seg godt nok inn i regelverket:

«Det er jo regelverk for det ja, men de brukerne kan ikke alt og da blir det deretter.»

Mens respondent 1 opplever at bruker ikke forholder seg til lover og regler:

«Det er ikke noen grenser. Nei, de bare gjør som de selv vil, holdt jeg på å si.»

To av respondentene opplevde en forventning om at de skulle stille opp uten lønn som frivillig når timene var brukt opp. Respondent 2 fortalte at hun hadde minst 50 timer i året som hun ikke fikk betalt for, men som brukeren forventet at hun stilte på. Da vi spurte om bruker syntes det var naturlig at hun jobbet uten lønn, svarte hun: «Det er noen som kanskje ikke skulle vært arbeidsleder, for å si det sånn.»

En av respondentene opplevde at hun hadde protestert mot ekstra lange vakter uten at bruker ville gjøre noe for å bedre situasjonen. I stedet fikk hun beskjed om at noen andre kunne ta hennes plass hvis hun ikke ville jobbe på den måten.

De øvrige respondentene hadde en forholdsvis fast turnus med faste dager som rullet så lenge det ikke ble behov for ny organisering hos bruker. De opplevde at to-ukers fristen som hovedregel ble overholdt og at bruker ga beskjed hvis det skulle foregå noe helt utenom det vanlige. To av disse respondentene oppgav også at de brukte å reise på ferie til syden med bruker og begge så på dette som et gode eller en hyggelig opplevelse.

To av respondentene oppgir at de ikke alltid får pauser, selv om de jobber opp til 10 timers vakter, noen ganger enda lengre. Begge må spørre om lov til å ta pause og får tillatelse dersom det passer for bruker. Respondent 5 forteller at hun kan gå fra jobben i pause hvis det passer for bruker, men da blir hun trukket i lønn:

«De dagene det er mye venting så er det på en måte pauser, men, men ikke alltid i en hektisk hverdag er det like enkelt å få gjennomslag for. [...] hvis jeg skal ha pause og må gå fra så får jeg beskjed om at da er det pauser uten lønn.»

Respondent 1 forteller også at hun noen ganger får beskjed av bruker at hun skal ta en røykepause:

«Det hender også hun sier at nå kan du gå ut og ta deg en røyk.»

Det var bare to av respondentene som hadde hatt full ferie de siste årene. Blant de fire andre var det ulike årsaker til at de ikke hadde tatt ut ferie. Vi spurte i hovedsak om tre uker sammenhengende ferie. En av respondentene fikk bare en uke i året de tre årene hun jobbet 100%. Bruker ville ikke gi mer og arbeidsgiver var klar over situasjonen uten at det ble gjort noe med det. To av respondentene har vært sykmeldt eller arbeidsledig og har hatt veldig liten stillingsstørrelse de årene de har jobbet, så de har valgt å ikke ta full ferie fordi det ville bli økonomisk belastende for dem. Den siste respondenten som ikke hadde tatt full ferie oppgav at det var etter hennes ønske og man kan forstå det slik at hun følte at det da burde være greit. Uansett følte flertallet av respondentene at det ble tatt hensyn til ferieønsker.

4.1.7 HMS og verneombud

Vi ønsket å vite litt mer om hvordan arbeidsgiver ivaretar sitt ansvar for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og verneombud.

Det var ingen av respondentene som hadde involvert verneombudet i noen problemstilling på arbeidsplassen. De fleste trodde de visste hvem verneombudet var, men det var ikke noen klar systematikk i hvordan det ble presentert eller hvordan man kunne bruke verneombudet. En av

respondentene blandet verneombud, HMS, opplæring i forflytningsteknikk og tillitsvalgt og hadde ikke en klar oppfatning av noe skille mellom disse.

Over halvparten av respondentene fortalte at HMS-oppfølging foregikk årlig på et skjema (noen trodde det var oftere enn en gang i året) der assistentene fylte ut sin vurdering av arbeidsplassen. Én fylte ut sammen med bruker og en annen hadde gjennomgang sammen med en representant fra arbeidsgiver. Ingen av respondentene hadde hørt noe i etterkant eller kunne gi eksempler på forandringer som følge av at de svarte på skjemaet.

Respondent 1 trodde ikke assistentene var helt ærlige når de svarte, fordi en klage ville påføre bruker utgifter eller merarbeid:

«Jeg tror ikke egentlig folk ville skrivd hadde det vært noe der, for brukeren sitter jo bak det. Også da skal du fylle ut hva du synes er bra og ikke bra i dette huset, eller fungerer alt som det skal? Og da sitter du der med hun bak deg og det er jo ting hun må utrede og gjøre noe med, da. Så der tror jeg nok det kan være mye juks.»

Respondent 2 hadde ikke tro på at undersøkelsen ble vurdert i det hele tatt:

«Det ble utfylt hos bruker som ble levert der, også valgte den ut en eller to som den sendte videre til arbeidsgiver.»

Respondent 5 var ikke opptatt av undersøkelsen og så på den mer som heft i arbeidet:

«Jeg får sånn skjema som skal fylles ut jevnlig, da. Husker ikke hvor ofte det er, jeg. Jeg har fylt ut noen ganger, men jeg husker ikke hvor ofte.»

En av respondentene hadde fått innkalling til medarbeidersamtale, men det hadde blitt utsatt. Hun visste ikke når hun skulle inn. Respondent 1 fortalte at bruker minnet henne om taushetsplikten når hun skulle ha medarbeidersamtale og hun følte at det var bedre å la være å møte til samtalen:

«Og da blir det egentlig at du tør ikke å si noe. Dette er så personlig at du tør ikke å gå fordi sier du noe til kommunen eller en aktør da, så får du det bare tilbake fordi du skal faktisk på jobb etterpå. Det er en nesten helt umulig situasjon å komme i.»

4.1.8 Hjelpemidler og beskyttelse mot skade

Vi spurte også om hjelpemidler for å sikre assistentene mot skader ved fysisk tungt arbeid. Det var ikke så mange av respondentene våre som hadde fysisk tungt arbeid, men alle respondenter opplevde at de fikk hjelpemidler når de ba om det. Det var ett unntak, der respondent 4 hadde foreslått personløfter fordi bruker hadde blitt tyngre:

«...og da ble vedkommende fornærmet, da er det nesten «da trenger du ikke jobbe her».»

Det som ble mest tydelig i intervjuene var at mange av assistentene ikke visste hva som finnes av hjelpemidler og dermed hva de skulle be om. I stedet ble det tilfeldig at de fant ut hva som finnes på markedet. De hadde ingen faglig instans å drøfte arbeidssituasjonen med. Nye søknader om hjelpemidler ble ofte utløst av assistenter som jobbet hos flere brukere og oppdaget et hjelpemiddel hos en bruker som kunne passe hos en annen bruker med lignende utfordringer.

Respondent 6 var lovet kurs i forflytningsteknikk fra arbeidsgiver på grunn av en bruker som var svært tung under forflytning, men hun hadde nå jobbet hos bruker i et års tid uten å få det nødvendige kurset. Det var heller ikke satt noen dato for kurs, så hun visste ikke når hun skulle få opplæring:

«eh...nei, nå blir det noe kurs nå. Løftekurs blant annet. Jeg har en bruker som må ha hjelp fra senga, ned i stolen, ned på do og diverse ting og da er det greit for da gjør jeg nok ikke ting helt riktig bestandig og da... så jeg venter fælt på det.»

4.1.9 Lønn

Halvparten av respondentene har opplevd utfordringer i forhold til lønn. Respondent 1 forteller at hun ble bedt om å skrive timelister på en slik måte at det ikke utløser overtid for at bruker skal ha igjen flest mulig timer til disposisjon:

«...så sier hun da kan du kanskje skrive bare ti timer. Så sier jeg men jeg skulle egentlig jobbe til halv elleve i kveld. Så... men da fikk jeg ikke lov å skrive den datoen, da måtte jeg skrive... dele timene over på en annen dato.»

En annen har som nevnt over opplevd at hun ikke fikk betalt for alle timene hun jobbet fordi bruker ikke hadde så mange timer tildelt. Til slutt er det respondent 4 som er usikker på om hun har fått betalt for alle timene hun har jobbet fordi arbeidsgiver ikke har klart å produsere en lønsslipp til

henne. Hun håper hun har fått betalt for alt, men forteller at det har hendt hun har stusset når lønnen kom på konto:

«Noen ganger så har jeg stusset for det er veldig opp og ned, så det er vel noe som ikke er blitt med til tider.»

Respondent 6 er ansatt hos flere arbeidsgivere og fant ut at avlønningen var veldig forskjellig fra leverandør til leverandør. Hun måtte forhandle for å få høyere lønn hos de som lå lavest og oppnådde en viss innrømmelse, men ikke fullstendig:

«...og fikk litt forskjellige svar. Den ene var veldig sånn på at «nei, dette hadde de satt som sin politikk», men jeg skulle få bittelitt høyere lønn, mens den andre la seg med en gang på samme lønn som de to jeg fikk mest lønn fra.»

På spørsmål om de tjener nok til å leve av jobben, så svarer halvparten ja, mens resten har hatt perioder hvor det ikke har vært nok.

Respondent 1 setter ord på problemet med at den faste avtalen er mindre enn det du pleier å jobbe:

«...men før når du jobbet bare 15 [timer] på papiret, men du jobbet full stilling, så hadde du ikke noe å komme med. For da sa hun bare du har fått timene dine, du. Ferdig.»

4.1.10 Kjemi og brukers gunst

Alle respondentene oppgir at kjemi med bruker er viktig for å trives i jobben. Selv om ikke alle sier det rett ut, leser vi mellom linjene at alle legger vekt på å beholde brukers gunst.

Respondent 7 var kanskje den som hadde det mest avklarte forholdet til bruker, men hun påpeker likevel at det er viktig med god kjemi:

«Det er kjemien som ...for går du ikke overens så .. for da får du en veldig tøff hverdag.»

Respondent 2 hadde aktivt valgt de brukere som hun hadde god kjemi med for å få en god arbeidshverdag:

«Nå så har jeg veldig godt forhold til de som er brukere som jeg har per i dag. Så da er jo dagene preget av at det er veldig koselig.»

Respondent 5 var veldig tydelig på at dersom kjemien ikke er god så er det like greit å bytte jobb som å prøve å få det til å fungere:

«Jeg tror først og fremst at jeg har et godt forhold til arbeidsleder. Det er første bud. Kommer man ikke overens og har en god tone med arbeidsleder, så kan du rett og slett bare drite i hele jobben. Da må du finne deg en annen arbeidsleder...»

Respondent 4 stilte krav hos en av brukerne hun jobbet hos. Det ble ikke tatt godt imot av arbeidsleder:

«Det gikk en stund, så jeg har blitt sett på som en liten masekopp og en veldig slitsom person å ha med å gjøre, tror jeg, fordi jeg stiller krav.»

Det kommer også frem at det å være avhengig av brukers gunst kan oppleves vanskelig og være et tveegget sverd. Respondent 1 opplever at de har et bra forhold, men samtidig føler hun seg helt i brukers makt:

«På en måte så føler jeg at jeg har et bra forhold. Og har på en måte en bra jobb. Når jeg ser åssen andre kan slite. Men så på en annen måte så føler jeg at det er veldig sånn at det gjør du ikke hva hun sier, da er du ferdig, på en måte. Så hun sitter med en veldig stor makt.»

Mens respondent 2 opplevde at man måtte jobbe seg oppover i hierarkiet ved å innnynde seg hos bruker og dermed få tildelt bedre arbeidsoppgaver:

«Så var det jo noen der som hadde vært i flere år som tok de fineste oppgavene og gjorde de morsomste tingene, også sto du igjen med det som ikke var så allright, da. Og da var det bare å utføre det for å beholde jobben, da. Gjøre så godt man kunne.»

Flere av respondentene har sluttet i jobber hos brukere de ikke fikk et godt forhold til. Alle sier at et godt forhold til bruker er viktig for å ha det bra på jobb. Det er varierende i hvor stor grad respondentene opplever å kunne velge bruker, og derfor varierende hvor lett det er å slutte hos brukere man ikke har et godt forhold til. Respondent 1 opplever at hun egentlig ikke har noe valg og må finne seg i alle instruksjoner fra bruker:

«Men det jeg synes er veldig kjedelig med det, det er at du egentlig står med kniven mot strupen. At gjør du ikke hva jeg vil så står du faktisk uten lønn. Og det er en veldig sånn dårlig holdning, at du ikke har noe valg.»

Mens respondent 5 følte at hun fant en god løsning:

«Jeg hadde litt parallelt i et års tid, halvannet års tid, så hadde jeg to arbeidsledere, og det fungerte egentlig ganske greit, men på grunn av ytre omstendigheter så sluttet jeg hos den ene.»

Det ser uansett ut til at forholdet til bruker har stor betydning for assistentenes hverdag.

4.1.11 Omdømme og taushetsplikt.

Alle respondentene har snakket uoppfordret om taushetsplikten i forhold til bruker. I forbindelse med intervjuet har de kommet med sin bekymring for at de skal si for mye og utlevere bruker utilsiktet. Samtidig kommer det tydelig frem at svært få av brukerne praktiserer samme taushetsplikt i forholdet til sine ansatte. Bare en respondent forteller at bruker og ansatt har gjensidig taushetsplikt. Alle de andre, med unntak av respondent 1 som ikke snakker om temaet, forteller på ulike måter at bruker kommenterer andre ansatte når de er på jobb.

Respondent 5 blir spurt om hun ønsker å vite hvordan andre assistenter løser arbeidsoppgavene hos bruker, eller om bruker sier at slik gjorde den eller den, og hun svarer:

«Det kan vel hende det går litt begge veier, eh...men da kommer det fra arbeidsleder, ikke fra at [assistentene] prater sammen.»

Det er altså bruker som styrer informasjonsflyten og bestemmer hva assistentene skal få vite om hverandre, og bruker har ingen reserverasjoner mot å dele informasjon om andre assistenter når bruker vurderer at det er hensiktsmessig.

Respondent 6 hadde ikke reflektert over om bruker skulle ha taushetsplikt om henne som ansatt:

«...ikke så vidt jeg vet. Ikke noe taushetsplikt... nei, brukeren har vel ikke noe taushetsplikt på det, tror jeg, det vet jeg ikke. [...] Men det hender nok at hun er litt oppgitt over andre assistenter og ja, noen som snakker for mye og litt sånn.»

Det var ingen av respondentene som hadde refleksjoner rundt det å være ansatt og hvorvidt man da har rett til en viss diskresjon rundt forhold arbeidsleder blir kjent med.

Hos respondent 6 kom det frem en liten tvil da vi snakket om hva arbeidsleder kunne si til andre om henne:

«Nei, jeg tror ikke de ville ha sagt noe som hadde skadet meg med vilje, det... nei. (latter)
Jeg tror ikke det, men du vet aldri hundre prosent, da.»

4.1.12 Særlige forhold.

Under intervjuene var det to respondenter som fortalte at de hadde liten tiltro til brukers vurderinger og evner.

Respondent 2 har opplevd at det har blitt mange krav og ønsker som etter assistentens vurdering kanskje ikke har vært så bra:

«...jeg vil si at det er ganske mange som ikke klarer helt den lederrollen opp imot assistenten, da. Dessverre. [...] ...det er ..noen som ikke bestandig vet sitt eget beste, da, som det blir slitsomt å prøve å oppfylle alle krav og ønsker.»

Respondent 4 nevner et eksempel der hun må diskutere med bruker for å få lov til å dra til tannlegen uten å jobbe inn igjen den tiden:

«...ja, da må du ta igjen timer, da. Nei, sier jeg, jeg må ikke det for da går det her som innkalling. Alle innkalte timer har du rett til å gå på, sier jeg. Så det blir mye sånn diskusjon da. «men hva med mine timer, da?» Ja, dem står der, sier jeg, dem har du. Så det blir mye sånn som jeg må fortelle.»

Begge gir uttrykk for at bruker i egenskap av arbeidsleder har liten forståelse for ordningen og hvordan arbeidslivet ellers er organisert.

Det kommer frem i alle intervjuene at fremtidig arbeid til en viss grad er avhengig av at bruker lever og fortsatt ønsker at de skal jobbe der. De som er ansatt i kommunen har en viss trygghet for at kommunen plikter å finne oppdrag hos en ny bruker eller et annet oppdrag, mens de som er ansatt hos private leverandører høres ut til å ha arbeidsavtaler som er knyttet til enkeltbruker.

Respondent 5 uttrykker det slik:

«...dette har jeg egentlig satt meg inn i, selv om det ikke høres sånn ut nå. Hvis min arbeidsleder dør, så kan ikke de, det firmaet, påtvinge andre arbeidsledere meg for eksempel.»

Det var også to respondenter som sa at de ønsket å slutte i jobben for å ta vare på seg selv og sin egen helse. De opplevde at jobben gjorde det vanskelig for dem å leve et godt liv.

Respondent 1 sier dette om hvordan jobben påvirker henne:

«Og da har jeg bestemt meg at hun skal ikke kjøre meg en gang til. [...] Nei, jeg kommer til å slutte etter hvert. Jeg har tenkt å gi det et lite år til. [...] Derfor prøver jeg nå ett år og se om jeg klarer det uten lønna. Jeg kan ikke si opp, jeg må se at jeg klarer meg. [...] trygghet rett og slett. ...de har makta over deg, vet du.»

Respondent 2 har allerede redusert jobben som BPA og bestemmer selv hvor mye hun ønsker å jobbe:

«...derfor har jeg gått over til tilkalling i stedet, for da kan jeg sortere om jeg har lyst til å dra dit eller ikke.»

Begge disse respondentene har en annen jobb ved siden av. De øvrige respondentene regnet med at de kom til å jobbe som assistenter om fem år også.

4.2 Anerkjennelse og utviklingsmuligheter

Int. arbeidsmiljølovens, (2015), § 4-1plikter arbeidsgiver å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø i forhold til fysisk og psykisk helse og velferd. Det psykiske arbeidsmiljøet vil innbefatte autonomi, trygghet, sosiale relasjoner, fagmiljø, kompetanse og mulighet for utvikling. Arbeidsmiljøloven (2005) §4-2, §4-3 og §4-4 utdyper noe i forhold til hva den ansatte kan forvente i en arbeidssituasjon. I tillegg nevner loven særskilt risiko knyttet til alenearbeid (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-1). Når arbeidstaker er alene på jobb fordrer det altså en særskilt aktsomhet i forhold til arbeidsmiljøet. Arbeidstageren skal ha mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2). I tillegg skal arbeidstageren sikres variasjon, mulighet til å se sammenhengen i arbeidsoppgavene og tilstrekkelig opplæring og informasjon (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2). Behovsteorier som det er redegjort for i teorikapitlet nevner også menneskelige behov for trygghet, anerkjennelse og mulighet for videreutvikling som viktige faktorer i tilværelsen. Selv om alle respondentene oppgir at de føler at kompetansen deres blir verdsatt og at bruker på forskjellig vis er glad for at de er der så forteller

de også om en følelse av at deres behov er mindre viktig enn brukers behov og at de må stå til disposisjon utover det som normalt forventes av arbeidstager. Det er naturlig at arbeidstager innretter seg etter de instruksjoner arbeidsgiver gir, men flere forteller om ønsker, krav og trusler som går utover hva som burde være akseptabelt i dagens arbeidsliv. Det kan i enkelte tilfelle synes som om brukeren ser seg selv som overlegen assistentene. Bruker rapporteres også å ha stor makt over assistenter da disse må søke brukers gunst, for å ha en noenlunde normal hverdag, eller i verste fall beholde jobben. Følgende fire sitater beskriver mye av det underliggende i det følgende kapitlet

Respondent 2 kommer for eksempel med følgende hjertesukk:

«Nei. Virket ikke sånn. Jeg tror mange av dem faktisk har kommet ..har fått en sånn selvsikkerhet i sin stilling som arbeidsleder at dem rett og slett føler seg over alle andre. Så det er veldig, veldig stor forskjell på hvem du er hos, så det... det kan nok hende at dem burde hatt et litt bedre kurs i forbindelse med at dem får BPA. Hva dem faktisk forventer av dem som arbeidsledere også. Dem har jo et kurs og dem får et oppfølgingskurs, men det er på langt nær nok.»

Respondent 6 kommer inn på anerkjennelse og respekt som et uttrykk for den lønns policy enkelte tilbydere av BPA har:

«Nei, det har jo vært snakk om litt kursing at det kunne komme raskere i gang, selvfølgelig. Eh.. de to bedriftene som ikke regner annen yrkesaktivitet som ansiennitet kunne kanskje tenkt seg litt om. At vi assistenter også fortjente mer respekt. Det var et tilfelle der en assistent sluttet hos en arbeidsgiver og begynte hos en annen fordi lønna var så forskjellig at hun følte at hun ikke fikk den respekten hun fortjente. Når ikke det blir regnet som ansiennitet også fikk hun tilbud om jobb et annet sted der hun fikk det, da tok hun jo det. og det kan jo fort skje.»

Respondent 1 nevner det ulike maktforholdet mellom bruker og assistent samt den irregulære måten bruker har mulighet for å behandle assistenten på:

«så tror jeg det er veldig mye tull rundt. For de har jo alt for mye makt og du tør ikke å gjøre noe. Du blir jo ofte da straffet hvis du gjør noe. Bare kappe timene dine, eller la være å gi deg.. ikke så lett i kommunen, men på de private aktørene så har du ikke sjans på en måte.»

Avhengigheten av et godt forhold til bruker bekreftes også av respondent 4:

«...men hvis du har vært så heldig å funnet deg en bruker som du stoler på så er det gull verdt, egentlig.»

4.2.1 Informasjon og planlegging

Nesten alle respondentene oppgir at de ofte har opplevd å måtte endre egne private planer, eller at jobben går utover eget familieliv. Et flertall av assistentene forteller om liten mulighet til å planlegge arbeidsdagen da både gjøremål, men også endring av arbeidstid kommer med kort varsel, gjerne samme dag.

Respondent 2 forteller at dette oppleves som at det er bruker, som i situasjonen der og da, ber om ekstra tid, og bevisst eller ubevisst påfører assistenten dårlig samvittighet:

«Det var ganske mye overtid. Så ... det var bestandig noe som kom til. Som gjorde at man ble lenger på jobb, da, som regel. Da gikk det jo litt utover mitt familieliv, da, for jeg har barn sjøl, så da var det jo bestandig enten så har du dårlig samvittighet for familien, eller så har du dårlig samvittighet for den andre.»

Respondent 4 forteller at dette kan skyldes uklare eller manglende forståelse for hvilke rammer som ligger i den enkeltes vedtak:

«Latter (nervøs) det er litt sånn ymse, det er vel hvis vedkommende som da trenger kanskje den assistansen ikke skjønner helt hva hun har krav på i forhold til regelverket og jeg må forklare det, og hun enda ikke skjønner det med antall timer og sånt. Jeg kommer i en situasjon som - føler at jeg kommer i ei sånn klemme,- ja, ikkje sant «Du kan vel kanskje gå litte granna lenger» litt der og så har kanskje ikke vedkommende egentlig timer nok.»

Mange av respondentene oppgir også at bruker ikke tar, eller heller ikke ønsker å ta hensyn til assistentens behov for planlegging av sin egen hverdag. Respondent 1 sier for eksempel at:

«Ja da, det har bare blitt sånn. Men det hadde jo vært kanskje bedre å vite hva man skal, da. Så plutselig får du bare ... nei, nå skal vi av gårde, nå skal vi ditt, så du vet jo ikke.... Men det er jo sånn vi gjør, at jeg sier jo bare plutselig at nå skal jeg av gårde. Så det er vel det også, at de (bruker) regner med at dette er mitt liv og jeg gjør hva jeg vil, kanskje?»

Hvorfor fortelle meg da, dagen før, hva bruker vil gjøre i morgen...? Bruker skal slippe å planlegge livet sitt. Ja, så da har bruker finni ut at det ... det vil jeg ikke.»

4.2.2 Menneskeverd

Noen assistenter trekker frem ordet menneskeverd i sine beskrivelser av relasjoner til bruker i arbeidshverdagen. En følelse av at de er i et serviceyrke hvor mottageren, som også er sjefen, har vanskelig for å kjenne grensene for hva som er akseptabel måte å behandle sine arbeidstagere på. En respondent forteller at hun har overhørt samtaler brukere imellom som nytter en «humoristisk» og røff sjargong hvor assistenter omtales som slaven min, muligens ikke like morsomt for assistentene og det røper vel en underliggende holdning hos brukere

Respondent 1 forteller om sine tidligere erfaringer, men som nå er bedret da hun har fått en arbeidskontrakt:

«Ja, da lar jeg det gå, for jeg vet at da... Nå kan hun nok ikke røre meg sånn, for nå har jeg det i arbeidskontrakten. Det har blitt strengere nå. Før så gjorde de hva de ville med oss.»

Respondent 2 forteller om brukere som ikke er i stand til å utøve sitt lederskap eller på annen måte ikke er seg bevisst sitt ansvar som leder:

«Det var ... dessverre så er det veldig mye som er uryddig i det systemet. Så det går jo..., det bunner jo i at bruker skal..., burde ikke være arbeidsleder i forbindelse med det at faktisk du... det er en del av dem som rett og slett trækker på andre mennesker for å få dekket sine egne behov. Og det er ikke greit. [...]

Ja. Så ... eh.. det er... menneskeverdet er ikke helt ivaretatt oppi dette her. Og derfor blir det mye gjennomtrekk på mange plasser.»

Respondent 6 forteller også om både fysisk psykisk krenkende adferd fra bruker:

«Også var det siste bruker, da, som jeg slutta hos som begynte å smekke meg på fingrene, og hvis det kom folk på besøk der, så lot hun egentlig som jeg var litt tjener, litt sånn luft, skulle være i bakgrunnen. Ja. Følte veldig det der.»

Følgende bruddstykke er sitat fra en del av samtalen med respondent 2 rundt våre spørsmål om muligheten for et sosialt og faglig fora for assistenter. Vi velger allikevel å inkludere det under

overskriften menneskeverd på grunn av svaret som assistenten fikk av bruker. Svaret avslører både en neglisjering av regelverk, men demonstrerer også et nedlatende menneskesyn:

«Ja, fordi jeg foreslo til og med... for det heter seg faktisk det at det at dem skal ha møte med assistentene, at assistentene skal samles gjerne der som vi er. Men det har dem ikke utført.»

Intervjuer: «hva sier bruker når du tar opp det?»

«Det skal ikke jeg blande meg borti, får jeg beskjed om.»

Intervjuer: «Okay. Hva gjør det med forholdet mellom deg og bruker?... Når du får det svaret?»

«Nei, det er jo ikke så veldig allright, da, men det er jo ikke noe som man kan gå og tenke på. Det kan man ikke gå å bry huet sitt med, for da hadde man sluttet ganske raskt.»

Intervjuer: Tenker du at det sier noe om hvordan bruker ser på deg?

«Ja. Så klart. Men en del sanne ting må du bare legge til sides.»

4.2.3 Forskjellsbehandling

Flere assistenter forteller om brukere som omtaler andre assistenter på en lite respektfull måte og at de har opplevde uheldig forskjellsbehandling. Respondent 4s opplevelse er som følger:

«Det er vel for at det innen BPA så kan være litt sånn at kommer du litt i klinsj med, og møter veggen når du er - de kravene og rettighetene og at du kanskje noen ganger kan føle at du blir misbrukt da i enkelte situasjoner -sånn som at en kan si at «ja hu der kan vi bruke bare til å vaske, så du du kan få lov til å være med meg på turer du.»

Enkelte fortalte også at de fikk beskjed om å utføre oppgaver på samme måte som andre assistenter, uten at de fikk diskutere løsningen med andre ansatte eller bruker. Respondent 2 forteller også om et eksempel på et uheldig press der respondenten opplever at bruker setter arbeidstagere opp mot hverandre:

«eh.. jeg har opplevd det på... fått beskjed om at den- den andre assistenten gjorde det sånn og sånn og at det var det som var riktig, så da måtte jeg bare innfinne meg med at sånn skulle det være, så det er jo .. da setter bruker assistentene opp imot hverandre. Som bruker det som et pressmiddel, og det var ikke bare jeg som opplevde det.»

4.2.4 Meningsløse arbeidsoppgaver

Det å jobbe som BPA betyr at man hjelper mennesker og har en viktig rolle i dagliglivet deres. I utgangspunktet vil mange tenke at dette er nok til en opplevelse av en meningsfull jobb. Når vi ser på motivasjons- og behovsteoriene så krever mennesker litt mer for å få en varig opplevelse av mening i jobben. Vi har forsøkt å få tak i hvorvidt assistentene opplever at det er andre faktorer enn det å hjelpe andre som bidrar til mening.

Halvparten av respondentene har opplevd at arbeidsoppgavene kan være repeterende eller meningsløse. To av respondentene forteller om omfattende husarbeid med vasking hele arbeidsdager selv om det ikke er nødvendig å vaske. Respondent 1 sier det på denne måten:

«Ja, det er jo de vaskedagene. Det er den evige vaskinga. Det er noen som har støv på hjernen, vet du. Vaske, vaske, vaske.... [...]

Det blir sånn når det er så reint også må vi vaske og vaske og vaske bare for å vaske. Da blir du jo så åhhh... du behøver ikke å vaske her, det er reint. [...]

Det blir ikke møkket i vannet en gang. Du har vaska ned alt på veggene. Det er ikke møkk.

Det er ikke... du ser ikke at det har vært vaska der en gang. Så det er jo kjedelig.»

En av respondentene opplevde å bli satt til en tung vedlikeholdsoppgave mens bruker reiste bort for å gjøre andre ting. Respondenten fikk i ettertid en betennelsestilstand som følge av den tunge oppgaven.

Respondent 2 opplevde at hun måtte vaske hos naboen og begrunnelsen hun oppga for denne oppgaven bidrar ikke akkurat til at arbeidet føltes meningsfullt:

«Ja. Det er ... det er.. noen som ikke bestandig vet sitt eget beste, da, som det blir slitsomt å prøve å oppfylle alle krav og ønsker. Jeg opplevde dessverre det at...det bruker, en del av tiden som bruker hadde da, at det jeg måtte vaske vinduene til naboen og sånn. Det er ikke så morsomt...»

Intervjuer: fikk du noen begrunnelse for det.

«Nei..., for akkurat den dagen så fant brukeren ikke på noe mer å gjøre.»

Flere av respondentene har blitt satt til oppgaver man normalt ville betale for å få utført. Det dreier seg om omfattende vedlikehold, oppussing av hus, omfattende hagearbeid og privatsjåfør. En del av

disse oppgavene utføres mens bruker gjør andre ting. For eksempel virker det å være ganske vanlig at assistentene kjører bruker et sted og så venter i bilen eller et annet sted til bruker skal videre. Respondent 4 har tilbudt seg å pusse opp hos bruker fordi hun liker slikt arbeid, men reflekterer selv over at det kanskje ikke er en oppgave hun skal gjøre som BPA:

«For enkelte så har jeg det .. drive å pusse opp huset. (latter) Malt! Det er egentlig kanskje litt på sida, men jeg liker å drive med sanne ting...»

Fire av respondentene har også sagt at det kan være vanskelig å si nei til oppdrag selv om det ikke føles riktig å utføre oppgaven de blir bedt om. Respondent 1 forteller om en situasjon da hun var ny og ukjent med jobben:

«Da var jeg ganske ny der, så jeg turte ikke si noe. Men jeg sto og banna og sverta inni meg, da.»

Det kommer også frem i intervjuene at samtidig som ansettelsespapirene skal undertegnes får assistentene spørsmål om det er noen oppgaver de vil reservere seg mot. Dette er assistentens mulighet til å reservere seg. Dersom det ikke blir gjort, betyr kontrakten at bruker kan kreve at assistenten utfører alle typer oppgaver. Respondent 6 berører så vidt temaet om hvorvidt man kan reservere seg mot oppgaver, men hun anser det mest som en teoretisk øvelse da hun regner med at for mange reservasjoner er diskvalifiserende i jobbsøkersammenheng:

«Alle de punktene på lista står det til avkryssing at du kan reservere deg mot dem, da. Hvis du hater å lage mat, for eksempel, kan du sikkert reservere deg mot det og. Jeg vet ikke, jeg. Da får det gå i Toro og Fjordland, eller noe sånt. Jeg vet ikke jeg. Men jeg regner med at når det står til avkryssing der så kan du jo reservere deg mot det meste, hvis du vil. Men du vil jo gjerne ha en jobb, da.»

4.2.5 Meningsfull jobb

På tross av eksempler på kjedelige eller meningsløse arbeidsoppgaver oppgir de fleste respondentene at de har et godt forhold til brukerne de jobber hos, selv om de ellers oppgir å ha problematiske arbeidsforhold. Mange av respondenten synes de får mye igjen i form av menneskelig utvikling og at dette føles verdifullt.

Alle respondenter unntatt en forteller at de får skyldfølelse ved fravær, både sykdom og ferie. Flere har møtt på jobb når de har vært syke og enkelte har stilt opp selv om det har gått ut over egen familie.

Respondent 5 forteller om en ansvarsfølelse for bruker som går utover det som forventes i et arbeidsforhold:

«Jeg ringer og spør da, har du fått vikar? [...] jeg gjør kanskje det mest på ferier når jeg tenker meg om. Eh... jeg gjorde faktisk det i fjor og, men da var jeg så dårlig at jeg fikk beskjed om at jeg bare måtte holde deg hjemme og komme deg på legevakta.»

Respondent 2 forteller om den dårlige samvittigheten som gnager henne uansett om hun velger å bli hjemme eller dra på jobb:

«Da gikk det jo litt ut over mitt familieliv, da, for jeg har barn sjøl, så da var det jo bestandig enten så har du dårlig samvittighet for familien, eller så har du dårlig samvittighet for den andre.»

Det kommer frem i intervjuene at noen av respondentene beveger seg i et grenseland mellom rollen som profesjonell ansatt og rollen som venn. Respondent 4 forteller om et veldig nært forhold og virker ikke ha noen betenkeligheter med det:

«Jeg føler at jeg liksom er kommet på rett hylle på den måten, da... å kunne lufte meninger, tanker og le sammen og gråte sammen og ja, så sånn sett er en BPA-stilling grei å ha, for det er mye sånt i den stillingen der.»

Respondent 5 derimot rapporterer om samme vennskapelige forhold, men har et noe mer bevisst forhold til sjef-ansatt rollen:

«Jeg opplever at mitt forhold til arbeidsleder er eh... blitt veldig vennskapelig. Jeg er veldig bevisst på at hun er min sjef, at min arbeidsleder er min sjef, men man...og det, det vet jeg jo fra andre tilfeller at det kan ha blitt litt vanskelig, særlig det for eksempel ferie. Man er med arbeidsleder på ferie, så kan man falle inn i den rollen og tro at man er to venner på ferie. Og det må man være veldig bevisst på, da, at man faktisk ikke er.»

Svaret og reaksjonen til respondent 6 vitner om et forhold som vi antar må kunne være problematisk med tanke på et profesjonelt forhold til arbeidsleder:

«...også er det hun som har sittet veldig mye rolig alene, hun er så god, så hun har ikke fortjent å sitte sånn, så...mmm (får tårer i øynene)...»

Ut fra intervjuene kan det se ut som rollen som BPA er nært knyttet til det personlige forholdet til bruker og opplevelsen av jobben i stor grad er avhengig av hvordan bruker oppleves. Selv om assistentene er på jobb ser det ut som flere av respondentene legger vekk den profesjonelle rollen deler av tiden og faller inn i en vennskapelig rolle der både bruker og assistent blir private i omgangstonen.

4.2.6 Autonomi

Flere av respondentene gir uttrykk for frustrasjon over detaljstyring på et nivå som virker unødvendig, vanskeliggjør og forlenger deres oppgaver. Dette oppleves som lite respektfullt overfor deres kunnskap og erfaring fra tidligere jobber og roller i livet samt degraderende på deres selvfølelse. Respondent 4 opplever at bruker ikke anser hennes lange erfaring og ferdigheter som gode nok:

«Ja enkelte – har veldig meninger om hvordan ting skal gjøres. Sånn som med matlaging – du hjemme på ditt eget kjøkken, kan du gjøre på den og den måten og det er like greit å gjøre det der, – kommer du ned til den og den brukeren så synes ikke den vedkommende at «nei det er ikke riktig» og da må du bare gjøre det som den vil ha det. Så du må være ydmyk.... [...] Da er det bare å si ja, det skal vi gjøre. Det gjelder hele tida å være ydmyk. Du trenger ikke å begynne å si imot der nei. For dem har gjort opp seg sine meninger.»

Respondent 1 bekrefter den samme demotiverende detaljstyringen:

«Så de kjøttkakene skal lages etter hennes oppskrift og på hennes måte. ... så... og liksom at det ... sånn lager jeg det og sånn vil jeg ha det. [...] Nei, de bare sier... vel i begynnelsen så var det det med denne sjokoladekaka... så må du ha strøken skje... jeg hadde jo en oppskrift å gå etter,... så må du passe på at den er strøken av, den teskjea med sukker... hvis du skjønner åssen...».

Respondent 4 demonstrerer i sitt svar en lett oppgitthet eller overbærenhet med bruker:

«Ja bare det med sånne småting som at du må ikke stikke en Q-tips langt inn i øret og nå gjorde du feil der og der, veldig mye sånn små detaljer... du skal ikke gre der, du skal ikke begynne langt oppi der, for da gjør det vondt. Alt mulig sånt selv om det kanskje ikke gjør det.» (latter)

Respondent 6 forteller om stor variasjon mellom brukere hva angår detaljstyring:

«De fleste bryr seg ikke så mye om hvordan jeg gjør ting, bare det blir gjort ordentlig og etter de meningene dem..., for eksempel hvis det er noen som er veldig miljøopptatt at vi ikke bruker de rengjøringsmidlene som kanskje ikke er så bra for miljøet og slike ting, da. Men da sier dem ifra om det også er jo det greit. Mens noen er jo veldig nedpå at du skal bruke de [...] klutene på det, og de [...] klutene på det og de [...] klutene på det, også... men det er jo greit, det. Liksom sånn, det er jo ... de skal jo føle at det er deres egen ting, da, på en måte... Hvis de vil det.»

4.2.7 Sosiale faglige relasjoner

Så å si alle respondenter forteller om taushetsplikt pålagt dem om deres forhold til, og kunnskap om bruker. Dette gjelder også for kontakt mellom assistenter hos samme bruker. Konsekvensen er at det ikke eksisterer noe sosialt fellesskap med andre assistenter på samme arbeidssted. Det eksisterer intet fora å utveksle erfaringer i, og assistentene har ingen formening om man utsettes for eksempel for forskjellsbehandling. Respondent 1 savner et sosialt fellesskap:

«Nei, for det er veldig strengt at du har ikke lov å prate med en annen assistent angående bruker. [...] Så selv om vi er ansatt på samme sted så har ikke vi lov å diskutere bruker. [...] «Nei, men det blir jo ikke sånn veldig sosialt på jobben, da. Selv om man er jo sammen med bruker hele tiden, da. Jeg vet ikke. Det er jo alright å være flere, da.»

Respondent 4 er ganske klar på at hun savner et forum for å diskutere hvordan assistentene skal oppføre seg i forhold til bruker i konkrete saker og i gitte situasjoner:

«Nei det savner jeg jo egentlig lite granne kanskje fordi det er jo mye du kanskje kan lure på om kunne ha gjort annerledes og – og hva andre gjør i sånne situasjoner og lignende. - og så er det det derre med at hvis den personen du jobber for er kristen er det sånn at de har krav på at du må være med på gudstjenester og menighetsgudstjenester og alt mulig sånn og stille opp der, - og hvis da en som du har drikker litt voldsomt og er på tampen til å kalles alkoholiker skal du da måtte servere vedkommende, - sånne dilemmaer som det der- Hva gjør man ja så.»

Respondent 2 kobler et slikt kollegialt fora til trygghet for bruker. Har man gjort tilstrekkelig, og riktig, slik at neste assistent skal kunne ta fatt på sin vakt:

«Ja, for det jeg tror det er enklere å jobbe på en plass der du faktisk slipper å lure på om du har gjort det bra nok til nestemann som skal komme på jobb, da. At det ikke er noe feil. For jeg er litt sånn at jeg liker at ting skal være riktig når jeg går i fra en plass, da. Og at det noen ganger så føler jeg at kanskje jeg ikke har oppnådd det, da. Og da går du ikke med noen god følelse etterpå.»

Respondent 4 resonnerer rundt en mulig forklaring på hvorfor brukere ikke ønsker at assistentene har et eget forum, og bekrefter også at brukere ikke ser noen nytteverdi for bruker i dette:

«Eehh Følelsen av at de som er brukere kanskje kan tru at vi da slarver om dem og går bak ryggen på dem - for jeg har jo en assistent (antar at respondent mener bruker) som har blitt spurt om vi ikke kan ha møter og hu er ikke interessert i å ha sånne ting heller. Hu ser ikke noen vits i at vi møtes.»

4.2.8 Selvfølelse

Vi prøvde å få tak i hvordan assistentene følte at de ble ivaretatt som person og menneske. En del av svarene tolker vi som en resignasjon over den situasjonen man er i, og også som en resignasjon i forhold til fremtidsutsikter og fremtidig utvikling. Et par respondenter gir uttrykk for jobben nok ikke er verdens mest utfordrende, men finner seg vel til rette med den som den er, og ønsker seg ikke noe mer. Respondent 5 forteller om ganske varierende hverdager, men med et stort innslag av venting eller det å være tilgjengelig ved behov:

«Ikke nødvendigvis. Det er litt begge deler. Kanskje mest det siste, at de gjør andre ting. Eh.. og.. en del av mine oppgaver er jo rett og slett å vente hvis min arbeidsleder er i situasjoner hvor eh... altså jeg skal jo være tilgjengelig, det er jo første oppgave i min jobb, jeg skal være tilgjengelig, så noen ganger kan jo det gå ut på å vente i to timer. Jeg kan ikke gjøre hva jeg vil, altså jeg kan ikke gå ut en tur og gå på kafe, selvfølgelig, men... men... jeg skal være til stede, men jeg kan drive på telefonen, jeg kan lese, jeg kan ... mange bruker det til å studere, så til tider så kan det jo være en stille jobb. Hvis man er avhengig av aktiviteter, så kan jo det være vanskelig å finne den balansen. For noen dager så er det kjempehektisk, og noen dager så sitter jeg ganske mye på rumpa.»

Respondent 6 forteller også om en hverdag som ikke er av de mest utfordrende:

«Ja, jeg kan alltid gjøre noen forefallende oppgaver, men det blir liksom mye sånn rutinemessig kjøring. Kanskje ikke noe å gjøre, kanskje jeg sover litt og, men...ja...»

Respondent 2 har tydelig vurdert og kommet til den erkjennelse at hun er en mennesketype som passer i rollen som et individ som trives med å motta og å utføre ordre:

«Det er det ikke egentlig vært så mye av. Det er ... men jeg er jo en sånn person at jeg har lett for å... jeg tar jo i mot ordre, jeg har som regel ikke så mange innvendinger. For det... du kan til en viss grad innimellom si at det kanskje hadde vært lurt å gjort det på den måten, da. I stedet for å låse deg på en måte, at kanskje det hadde vært enklere. Utover det så blir det jo egentlig bare å ta imot arbeidsordren, det er jo ikke noe....»

Samme respondent gir også uttrykk for erfaring med at assistenter befinner seg nederst i hierarkiet:

«Det er dem som faktisk driver det firmaet. Dem er brukere selv av BPA. Som er arbeidsgivere som har ett hakk lenger ned, da, også står assistentene nederst. Og jeg har opplevd det at jeg har henvendt meg litt lenger opp til arbeidsgiver så møtt på de problemene at jeg til og med ikke forstår den personen, hva den... hvordan den... har ikke såpass tale, da, at det vi kan forstå hverandre.»

Respondent 1 gir også uttrykk for resignasjon grunnet det tidligere omtalte maktforholdet mellom bruker og assistent:

«Nei. Jeg pleier å si det hvis jeg kommer oppi noe noen ganger, så... Det er noen ganger jeg lar det stå og, herregud da må man bare gjøre det. [...] Altså det er veldig spesielt, for du kan liksom ikke... de er liksom sjef... that's it.»

Med sine svar kan man si at respondent 5 og 2 konkluderer dette avsnittet:

«Tror man sliter i dette yrket ved å ha den holdningen at man skal bestemme selv. Det tror jeg kanskje dere har vært borti i andre intervjuer også.»

«Det var... det har vært mange tøffe runder i forhold til der jeg har vært før. Så det har... jeg sitter ikke igjen med så mye positive opplevelser i fra det dessverre.»

Ut fra svarene å dømme tolker vi det som at mange av assistentene ikke har så høye krav til innholdet i arbeidet og heller ikke så høye tanker om seg selv og den jobben de utfører. Et flertall virker å ha avfunnet seg med dette.

4.2.9 Utviklingsmuligheter

Det ligger klare føringer i arbeidsmiljøloven om at utformingen av arbeidssituasjonen skal så langt det er mulig legges til rette for at ansatte skal ha faglig og personlig utvikling. (Arbeidsmiljøloven, 2005, §4-2). Alle arbeidssituasjoner er forskjellige og loven er ikke absolutt. Likevel vet vi fra motivasjons- og behovsteoriene at faglig og personlig utvikling er viktig for trivsel på lang sikt. Vi ønsket derfor å få innblikk i hvilke utviklingsmuligheter assistentene følte at de hadde i jobben sin.

Ingen av respondentene hadde eksempler på at bruker hadde fokus på at de skulle ha en faglig utvikling i jobben sin. Respondent 4 mente at brukers fokus var mer sentrert rundt egen person:

«Nei, jeg tror at arbeidsleder fokuserer på at stillingen er besatt, jeg, og at bruker ikke klager (latter) det er det jeg har inntrykk av.»

Enkelte, for eksempel respondent 6 følte at det var greit som det var og hadde ikke større ambisjoner:

«At jeg har utvikling ellers, har ikke jeg tenkt på en gang. Dette er jo...nei...nei.. jeg har ikke tenkt å bli noe stort, jeg.»

Respondent 7 knytter sine utviklingsmuligheter konkret og spisset til arbeidsoppgavene hun utfører hos bruker og utdyper ikke dette noe mer:

«Nei, hu har, vi opplever at alle... nå har jo jeg vært der lengst, men både meg og andre føler jo det at hu forklarer at vi messom blir flinkere i jobben – føler mere hva hun trenger så vi slipper å spørre og hun slipper å forklare og si så mye – da går det som regel etter hvert en vet arbeidsrutinen og arbeidsoppgaven og utvikler seg sammen med hu da, om en kan si det sånn.»

I vårt materiale kan det synes som om de fleste brukere og arbeidsgivere ikke er spesielt opptatt at faglig utvikling utover det de eventuelt selv kan styre. Respondent 1 opplevde at kommunen ønsket å organisere fagdag for assistenter, men det ble ikke ønsket velkommen av bruker:

«De ville ha sånn fagdag for assistenter og... og da skjønner ikke de «hva skal dere uten oss der å gjøre. Husk tausheten (plikten) din».»

Det var veldig få som hadde fått tilbud om kurs. Blant annet var respondent 6 lovet kurs, men ventet fortsatt på dato selv om hun hadde vært ansatt ett års tid.

«Bedriften sier stort sett...når du blir ansatt der, så sier dem at det er kurs. Det har ikke vært så mye av det enda, da. Ett assistentkurs, da. Selv om det går mer på hva du kan og ikke kan, slike ting.»

De fleste fikk informasjon om arbeidsoppgavene direkte fra bruker og arbeidsgiver. Noen av respondentene hadde også muligheten til å konferere med hjemmesykepleie eller fagpersoner i ansvarsgruppe rundt bruker.

Selv om det tilsynelatende ikke var så mye fokus på faglig utvikling, oppgir halvparten av respondentene at de utvikler seg som menneske i jobben. Respondent 4 forteller om et nært forhold til bruker som gjør at hun opplever en personlig utvikling som menneske:

«Den ene hu har jeg et veldig godt forhold til, som... med det å kunne prate om private ting, da, og blir nesten som sånn psykolog begge veier, så jeg har vokst egentlig på det å ha den jobben hos henne.»

Respondent 5 forteller også om en personlig utvikling:

«...men jeg tenker at dette ikke er så veldig faglig eh... utviklende, men dette er veldig menneskelig utviklende. Med utvikling av menneskelige relasjoner, med å tilpasse seg en annens... hva skal jeg si for noe, da... jeg tenker jo at dette er en jobb hvor man har... et yrke hvor man har mindre... grad av påvirkning på jobben sin.»

I denne sammenheng, selv om ekstern kursing og kompetansebygging ikke vektlegges oppgir alle respondentene at de føler at kompetansen deres blir verdsatt, at de utvikler seg innenfor jobben, og at bruker på forskjellig vis er glad for at de er der. Respondent 1 sier:

«Ja, det føler jeg. Hun skryter veldig av at jeg er flink og får ting gjort og fort unna og...»
[...] hun skryter jo veldig av meg mange ganger. At jeg er så kjapp og klarer alt. Og jeg venter alltid til du kommer på jobb og sånne ting. Så det føler jeg at hun setter litt pris på meg.»

Respondent 4 forteller også om ros konkret knyttet til det arbeidet som utføres:

«Ja eeehhh tidligst i dag så fikk jeg høre at den ene mora synes at vi gjorde en så god jobb og vedkommende var så heldig som i det hele tatt hadde fått de assistentene som en hadde, for dem hadde vel slitt litt mye i forkant.»

To av respondentene kobler spørsmålet om hvorvidt kompetansen blir verdsatt direkte til beregning av lønn, og er ikke nødvendigvis fornøyd med lønnsnivået. Begge føler imidlertid at bruker verdsetter det de gjør i jobben.

5. Drøfting

Vi har sett at gode arbeidsforhold bestemmes av mange faktorer. I dette kapitlet vil vi se på resultatene fra intervjuene og sette de inn i sammenheng med teori og lovverk for å komme til et svar på spørsmålet om hva slags arbeidsforhold assistenter i BPA-ordningen har.

5.1 Trygghet

Maslow, Herzberg og arbeidsmiljøloven omtaler på hver sin måte behovet for trygghet. Det er en klar forventning om at når man blir ansatt i Norge, skal det være innenfor rammer som sikrer den ansatte mot skade og frykt. Jobben skal sikre den ansatte økonomisk, men også fysisk og psykisk. I direkte motsetning til assistentenes behov for trygghet, står brukernes behov for fleksibilitet og styringsrett.

Maslow snakker i sin teori om fysiologiske behov som av Kaufman & Kaufman (2003) i arbeidslivssammenheng er overført til behovet for en lønn å leve av. Det var ikke alle våre respondenter som følte at de hadde en lønn å leve av. Noen opplevde at hvis de skulle oppnå en lønn å leve av, så måtte de godta oppgaver eller vilkår som gikk ut over deres helse. I tillegg til at det kan være fysisk skadelig å ikke ha nok lønn til mat og husly, vil det også ha en psykisk side i form av utrygghet og muligens skam. Det å føle at man har kniven på strupen, som en av respondentene sa, tenker vi bidrar til maktesløshet og mangel på kontroll over eget liv. Den samme effekten tenker vi at trusselen om å bli sagt opp har. Når vi i tillegg har inntrykk av at respondentene er en gruppe med få valgmuligheter i yrkeslivet, tenker vi at denne usikkerheten kan bli ekstra følbare.

Det var også åpenbart at flertallet av respondenter ikke hadde noe bevisst forhold til sin egen arbeidsavtale i forhold til stillingsstørrelse og rettigheter. Flere av respondentene forklarte også at dersom bruker dør, er de ikke sikret videre jobb, men må håpe at de finner en ny bruker som vil ansette dem. Dette gjelder de som er ansatt hos private leverandører. Assistentene er ansatt i leverandørorganisasjonen, men arbeidsforholdet er i kontraktsform knyttet til en enkelt bruker og avsluttes når bruker dør. Det virket imidlertid som respondentene aksepterte denne ordningen og ikke hadde noen tanker om å utfordre den. I stedet virker det som respondentene ser på det å velge assistent ut fra personlige preferanser som en naturlig rettighet for bruker. Det ligger i ordningens ideologi at kjemi mellom bruker og ansatt er viktig, og ut fra respondentenes svar virker det som de aksepterer at det er viktigere enn deres rett til å bli ivaretatt som arbeidstakere. Vi er usikre på om det skyldes naivitet eller resignasjon, men resultatet er at de ikke tar kontroll over egen arbeidshverdag og aksepterer det bruker og leverandør forteller dem uten forbehold.

Herzberg (1968) peker på at ryddige organisatoriske forhold, det vil si hygienefaktorer, er viktige for å unngå mistriivsel. Flere av respondentene omtaler BPA-ordningen som uryddig eller at det er behov for å se på rammene. Noen av respondentene er også inne på at det er behov for mer tilsyn og kontroll med arbeidsleder. Vi ser at enkelte av respondentene ikke har tillit til arbeidsgiver og de opplever ikke at arbeidsgiver støtter dem. I BPA-ordningen er arbeidsgiver organisatorisk langt unna de ansatte fordi ideologien er utformet slik at bruker i rollen som arbeidsleder skal håndtere den daglige driften. Det virker i intervjuene som at arbeidsgiver, i form av private leverandører eller kommunal ordning, ikke er spesielt tett på assistenten. De færreste av respondentene hadde involvert verneombud, og flere visste ikke helt sikkert hvem som var verneombud. Ved problemer eller konflikter var det ingen som hadde opplevd at arbeidsgiver hadde vært til hjelp. De som hadde nådd frem med klager, hadde gjort det i kraft av sitt forhold til bruker i rollen som arbeidsleder. Denne fremgangsmåten var avhengig av at forholdet til bruker var godt. De som hadde vært i arbeidsforhold der kjemien ikke hadde vært like god, oppga at de ikke hadde fått hjelp av arbeidsgiver og de hadde enten sluttet i jobben eller sluttet å klage. Dette går både på Herzbergs (1968) hygienefaktor om personalpolitikk og administrative systemer og hygienefaktoren om de mellommenneskelige forhold mellom overordnet og underordnet. Følelsen av å ikke ha støtte hos arbeidsgiver eller en organisasjon må bidra til en betydelig ensomhetsfølelse i jobbsituasjonen. Man kan tenke at disse faktorene i henhold til Herzbergs (1968) teori kan bidra til en viss mistriivsel, men dette kom ikke entydig frem i intervjuene våre. Det var mer som en undertone eller underliggende bekymring. I tillegg til manglende dekning av Herzbergs hygienefaktorer, tenker vi at problemstillingen også bryter med arbeidsmiljølovens formål å sikre trygge ansettelsesforhold.

Vi ser i intervjuene at flere respondenter har påpekt at bruker jobber i samme organisasjon som BPA-ordningen er organisert gjennom. Dette gjør at bruker får en dobbeltrolle som arbeidsleder og som arbeidsgiver. Når assistenten er ansatt for å ivareta brukers personlige interesser og behov, kan man tenke at dette blir en uheldig inhabilitet som gjør det svært vanskelig for assistenten å fremme sin sak når det oppstår konflikter eller problemer. Dette kommer også tydelig frem hos den ene respondenten som valgte å la være å møte på medarbeidersamtale fordi hun ikke kunne si noe likevel. På den måten tenker vi det kan bli vanskelig å si at assistenten er sikret mot fysisk og psykisk skade, slik arbeidsmiljøloven krever.

Det var heller ingen klar systematikk i oppfølging av HMS. Noen av respondentene følte lojalitet mot bruker og ville ikke klage for mye på arbeidsforholdene, mens andre ga uttrykk for at det var meningsløst å fylle ut skjemaet fordi det ikke ble noe mer ut av det. Det var påfallende at ingen av

respondentene så HMS-oppfølging som et verktøy for å gjøre arbeidsforholdene bedre. Samtidig kommer det frem at respondentene har lite kunnskap om hjelpemidler og arbeidsteknikker som er nyttig i jobben. Arbeidsgiver har i enkelte tilfeller anerkjent at det er et behov for opplæring, men det var ikke fulgt opp. Derfor ser det ut til at ingen av respondentene hadde fått annen opplæring enn det bruker selv ga. De har heller ikke noe faglig støtteapparat, så hvilke hjelpemidler som blir tilgjengelig og hvilke arbeidsteknikker som brukes er avhengig av bruker selv og tilfeldig kunnskap hos assistentene.

Siden BPA-ordningen krever at bruker skal leve et fritt og selvstendig liv uten å planlegge for mye på forhånd, fører det til at assistentene heller ikke kan ha kontroll på sin arbeidsdag. Det kommer frem i intervjuene at en del av brukerne har en forventning om at respondentene skal endre arbeidstiden på kort varsel når det er ønskelig fra bruker. Når vi snakket med respondentene om dette temaet ble det også tydelig at mange følte seg presset til å godta endringer i arbeidstiden, og noen av respondentene følte at bruker ikke forsto reglene. I tillegg til at noen av respondentene opplevde å måtte forklare reglene og i noen tilfeller diskutere med bruker om hva som var riktig, var det også noen respondenter som følte at de kunne bli straffet av bruker dersom de ikke aksepterte brukers ønsker. Slik straff kunne være færre arbeidstimer, kjedelige arbeidsoppgaver eller at man sto i fare for å miste jobben. Dette er forhold som kan føre til stress fordi det ikke er samsvar mellom det man er innstilt på å yte og de forventninger man møter. Stress kan også utløses ved at man føler seg presset til å godta dårligere arbeidsforhold enn lover og regler tilsier.

En annen faktor som ble tydelig etter hvert som vi snakket med respondentene våre, det var at de hadde et absolutt krav om taushetsplikt i forhold til å snakke om bruker. Men bare en respondent opplevde at denne taushetsplikten var gjensidig. Flere av respondentene opplevde at bruker snakket om andre assistenter til dem. Dette stemmer godt overens med det vi har sett på Facebookgruppen «BPA Norge», der assistenter blir evaluert i innlegg. Riktignok uten navn, men med alle andre muligheter for gjenkjenning. Når bruker har rolle som arbeidsleder er det en forventning om at bruker forvalter personlige opplysninger om assistentene og vurderinger av utført arbeid med omtanke og diskresjon. Normalt kan arbeidsleder bare uttale seg dersom assistenten har bedt arbeidsleder om å være referanse. Det kan i intervjuene se ut som at bruker er lite oppmerksom på denne rollen og opptrer mer slik man ville opptre hvis assistenten var en venn. Dette burde være en bekymring da bruker har makt til å skade omdømmet til en assistent på en slik måte at det blir vanskelig å få jobb hos andre brukere. Ingen av respondentene hadde reflektert over denne sårbarheten.

5.1.1 Konklusjon på behovet for trygghet

Vi ser her at organiseringen av BPA-ordningen er innrettet på en slik måte at bruker i rollen som arbeidsleder får en ekstremt stor makt over assistentene. Denne makten ser det ut til at de kan utøve uten å bli underlagt kontroll i særlig grad. Arbeidsgiver involverer seg minimalt og ideologien tilsier at bruker skal ha stor frihet. Det ser også ut til at konflikter og problemer for en stor del forklares med manglende kjemi eller et dårlig forhold mellom bruker og assistent. Løsningen på en slik utfordring ser fra begge sider ut til å være at assistenten må finne seg en annen bruker å jobbe hos. Alle disse funnene gir oss grunn til å tenke at assistentene blir en svært sårbar gruppe som i sitt arbeidsforhold mangler grunnleggende trygghet. Det ser ikke ut som brukerne har et bevisst forhold til lovverket og regler, og det virker heller ikke som de nødvendigvis føler seg forpliktet til å følge dette. I motsetning til assistentene ser det ut som brukerne har sterk beskyttelse gjennom arbeidsgiver. Vi ser også av debatten om BPA at det er sterkt gehør for at funksjonshemmede skal leve som de vil, og det ser ut til å være enkelt for gruppen å få sympati for sitt behov for fleksibilitet når det blir gjort forsøk på å lage tydeligere rammer for assistentene. Siden respondentene ser ut til å være en gruppe med få valgmuligheter i yrkeslivet, tenker vi at de kanskje opplever å være i en tvangssituasjon som det er få veier ut av. Dersom dette er gjengs for assistenter i ordningen generelt, mener vi at det bør bekymre myndighetene i stor grad. I så fall ser det ut til at vi gjennom BPA-ordningen har etablert en situasjon der interessene til en svak gruppe blir ivaretatt ved å utnytte en annen svak gruppe. Vi mener at offentlig finansierte goder skal være underlagt kontroll og organiseres på en slik måte at ingen blir skadelidende. Den organiseringen som er beskrevet av våre respondenter viser at brukere er godt ivaretatt og faktisk har umiddelbar tilgang på tjenester som andre innbyggere i Norge selv må betale for. Det kan se ut som bruker er den sterke part uten å ta det ansvaret som følger med det å være den sterke part. Dette gjør at assistentene nærmest er i en umulig situasjon der assistentens livsgrunnlag, helse og arbeidshverdag i ytterste konsekvens er avhengig av brukers innfall og humør.

5.2 Anerkjennelse og muligheter for utvikling

Assistenter i BPA-ordningen er ansatte på lik linje med andre ansatte i Norge. Vi har lagt til grunn at deres arbeidsforhold skal innfri de samme muligheter som andre ansatte har. Vi innser at det er forskjell på arbeidsplasser og at ikke alle ansattforhold gir rom for like stor grad av variasjon, ansvar og utvikling. Likevel ser vi gjennom teorien at selv på arbeidsplasser som tidligere var preget av repeterende og detaljstyrte oppgaver, legges det nå til rette for en annen ledelsesfilosofi der ansatte selv bidrar til organisering og gjennomføring av arbeidsoppgavene. Både Maslow, Herzberg,

Thorsrud & Emery og Lean-filosofien viser til at mennesker trenger å føle at jobben gir dem noe mer enn å sikre mat og husly.

Vi ser i intervjuene at flere av respondentene ikke har så høye tanker om seg selv. En av dem oppfatter seg selv som en person som liker å ta imot ordre og en annen oppgir at hun ikke har større ambisjoner i livet. Dette bidrar sannsynligvis til at noen av dem oppgir å trives i jobben. Alle oppga også at bruker sa at de var flinke og at bruker satte pris på den jobben som ble gjort. Flere av respondentene fant også motivasjon i at de var til nytte for et menneske som trengte hjelp, og flere følte at de utviklet seg som mennesker i relasjonen med bruker. Dette er faktorer som kan gjøre det mulig for assistentene å få en god arbeidshverdag.

Maslow definerer sosiale behov som en av de grunnleggende behovene. Vi ser også at arbeidsmiljøloven spesielt nevner at alenearbeid krever ekstra aktsomhet. Herzberg og Thorsrud & Emery har også formuleringer om muligheten for interaksjon med andre, muligheten for respekt og aktelse og det å finne løsninger i samarbeid med andre. I intervjuene kommer det frem at alle respondenter har absolutt taushetsplikt om bruker, også overfor andre som jobber på samme sted. Det ser også ut til at alle respondenter opplever at bruker ikke ønsker at assistentene skal møtes uten at bruker er til stede, selv ikke på kurs. Flere av respondentene synes dette var helt naturlig fordi de ikke ville snakke om bruker «bak brukers rygg». Disse funnene viser at assistentene ikke har en kollegial arena. De har ikke et sted å søke råd eller bekreftelse hos andre i samme arbeidssituasjon. Hvis de har hatt en tung dag på jobben, har de i realiteten ingen å snakke med. Assistenten som opplever at bruker er urimelig eller behandler dem dårlig, har ingen referanseramme for problematikken. Det blir ikke mulig for assistentene å sammenligne arbeidssituasjon eller arbeidsoppgaver. Vi tenker at dette kan føre til en følelse av å stå alene uten å vite sikkert om man gjør en god jobb, noe som også ble påpekt av en av respondentene. Dette kan utløse stress og er i direkte motsetning til Herzbergs (1968) motivasjonsfaktorer, der muligheten for anerkjennelse fra andre, kontroll over arbeidssituasjonen og følelsen av å gjøre en god jobb fremstår som viktige faktorer. I intervjuene var det også en respondent som følte at bruker satte assistentene opp mot hverandre. En slik utøvelse av ledelse kan føre til personlig stress der arbeidssituasjonen blir en konkurranse om hvem som er flinkest til å ivareta brukers behov. Det kan se ut til at arbeidssituasjonen for våre respondenter er slik at bruker blir den eneste definerende makt i forhold til hva som er vel utført jobb og hvem som er flinke i jobben sin.

Når flere av respondentene oppgir at de ikke ønsker å snakke om bruker uten at bruker er til stede, tenker vi at assistentene har gått vekk fra en profesjonell rolle til å bli for personlig involvert. Dette kommer også tydelig frem ved at flere respondenter forteller at forholdet til bruker grenser til

vennskap og noen av dem hadde nære, personlige forhold til bruker. Bruker blir assistentenes eneste sosiale relasjon og den eneste som kommer med tilbakemeldinger og innspill. Det kan se ut som brukers følelser og opplevelser av dem som assistenter har direkte innflytelse på om de opplever å gjøre en god jobb. Når bruker er fornøyd, føler de seg verdsatt som assistent. Vi tenker at dette ikke blir en profesjonell arena og at den sosiale relasjonen ikke er likeverdig. Det ser vi også i svarene til respondentene, der det kommer frem en opplevelse av at bruker har stor makt og kan gjøre hva de vil med assistentene.

Samtidig har vi lurt på om respondentene til en viss grad identifiserer seg med bruker og derfor godtar mye mer enn de kanskje ville gjort i et alminnelig arbeidsforhold. Et slikt perspektiv var ikke dekket av intervjuguiden og er heller ikke en del av problemstillingen, så til tross for at det kunne vært interessant, har vi valgt å ikke gå videre med denne problematikken.

Det å planlegge sin egen arbeidshverdag er en verdi som både Herzberg, Thorsrud & Emery og AML omtaler. Muligheten for ansvar og det å kunne ta beslutninger står i kontrast til det som fremmes i ideologien rundt BPA, nemlig at assistentene skal være armer og ben for bruker helt uten egne vurderinger. Alle respondentene forteller at de utfører oppgavene sine etter detaljert instruks fra bruker. Enkelte forteller at de kan komme med innspill, både i forhold til hva som skal foregå på vekten og hvordan det skal gjøres, men hovedinntrykket er at bruker planlegger og gir detaljerte instruks med forventning om full lydighet fra assistenten. Bruker skal på den måten få den selvstendigheten og kontrollen i eget liv som det er fremmet ønske om gjennom «independent living»-tankegangen. Flere av respondentene opplever at forventningene går så langt som at de skal legge til side sitt eget privatliv for å imøtekomme brukers behov for hjelp utenom de planlagte tidene. Det ser ut til at respondentene i stor grad har forsøkt å imøtekomme brukers krav for at bruker skal være fornøyd, noen ganger på bekostning av respondenten selv.

Vi har tidligere tatt opp flere av respondentenes opplevelse av å kunne bli straffet dersom de ikke gjorde som bruker ville, men da relatert til stress og trygghet. Muligheten for å bli straffet har også en annen dimensjon som handler om selvfølelse. Det å være i en situasjon der man føler at andre har makt til å påføre deg straff, kan gjøre at du føler deg liten og verdiløs. Sammen med kravet om full lydighet, gir dette et bilde av en ansattgruppe som har svært liten makt over sin egen situasjon og som veldig lett kan trykkes ned og kues. Sannsynligvis opplever de manglende anerkjennelse. Vi tenker at det må gjøre noe med selvfølelsen når det forventes at man nærmest skal utsette sine egne behov for å gjøre bruker til lags. Spesielt når man i tillegg kan forvente straff hvis man ikke greier det.

De færreste av respondentene hadde deltatt på kurs utover introduksjonskurs for assistenter. Men flere var tilbudt kurs og hadde ikke fått lov til å delta av bruker, eller de var lovet kurs uten at det ble noe av lovnadene. Vi oppfattet at brukerne ønsket å holde assistentene fra hverandre og i utgangspunktet ikke så nødvendigheten av å bruke assistenttimer på at assistentene skulle få mer kompetanse. Imidlertid ser det ut til at det var vilje til å bruke assistenttimer på å pusse vinduene til naboen eller at assistenten skulle sitte å vente på at bruker skal kjøres et sted. En av respondentene hadde spurt direkte om det ikke var slik at assistentene skulle samles og fått til svar at det skulle hun ikke bry seg med. En slik tankegang indikerer en total mangel på forståelse for sine ansattes behov og en total mangel på respekt for enkeltmennesket. Det er grunn til å anta at denne holdningen ikke er unik for den ene respondenten som fortalte om eksemplet, men at flere brukere har tilsvarende holdning. Vi mener å se tegn til dette i de andre intervjuene også, for eksempel ved at assistentene aldri møtes i arbeidshverdagen og at de har et eksplisitt forbud mot å snakke sammen om jobben.

Når bruker har rollen som arbeidsleder for sine egne assistenter, innebærer det at bruker må ta personalansvar slik en leder er forventet å gjøre. Personalansvar innebærer evnen til å motivere sine ansatte og evnen til å hjelpe den enkelte til å vokse i jobben sin. I intervjuene ser vi at ingen av respondentene hadde inntrykk av at det var fokus på at de skulle utvikle seg. Det er heller ikke noe i intervjuene som tyder på at bruker hadde evnen til å se forbi seg selv, og sette egne behov til side, for å utvikle sine ansatte. Det kommer frem et ønske om nærmest fullstendig underkastelse der de eneste behov som er viktige, er brukers behov. Et godt eksempel på det er respondenten som fortalte at bruker aldri fortalte hva de skulle neste dag fordi det grep inn i brukers muligheter til et spontant liv. De andre respondentene hadde også utsagn som tydet på samme holdning i større eller mindre grad. Slik vi ser det, er ikke et slikt behov kompatibelt med assistentenes behov for forutsigbarhet, mulighet for å planlegge sin egen arbeidsdag, innflytelse og ansvar. I intervjuene kom det tydelig frem at assistentenes behov ikke var interessante i denne sammenheng. Det samsvarer godt inntrykket vi har etter å ha sett på Facebook-siden «BPA Norge».

Noen av respondentene omtaler også arbeidsleder som uegnet og en person som utnytter sin posisjon til maktmisbruk. Det blir brukt utsagn som kniven mot strupen, trækker på, de har makta, jeg må alltid være ydmyk og lignende. Et slikt forhold til arbeidsleder vitner ikke om et likeverdig forhold. Vi opplever at assistentene på ulike måter har resignert i jobben sin, noen av dem tilsynelatende tilfredse, men likevel resignert. Det fremkommer få refleksjoner og tanker rundt egne rettigheter i arbeidslivet. De ser det som unaturlig å stille krav til sin leder og begrunner dette med at leder er den svake part. Vi er usikre på om det er slik at leder eller bruker er den svake part. Alle svar vi har fått antyder at

respondentene behandles slik husmannen eller fabrikkarbeideren ble behandlet i gamle dager. De skal ta imot ordre og akseptere at bruker er ekspert. Dette fyller ikke lovens krav om at verdighet og integritet skal ivaretas og det er ikke i tråd med moderne oppfatninger om ledelse.

5.2.1 Konklusjon på anerkjennelse og mulighet for faglig utvikling.

Vi ser her at assistentene i BPA-ordningen blir svært sårbare. Kravet om lydighet og manglende muligheter til å planlegge sin egen arbeidsdag kan føre til psykisk stress. Selv om respondentene oppgir et godt forhold til bruker som en viktig faktor for å trives i jobben, er dette også en faktor som bidrar til usikkerhet, underdanighet og selvutslettelse fra assistentenes side. Svarene vi har fått viser at det viktigste for å ha det bra i assistentjobben, er evnen til å sette egne behov helt til side og ha fullt fokus på at bruker skal ha det bra. Vårt inntrykk er at assistenten som person ser ut til å bli totalt uviktig, mens bruker til gjengjeld betyr alt.

Arbeidsleder ser ut til å ha liten grad av fokus på arbeidsledelse. Assistentene fremstår mer som verktøy enn mennesker med egne behov. Et slikt menneskesyn kan føre til hensynsløs utøvelse av lederskap og vi ser at enkelte kommer med uttalelser som indikerer maktmisbruk i sine intervjuer.

Vi frykter at arbeidsforhold som de vi har beskrevet her, kan være skadelig for de ansatte i ordningen, spesielt dersom den ansatte fra før er i en sårbar situasjon. Hvis det er slik at våre respondenter er representative for de som jobber som assistenter, mener vi at det nettopp kan se ut som om de er en sårbar gruppe og derfor spesielt utsatt i et slikt ansattforhold.

Siden assistentene jobber alene det meste av tiden og brukere ikke ser ut til å ønske at det utvikles et kollegialt fellesskap, har de heller ikke mulighet til å søke trygghet i ansattgruppen. Selv om de opplever å få anerkjennelse av bruker, så mangler de en arena der de kan få anerkjennelse som profesjonelle yrkesutøvere og hvor de kan få gjenklang for egne tanker rundt jobben. I ytterste konsekvens er deres selvfølelse, verdighet og integritet helt avhengig av brukers innfall og humør.

5.3 Konklusjon på drøfting

Det er slik at bruker i BPA-ordningen får en rolle som arbeidsleder og i realiteten tar på seg personalansvar. Dette er en posisjon som krever mye, og i intervjuene våre kan det se ut som brukere ikke nødvendigvis har særlig interesse for lederjobben eller særlig kompetanse om det å være leder. Vi ser at det er manglende kunnskap om arbeidsmiljøloven, menneskelige behov og personalledelse. Det ser for oss ut som at kravene til bruker bør økes betraktelig før man kan godkjennes som

arbeidsleder. Et kort kurs er neppe nok til å lede en ansattgruppe og sikre en god arbeidsplass i dag. Det må bli mer fokus på assistentenes behov for kompetanse, utvikling, kollegialt fellesskap og autonomi. Bruker må lære mer om hvordan man som leder skal ivareta disse behovene og motivere sine ansatte. Det kan se ut som en form for lederutdanning burde komme på plass for brukere som ønsker BPA-ordningen, og at bruker også må fremlegge forståelse og interesse for oppgaven før man innvilges ansvaret som arbeidsleder.

I tillegg til bruker i rollen som arbeidsleder, ser vi et betydelig forbedringspotensial hos leverandørene i rollen som arbeidsgiver. Dette gjelder både kommuner og private leverandører. Svarene vi har fått indikerer at det er for få og utydelige rammer rundt ordningen. Assistentene føler at de kan herses med og brukes uten begrensninger. Arbeidsgiver har et stort ansvar for ansatte i ordningen og det ser ut til at det er behov for tettere oppfølging, både av assistenter og arbeidsledere. Det er kanskje ikke nok med et HMS-skjema når bruker og assistent er så tett på hverandre hele tiden og arbeidsplassen faktisk er brukers hjem. Vi ser det som sannsynlig at leverandører har økonomisk interesse i at BPA-ordningen hos enkeltbrukere etableres, og derfor vil være tilbøyelige til å overse mulige faresignaler eller utfordringer hos bruker. Kanskje en ekstern kontrollinstans bør vurdere arbeidsforholdene hos hver bruker før hjemmet godkjennes som arbeidsplass. Vi tenker også at det må komme på plass et reelt støtteapparat for assistentene. Kanskje begge deler kan ivaretas gjennom en ekstern bedriftshelsetjeneste.

Det var også flere respondenter som pekte på utfordringene med habilitet hos arbeidsgiver fordi bruker var ansatt i samme firma som BPA-ordningen var organisert gjennom. For å få en sunn distanse, bør brukere som er ansatt hos en leverandør være forpliktet til å velge en annen leverandør til sin egen BPA-ordning. Da unngår alle parter lojalitetskonflikter og leverandør blir en mer objektiv representant.

Mye kan også tyde på at det hadde vært gunstig for assistentene at det ble fremforhandlet en tariffavtale som ble fulgt av alle leverandører. Dette er noe kommunene enkelt kan kreve så lenge finansieringen av ordningen er offentlig. En slik avtale vil bedre assistentenes muligheter for støtte fra fagforeninger. Det vil dermed gi assistentene et større støtteapparat og samtidig balansere makten i ordningen på en bedre måte. Det ville også være i tråd med trepartssamarbeidet som ellers er vanlig i Norge.

I den norske forvaltning har tradisjonen vært at arbeidstaker er den svake part og den som mest trenger beskyttelse. Det har alltid vært et ideal at beskyttelsen skal gis i en balanse mot arbeidsgivers behov

og det er heller ingen tvil om at arbeidstaker også har forpliktelser knyttet til sin rolle. Likevel er loven i hovedsak rettet mot at arbeidstaker skal ivaretas for å beskyttes mot utnyttelse fra en sterkere part. Det er denne tankegangen som ser ut til å mangle i BPA-ordningen. I stedet fremstår den sterke part, arbeidsgiver, som nærmest fraværende, mens arbeidsleder er en funksjonshemmet med hjelpebehov og derfor fremstilles som den svake part. Assistenten blir redusert til et verktøy som skal ivareta det offentliges plikt til å sikre at funksjonshemmede har et godt og selvstendig liv, og dermed reduseres assistentens betydning som person og menneske. Det kan se ut som man i denne ordningen ser bort fra maktfaktoren som samfunnet ellers anerkjenner. Vi tenker at i denne settingen er det ikke bruker som er den svake part, men assistenten og ordningen bør organiseres på en måte som reflekterer dette.

Basert på våre funn, blir vår konklusjon på denne oppgaven at arbeidsforholdene til assistenter i BPA-ordningen i mange tilfeller ikke er i henhold til lover, avtaler og regler, og dermed må antas å være dårligere enn man har grunn til å forvente i Norge. Arbeidsforholdene til assistenter i BPA-ordningen ser ikke ut til å samsvare med den norske arbeidslivsmodellen.

Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. av 17. juni 2005 nr. 62 (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmiljøloven>

Bakkelund, J. R. (2013). Tonje er ikke i festhumør. Ringsaker blad Hentet fra <https://www.ostlendingen.no/ringsaker-blad/tonje-er-ikke-i-festhumor/s/2-2.2757-1.7940597>

Baldersheim, H. R. L. E. (Red.). (2014). Det kommunale laboratorium (3. utg.). Oslo: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Birks, M., & Mills, J. . (2015). Second edition Grounded Theory- A practical guide (2. utg.). London, Thousand Oaks, New Dehli, Singapore: SAGE Publications Ltd. .

Charmaz, K. (2006). Constructing Grounded Theory- A practical guide through qualitative analysis (1. utg.). London, Thousand Oaks, New Dehli: SAGE Publications

Einarsen, S., & Pedersen, H. . (2007). Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Einarsen, S., & Skogstad, A. (red.) (2001). Det gode arbeidsmiljø. Polen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Ferieloven. (1988). Lov om ferie (LOV-1988-04-29-21). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1988-04-29-21?q=ferieloven>

Fjelland, R., & Gjengedal, E. . (1995). Vitenskap på egne premisser- vitenskapsteori og etikk for helsearbeidere. Bergen: ad Notam Gyldendal.

Haukedal, W. (2005). Arbeids- og lederpsykologi (7. utg.). Oslo: J. W. Cappelens forlag a.s. .

Helse-ogomsorgsdepartementet. (2014). Prop. 86L endringer i pasient- og brukerrettighetsloven (rett til brukerstyrt personlig assistanse) (Prop. 86L 2013-2014). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/Prop-86-L-20132014/id758644/>

Helse-ogomsorgsdepartementet. (2015). Rundskriv- Rettighetsfesting av brukerstyrt personlig assistanse (I-9/2015). Hentet fra

https://www.regjeringen.no/contentassets/bd58818a87cc4a109a6d29b4d0dc615a/rundskriv_i-9-2015_bpa.pdf

Helsedirektoratet. (2015). Opplæringshåndbok brukerstyrt personlig assistanse. Oslo.

Herzberg, F. (1968). Work and the Nature of MAN. London: Staples Press.

Johannessen, A., Tufte, P.A., & Christoffersen, L. . (2017). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode (5. utg.). Oslo: Abstract forlag A/S.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. . (2003). Psykologi i organisasjon og ledelse (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Kaupang, A.-. (2017). Notat om BPA. Hentet fra <http://www.ks.no/globalassets/vedlegg-til-hvert-fagomrader/utvikling/fou/notat-om-bpa-til-konsultasjonsordningen.pdf>

Krokan, A. K., Bakke, L. & Skogseth, E. G. . (2017). Mitt liv- mitt ansvar! . Hentet fra <http://www.uloba.no/wp-content/uploads/2018/01/Mitt-liv-mitt-ansvar.pdf>

Kusén, R., & Ljung, A. . (2013). Respekten for mennesket Prog i Köping AB.

Kvale, S., & Brinkman, S. . (2015). Det kvalitative forskningsintervju (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kvale, S., & Brinkman, S. . (2017). Det kvalitative forskningsintervju (3. utg.). Oslo: Gyldendal.

Levin, M. (2012). Den norske arbeidslivsmodellen. Hentet fra <https://www.magma.no/den-norske-arbeidslivsmodellen>

Lægereid, S. S. T. (2006). Hermeneutikk- en innføring. Oslo: Spartacus Forlag AS.

McGrath, J. E., (Edit.). (1970). Social and psychological factors in stress. . New York, Chicago, San Francisco, Atlanta, Dallas, Montreal, London, Sydney: Holt, Rinehart and Winston INC. .

Ratzka, A. (2005). Independent living. Hentet fra <http://www.independentliving.org/>

Regjeringen. (2005). Vil bedre situasjonen for familier med funksjonshemmede barn. Hentet fra https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/vil_bedre_situasjonen_for_familier/id256268/

Regjeringen. (2018). Etikk i forskningen. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/tema/forskning/innsiktsartikler/etikk-i-forskningen/id2000710/>

Regjeringen. (2019). Granavolden- plattformen. Hentet fra

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/politisk-plattform/id2626036/>

Skog, O. (2015). Å forklare sosiale fenomener- En regresjonsbasert tilnærming. Oslo: Gyldendal.

Solberg, A. (2009). Tilsynsmessige utfordringer ved brukerstyret personlig assistanse (Internserien 4). Oslo: Statens Helsetilsyn. Hentet fra

https://www.helsetilsynet.no/globalassets/opplastinger/publikasjoner/internserien/personlig_assistanse_internserien4_2009.pdf

Sosialkomiteen. (1998). Innstilling fra sosialkomiteen om Resultater og erfaringer fra regjeringens handlingsplaner for funksjonshemmede og veien videre. (Inst. S.nr. 114 (1997-1998)). Stortinget.

Hentet fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/1997-1998/inns-199798-114/?1v1=0>

Thomassen, M. (2006). Vitenskap, kunnskap og praksis- Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag (1. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.

Thorsrud, E., & Emery, F. E. . (1970). Mot en ny bedriftsorganisasjon, eksperimenter i industrielt demokrati. Oslo: Johan Grundt Tanum forlag.

Vestengen, P. (2018). - Funksjonshemmet, men verken syk eller pleietrengende DA Fremtiden.

Hentet fra https://www.dagsavisen.no/fremtiden/lokalt/funksjonshemmet-men-verken-syk-eller-pleietrengende-1.1127673#cxrecs_s

Vedlegg 1, Prosjektbeskrivelse Skurdal & Enger

Prosjektbeskrivelse for prosjektet

«Arbeidsforhold for assistenter i ordningen brukerstyrt personlig assistanse (BPA)»

Bakgrunn

I 2015 ble ordningen med Brukerstyrt Personlig Assistent (BPA) rettighetsfestet av regjeringen. Hensikten med ordningen er at personer med hjelpebehov skal få større mulighet til, og selv ta større ansvar, for å kunne leve et så selvstendig og så normalt liv som mulig. Tidligere fikk funksjonshemmede innvilget hjemmesykepleie eller praktisk bistand etter innrapportert behov. Bruker måtte da tilpasse seg tjenesteyter.

BPA ordningen innvilges av kommunen, men bruker eller noen nærstående, vil være arbeidsgiver og eller arbeidsleder for egne assistenter og er da ansvarlig for opplæring, oppgavetildeling og arbeidsledelse. Ideologien bak BPA- ordningen, er at bruker selv vet hva han trenger hjelp til, og kan på den måten oppnå mer selvstendighet ved å ha kontroll over sitt eget hjelpeapparat. Samtidig antas at det å være arbeidsleder er en utfordrende oppgave som krever kunnskap og interesse for personalansvar og ledelse.

Hensikt og problemstilling

Hensikten med studien er å undersøke arbeidsforholdene for assistentene i denne ordningen og å finne ut hvordan for assistentene ivaretas i forhold til de normer som er gjeldende for arbeidslivet i dagens Norge. Problemstillingen er: «*Hvordan opplever assistentene arbeidsforholdene i sitt arbeid som personlig assistent innenfor BPA-ordningen*»

Metode

Det vil bli gjennomført intervjuer med et antall personer som jobber som assistenter innen BPA-ordningen. Det innsamlede materialet vil bli analysert ved kvalitativ innholdsanalyse.

Gjennomføring

Intervjuene vil bli tatt opp på lydopptager. Det vil ikke bli etterspurt opplysninger som identifiserer arbeidsgiver, arbeidsleder eller bruker. Lydopptaket vil befinne seg på en passordbeskyttet PC og vil ikke inneholde navn, personnummer, bosted eller arbeidsgiver. Bidragsyters navn vil bli erstattet av en kode som vil befinne seg på en separat navneliste som utarbeides ved hjelp av penn og papir.

Vedlegg 2, Brev til mulige respondenter
Skurdal & Enger

Til deg som jobber som assistent i BPA- ordningen

14. desember 2018

Forespørsel om deltagelse i en forskningsoppgave.

Vi er to studenter som gjennomfører et Masterstudie i offentlig administrasjon og ledelse ved Høgskolen i Innlandet. Vi skriver en masteroppgave om BPA-ordningen. I den forbindelse ønsker vi å gjennomføre dybdeintervjuer med assistenter som jobber innenfor ordningen. Intervjuet fordrer ikke at du må gi informasjon om bruker eller arbeidsgiver, og vil således ikke komme i konflikt med taushetsplikten. Din identitet vil ikke være kjent av andre enn forskerne og du vil heller ikke kunne identifiseres i sluttrapporten.

Prosjektet er meldt inn til, vurdert og godkjent av Norsk senter for forskningsdata-Personvern med referansekode 227569. De som melder seg til å delta vil bli tilskrevet og gjort oppmerksom på sine rettigheter for deltagelse, rammen rundt intervjuet og prosedyre for eventuelt å trekke seg og sine opplysninger ut av prosjektet.

Behandlingsansvarlig institusjon er Høgskolen i Innlandet, med professor Einar Øverenget som ansvarlig veileder for studentene.

Fokus for intervjuet vil være din opplevelse av jobben din. Vi reiser til deg, så det tilkommer ikke kostnader ved å delta. Intervjuet vil vare ca. en time.

Mvh.

Gine Skurdal og Per Ingar Enger

Hvis du er interessert i å delta ber vi om at du tar kontakt på mail eller telefon via opplysningene nedenfor for mer informasjon.

Per Ingar Enger

Halvdan Lunds veg 7, 2413 Elverum

Tlf.: 41 49 03 34

E-post: engerpi@gmail.com

Vil du delta i forskningsprosjektet

««Arbeidsforhold for assistenter i ordningen brukerstyrt personlig assistanse (BPA)»»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke arbeidsforholdene for assistenter i ordningen med brukerstyrt personlig assistanse (BPA). I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn og Formål

I 2015 ble ordningen med (BPA) rettighetsfestet av regjeringen. Hensikten med ordningen er at personer med hjelpebehov skal få større mulighet til, og selv ta større ansvar for å kunne leve et så selvstendig og så normalt liv som mulig. Hensikten med studien er å undersøke arbeidsforholdene for assistentene i denne ordningen og å finne ut hvordan for assistentene ivaretas i forhold til de normer som er gjeldende i arbeidslivet i dagens Norge.

Det vil bli gjennomført intervjuer med flere personer som jobber som assistenter. Forskningsprosjektet gjennomføres av to studenter som en del av en masteroppgave i studiet offentlig administrasjon og ledelse ved Høgskolen i Innlandet/Handelshøgskolen innlandet, fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap.

Opplysningene som blir gitt skal ikke brukes til andre formål enn å bidra i denne oppgaven.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i innlandet/Handelshøgskolen innlandet fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som studenter har vi tilskrevet flere firmaer og kommuner som sysselsetter assistenter og bedt om at vår forespørsel videreformidles til ansatte i BPA-ordningen. I brevet har vi bedt om at personer som er interessert i å delta i undersøkelsen tar kontakt med oss. Vi har også fortalt om prosjektet på Facebookgruppen BPA-Norge og bedt om at assistenter som er interessert i å delta tar kontakt med oss. Blant de som var interessert er du valgt ut ved et tilfeldig utvalg.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du samtykker i å delta vil du bli kontaktet for å avtale tid for en samtale/intervju, som kan vare i opptil en time. Samtalen vil foregå på et nøytralt sted. Arbeidsgiver vil ikke bli informert om hvem som har deltatt. I denne samtalen vil hensikten være å høre dine opplevelser av arbeidsplassen og arbeidsforholdet. En korrekt gjengivelse av dine opplevelser er viktig for kvaliteten i videre arbeid med oppgaven. Samtalen vil derfor bli tatt opp på lydopptager. Det vil ikke bli etterspurt opplysninger som identifiserer arbeidsgiver, arbeidsleder eller bruker.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Selve lydopptaket vil befinne seg på en passordbeskyttet PC
- Dine opplysninger (lydbåndopptak) vil ikke inneholde navn, personnummer, bosted eller arbeidsgiver. Ditt navn vil bli erstattet av en kode.
- Denne koden vil befinne seg på en navneliste som utarbeides med penn og papir. Denne vil oppbevares separat.
- Det er kun de undertegnede og veileder som vil ha tilgang til lydopptak og navnelisten.

Det vil ikke være mulig å identifisere deltagerne i den endelige rapporten.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes senest juni 2019. Da vil lydopptak, notater og navneliste slettes.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

-
- Høgskolen i innlandet/Handelshøgskolen innlandet fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap ved student Gine Skurdal, gineskurdal@hotmail.com, student Per Ingar Enger, engerpi@gmail.com eller veileder for prosjektet professor Einar Øverenget, einar.overenget@inn.no
 - Vårt personvernombud: Seniorrådgiver Hans Petter Nyberg
 - NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Gine skurdal
gineskurdal@hotmail.com

Per Ingar Enger
engerpi@gmail.com

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Å jobbe som assistent i BPA-ordningen», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. juni 2019

Prosjektdeltaker, dato

Vedlegg 4, Intervjuguide
Skurdal & Enger

Intervjuguide masteroppgave MPA 12

«Arbeidsforhold for assistenter i ordningen brukerstyrt personlig assistanse (BPA)»

Presentasjon av intervjuere og prosjektet. Be om at respondenten unngår å nevne navn på personer og steder. Er det spørsmål til samtykkeskjemaet eller informasjonen som er gitt?

Forskningsspørsmål	Samtalespørsmål
Oppstart/løse opp (komme i gang)	<p>Alder?</p> <p>Stillingsstørrelse?</p> <p>Har du helsefaglig utdanning?</p> <p>Jobber du hos en eller flere brukere?</p> <p>Hvor lenge har du hatt denne jobben?</p> <p>Beskriv en typisk arbeidsdag?</p> <p>Beskriv en dag du var veldig fornøyd på jobb. Hvorfor? /Hva?</p> <p>Beskriv en dag du ikke var fornøyd på jobb. Hvorfor? /Hva?</p> <p>Hva var din motivasjon for å søke jobb som assistent i BPA-ordningen?</p>
Ansvar for eget arbeid og kontroll over egen arbeidssituasjon	<p>Beskriv oppgavene du skal utføre når du er på jobb.</p> <p>Hvordan fikk du kunnskap om måten du skulle løse oppgavene på?</p> <p>Kan du si noe om hva du selv bestemmer når du er på jobb?</p> <p>I hvilken grad har du du mulighet til å velge hvordan du løser arbeidsoppgavene?</p>

Lederskap/medbestemmelse	<p>Føler du at din måte å løse oppdrag på blir akseptert?</p> <p>Hvem går du til hvis du er misfornøyd eller uenig?</p> <p>Blir din kompetanse verdsatt?</p>
Planlegging arbeidsplan/turnus	<p>Hvordan ser din arbeidsplan/turnus ut?</p> <p>Har du fri på røde dager?</p> <p>Hvor langt frem i tid har du en arbeidsplan?</p> <p>Ferie avvikling når og hvordan?</p> <p>Fleksibilitet i arbeidsplan ved behov for endring på grunn av private behov?</p>
Personlig utvikling	<p>Hvordan foregår opplæring?</p> <p>Har du vært på noen kurs utenfor arbeidsplassen/arbeidsforholdet?</p> <p>Føler du at arbeidsleder har fokus på din faglige utvikling, eller din mulighet til utvikling i jobben?</p>
Verneombud og HMS- oppfølging?	<p>Vet du hvem som er ditt verneombud?</p> <p>Har du vært i kontakt med verneombudet?</p>

	<p>Har du levert egenmelding siste året?</p> <p>Har du vært sykmeldt siste året?</p> <p>Hvem har ansvar for å skaffe hjelpemidler som kan lette det fysiske arbeidet?</p>
Sosiale behov	<p>Beskriv forholdet ditt til bruker.</p> <p>Treffer du andre mennesker enn bruker i løpet av en arbeidsdag?</p> <p>Har du et fora der du kan diskutere arbeidsrelaterte problemstillinger med andre som jobber hos samme bruker?</p>
Trivsel/fornøyd	<p>Har du søkt andre jobber det siste året?</p> <p>Er det jobber av samme type eller innenfor et annet felt?</p> <p>Hvorfor har du søkt jobb annet sted?</p> <p>Jobber du fortsatt som assistent om 5 år?</p> <p>Hva er din personlige oppfatning av BPA-ordningen?</p> <p>Hva skal til for at du trives i jobben?</p> <p>Ville du gjort endringer om du hadde mulighet?</p> <p>Gir denne jobben tilstrekkelig inntekter slik at du kan leve av denne jobben?</p>

Vedlegg 5, Intervjuanalyse

Skurdal & Enger

Knagg	Respondent 1	Respondent 2	Respondent 4	Respondent 5	Respondent 6	Respondent 7	Kategori	Tilleggskategori
Tilfeldig at jeg ble BPA	x			x	x	x		
Usikker på stillingsprosent	x			x	x			
Vet ikke hva de skal gjøre når de kommer på jobb/får instruksjoner samme dag	x	x	x	x	x			
Ensomme arbeidsoppgaver/repeterende/meningsløst	x	x		Av og til				
Mangler alternativer til å være BPA	x		x					Kategorier med fargekoder
Assistentens behov er mindre viktig enn brukers behov	x	x		x	x			Trygghet
Medbestemmelse	Nei	Nei	Nei	Nei	Begge deler	Nei		Selvaktelse
Regulering av arbeidstid- pauser	Be om tillatelse			Nei. Kan få pause uten lønn hvis hun ber om å gå fra.				Utviklingsmuligheter
Detailstyring av arbeidsoppgaver	x		x	x	x	x		Meningsfull jobb
Uheldig krysspress fra leder/inhabil ledelse	x	x						Vi slo senere sammen
Støtte fra arbeidsgiver ved problemer	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja		Selvaktelse,
Offisiell/uoffisiell turnus	x							Utviklingsmuligheter og
Kompetanse verdsatt	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja		Meningsfull jobb til
Manglende ekstern kontrollinstans	x	x						kategorien Anerkjennelse og
Mulighet til å si nei til krevende oppdrag	Mister lønn	Nei	Nei		Kanskje			utviklingsmuligheter.
Tvangssituasjon	x	x	x					
Naiv holdning til arbeidsforholdet		x	x	x		x		
Bruker har mulighet til å straffe meg	Fratatt timer		Miste jobben		Smekk på fingrene			
Regulering av arbeidstid- frist for endringer	Samme morgen	Samme dag	Følger ikke reglene	To uker	Lite endringer			
Assistenten kan lett erstattes/bruker ringer noen andre	x							
Har hatt full ferie	Ja	Nei	Nei	Nei	Nei	Ja		
Mulighet til å få ønsker om ferie oppfylt	Sjelden	Nei	Ja	Ja	Ja	Ja		
Bjjobb	x	x						
Skyldfølelse ved fravær/plikt til å stille opp utenom arbeidstid (usunn)	x	x	x	x	x			
Fokus på faglig utvikling	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei	Nei		
Ikke lov å snakke med andre assistenter hos samme bruker	x	x	x	x				
Fellesskap/sosialt	Nei	Nei		Nei	Nei	Ja		
HMS-oppfølgning på papirschema	Ikke anonymt, merknader påfører bruker direkte ulempes, mye juks	Teoretisk, bruker valgte hva som ble sendt inn			Ja, sammen med arbeidsleder.	Ja, sammen med representant fra firma, men ingen oppfølging etterpå. Andre firmaer hadde ikke HMS.		
Forhold til bruker	Bra	Dårlig/bra nå	Bra	Bra	Dårlig/bra nå. Venn eller familie.	Bra		
Trygghet for jobben	Nei	Nei	Nei	Ja. Tre mnd. lønn.	Ja	En liten usikkerhet		
Bruker har stor makt over assistenten	x	x	x					
Har bruker taushetsplikt om assistenten	x	Nei	Nei	Nei	Nei			
Syn på BPA	Positivt for bruker	Bra for bruker	Bra for bruker	Diffust	Bra for bruker	Bra		
Syn på BPA ordningen for assistentene	Problematisk	Uryddig	Problematisk	Må ha kjemi med bruker, ellers er det en vanskelig jobb.	Rom for forbedring. Ref. kurs, lønn og ansiennitet.	Er i symbiose med bruker.		
Oppgaver man normalt ville betalt for	x	x	x		x			
Manglende tiltro til brukers evner og vurderinger	x	x	x					
Gjør oppgaver mens bruker er opptatt med andre ting	x	x	x	x				
Kjemi/brukers gunst	x	x	x	x	x	x		
Jobben går ut over privatliv og fritid	x	x	x	x	x			
Regulering av lønn	x	x	x					
Ønsker å slutte for å ta vare på seg selv	x	x						
Menneskeverd ikke ivarettatt for assistenten	x	x	x		x			
Tjener du nok til å leve av jobben	Ikke alltid	Ikke alltid	Nei	Ja	Ja	Ja		
Opplever utvikling som menneske i jobben			x	x	x			