

Bruker, borger... arbeidsleder?

En kvalitativ studie av brukerstyrt personlig assistanse (BPA)

Hege Weimand Larsen

Masteroppgave i Funksjonshemming og samfunn

Trondheim, høsten 2010

NTNU

Fakultetet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse

Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap

Sammendrag

Denne oppgaven handler om *brukerstyrt personlig assistanse* (BPA). BPA- ordningen har tre samhandlingsaktører: arbeidsleder, assistent og arbeidsgiver. Denne studiens fokus er arbeidslederrollen. Formålet med studien var å belyse ulike aspekt av betydning for å fungere i rollen som arbeidsleder for eget tjenestetilbud, hvor opplæring og oppfølging av arbeidsleder var sentralt. Det fokuseres på hva som kan fremme arbeidslederens mulighet for å fungere i rollen ut ifra samhandlingen med assistenter og arbeidsgiver.

Studien hadde et kvalitativt design, og datamaterialet ble innhentet ved kvalitative intervju som ble analysert med inspirasjon fra hermeneutisk fenomenologi. For å belyse problemstillingene fra de ulike samhandlingsaktørens ståsteder, besto utvalget av åtte arbeidsledere, fire assistenter og fire ansatte i arbeidsgiverorganisasjoner.

Studien indikerer at det å fungere i rollen som arbeidsleder avhenger av flere faktorer tilknyttet de tre samhandlingsaktørene arbeidsleder- assistent- arbeidsgiver:

Arbeidslederens personlige egenskaper, selvbestemmelse og brukerstyring synes å ha betydning. Arbeidsleder må på sin side kunne beherske oppgavene med å lede assistenter for å ivareta brukerstyring og arbeidsvilkår for assistenter. Skillet mellom formelle roller og vennskap kan være en utfordrende balansegang mellom arbeidsleder og assistentene.

Assistentens tillit til arbeidsleder kan svekkes dersom arbeidsleder ikke styrer ordningen, noe som kan bidra til at assistenten i større grad overtar organiseringen av tjenesten, som kan redusere brukerstyringen.

Arbeidsgivers kunnskap og holdning om BPA, samt tillit og samarbeid med arbeidsleder synes å påvirke graden av brukerstyring hos arbeidslederen. Opplæring og veiledning synes å ha betydning for å sikre arbeidslederens brukerstyring og ledelse. For å sikre brukerstyring og valgfrihet kan det synes best med individuelt tilpasset opplæring og veiledning. Studien indikerer at behovet for opplæring varierer med arbeidsleders tidligere erfaringer i livet og i arbeid, tro på seg selv og i arbeidslederrollen, samt BPA- ordningens størrelse (antall timer og assistenter). Samtidig indikerer studien at et fast opplæringsprogram kan ha betydning for å sikre generelle sider ved BPA- ordningen. Likemannsperspektivet i opplæringen erfares som mindre viktig for arbeidsledere, RO og kommune enn for Uloba. Det er varierende erfaringer

om hvorvidt det er nødvendig at arbeidsleder står for opplæringen av assistenter selv, med hensyn til å sikre brukerstyring.

Studien synliggjør flere spørsmål som egner seg for videre diskusjon, særlig hvorvidt man bør gå mot en todeling av ordningen eller fortsette innenfor dagens rammer. Det er blant annet spørsmål om BPA bør være en velferdstjeneste med krav om innsyn fra forvaltningen, eller om privatisering er svaret på økt selvbestemmelse og valgfrihet hos brukerne. Det er også spørsmål om det skal stilles krav til egnethet hos personer som skal være arbeidsledere, og i så fall: hvilke? Denne studien trekker opp spørsmål knyttet til arbeidslederrollens ansvar med å ivareta egen selvbestemmelse samtidig med assistentenes interesser, hvilket kan ha betydning for hvilke arbeidsgivere som vinner frem i anbud eller ved brukervalg. Generell eller individuelt tilpasset opplæring gir også ulike implikasjoner.

Denne studien løfter frem noen erfaringer som kan brukes dersom BPA- ordningen skal vurderes og rettighetsfestes med nye rammevilkår. Videre viser studien at det er behov for evalueringer av brukertilfredshet, kvalitetssikring av tjenestetilbudet samt felles rammer for assistentopplæring. Arbeidslederens og assistentenes vilkår innenfor de ulike arbeidsgivermodeller bør også evalueres videre. Kvalitative studier som denne kan ha overføringsverdi, men det er behov for kvantitative studier som i tillegg kan gi økt generaliserbarhet dersom BPA- ordningen skal endres. Her bør dessuten kjønnsperspektivet inngå, samt fokus på inkludering av arbeidsledere med ulike størrelser av BPA- ordninger. Nye studier kan belyse betydningen av selvbestemmelse og samarbeid og behov for opplæring mellom assistenter og arbeidsledere i større og mindre BPA- ordninger. Denne studien kan brukes som utgangspunkt for evalueringsforskning av velferdstjenester hvor brukerstyring er sentral, samt i studier av lederskap.

Innhold:

Forside

Sammendrag

Innhold

Forord

1 Innledning.....s.1

1.1 Avgrensning og formål med studien.....s.5

1.2 Begrunnelse for metode.....s.7

1.3 Begrunnelse for teoretisk ståsted i studien.....s.8

1.4 Begrepsavklaringer.....s.8

1.5 Leserveiledning.....s.9

2 Teori.....s.10

2.1 Historisk- politisk bakteppe.....s.10

2.2 Organiseringens betydning for arbeidslederrollen.....s.18

2.3 Fra selvbestemmelse til lederskap.....s.22

2.3.1 Selvbestemmelse.....s.22

2.3.2 Brukermedvirkning og brukerstyring.....s.24

2.3.3 Empowerment.....s.26

2.3.4 Lederskap.....s.29

2.4 Oppsummering.....s.30

3 Metode og forskningsdesign.....s.31

3.1 Valg av fremgangsmåte.....s.31

3.1.1 Fenomenologi og symbolsk interaksjonisme.....s.32

3.1.2 Hermeneutikk.....s.33

3.2 Egen forforståelse.....s.34

3.3 Teoretisk bakgrunn.....s.36

3.4 Design.....s.37

3.4.1 Kvalitativt intervju.....s.37

3.4.2 Utvalg og rekruttering av informanter.....s.38

3.4.3 Om informantene.....	s.39
3.4.4 Gjennomføring av intervju.....	s.41
3.4.5 Fra forforståelse til fellesskapsforståelse?.....	s.41
3.5 Etske betraktninger i studien.....	s.44
3.6 Studiens troverdighet og gyldighet.....	s.46
4 Resultater.....	s.48
4.1 Om arbeidslederrollen: brukerstyrings muligheter og utfordringer.....	s.48
4.1.1 Å se seg selv som leder- en utfordring for noen, naturlig for andre.....	s.50
4.1.2 Personlig opplæring av assistenter - en sikring av brukerstyringen?.....	s.51
4.1.3 Balansen mellom ledelse og vennskap.....	s.54
4.1.4 Når arbeidslederen er borte... ”danser” assistentene på bordet?.....	s.57
4.1.4.1 Uansvarlig taushetsplikt?.....	s.58
4.1.5 Oppsummering.....	s.61
4.2 Om nødvendigheten av opplæring og veiledning.....	s.62
4.2.1 Opplæring - nødvendig for å sikre selvbestemmelse og lederskap?.....	s.62
4.2.1.1 Når man klarer seg uten opplæring.....	s.65
4.2.1.2 Likemannsperspektiv i opplæringen - viktigst for Uloba?.....	s.67
4.2.2 Nødvendigheten av brukerstyrt oppfølging.....	s.70
4.2.2.1 Retten til å feile – med et sikkerhetsnett.....	s.70
4.2.3 Samarbeid med arbeidsgiver.....	s.73
4.2.3.1 Arbeidsgivers kunnskap er makt.....	s.73
4.2.3.2 Holdning hos arbeidsgiver påvirker samarbeidet.....	s.75
4.2.3.3. Tillit til arbeidsleder.....	s.78
4.2.4 Oppsummering.....	s.80
5. Avslutning og konklusjoner.....	s.82
5.1 Implikasjoner ved studien.....	s.83
Referanser.....	s.87
Vedlegg.....	s.96

Forord

Jeg vil rette en stor takk til alle som har bidratt til denne studien om *Brukerstyrt personlig assistanse* (BPA).

Først og fremst takk til dere 16 informantene stilte opp i studien for deres engasjement og vilje til å løfte frem erfaringer om arbeidslederrollen i BPA- ordningen. Jeg vil takke dere åtte arbeidsledere og dere fire assistenter som har belyst arbeidslederrollen gjennom rike beskrivelser i våre samtaler. Jeg vil videre takke dere fire informanter som er ansatt i såkalte arbeidsgiverorganisasjoner: Takk til deg i Ressurscenteret for omstilling i kommunene (RO), til dere to i andelslaget Uloba og til deg i kommunen for at dere har stilt opp i studien og for at dere ga meg innsyn i deres organisering av BPA- ordningen. Jeg håper oppgaven kan være interessant for dere som måtte ønske å se nærmere på dette resultatet av våre samtaler.

Jeg vil rette en stor takk til min veileder Berit Berg. Du har gjort arbeidet med oppgaven til en spennende prosess gjennom motiverende og lærerike veiledningstimer. Takk, spesielt for råd mot skrivesperrer, for tiltroen til ”omveiene” og støtten til å sette den endelige sluttstreken.

Jeg vil takke Ole Petter Askheim for at du tok deg tid til å gi meg en innfallsport til litteratur om brukerstyrt personlig assistanse. Takk til dere i RO og Dialogue AS for at jeg fikk delta på deres kurs for arbeidsledere, og til dere som deltok på kurset. Takk til Uloba og RO for innsyn i deres opplæringsverktøy og arbeidslederperm.

Takk til familie, venner og arbeidsgivere for all interesse og støtte! En spesiell takk til mannen min Vegard, for din tålmodighet og vilje til å diskutere brukerstyrt personlig assistanse med meg gjennom dager og år. Takk til stefaren min Janka for din databistand og motiverende heiarop. Takk til moren min Bente for uvurderlig støtte. Takk til ”lesesaljentene” for delt glede og frustrasjon gjennom studietiden. Takk også til alle ved instituttet for sosialt arbeid og helsevitenskap ved NTNU for et imøtekommende studiemiljø.

Hege Weimand Larsen

Sarpsborg, juni 2010

- Makten over andre er intet. Makten over seg selv er alt. (*Gabriel Scott, 1921*)

1. Innledning

”Om lag 800 000 personer i Norge sier de har varige praktiske vansker på vesentlige livsområder eller ikke klarer vesentlige daglige gjøremål uten hjelp. Andelen stiger, naturlig nok, bratt med alder. Før eller siden må nesten alle regne med å bli funksjonshemmet” (Tøssebro, 2010).

Sitatet over viser at mange samfunnsborgere er avhengige av praktisk og personlig hjelp til å utføre helt vesentlige gjøremål i hverdagen. Som funksjonshemmet vil man ofte være prisgitt ubetalte forsørgere og det offentlige tjenesteapparatet for å motta slik bistand (Andersen, Askheim, Begg, Guldvik, 2006). Avhengigheten til andre mennesker kan utfordre demokratiske rettigheter som å ha makt over seg selv og å delta i samfunnet på lik linje som øvrige samfunnsborgere (Gynnerstedt, 2004). Studier viser at hjelpeapparatet kan oppleves som krenkende, diskriminerende og lite imøtekommende brukernes premisser (Lillestø, 1998; Selboe, 2005; Hegland & Krokan, 2006; Askheim, 2006). Velferdspolitikken mål om selvbestemmelse og innflytelse over eget tjenestetilbud, formulert som brukermedvirkning og brukerstyring, er forsøk på å imøtekomme de ønsker som går frem i kritikken nevnt over (NOU 2001:22 Fra bruker til borger).

Profesjonelle tjenesteutøvere har tradisjonelt hatt ansvaret for å sikre velferdspolitikken målsetninger gjennom utøvelse av faglig skjønn (Kjølørød, 2003). Det faglige skjønn kan imidlertid utfordres av målsetningen om å levere tjenester på brukernes premisser i den sosiale tjenesten *”praktisk og personlig bistand i og utenfor hjemmet”* (Sosialtjenesteloven § 4-2a). Dette fordi praktisk og personlig bistand innebærer daglige gjøremål som å lage kaffe, handle matvarer og vaske tøy. I lys av de politiske idealene over, kan en spørre om man skal være avhengig av tjenesteytere med treårig utdanning for å få *”traktet kaffen”* etter egen smak. For å sette det på spissen: dersom brukeren vet hvordan han liker kaffen sin, er det ikke da like greit om tjenesteyteren får opplæring i å trakte kaffen direkte av den enkelte bruker?

Denne typen spørsmål var blant annet bakgrunn for at ordningen med *Brukerstyrt personlig assistanse* (BPA) ble hjemlet i Sosialtjenesteloven som *”en alternativ organisering av praktisk og personlig bistand for sterkt funksjonshemmede”* i 2000 (Rundskriv I-20/2000). BPA- ordningen hadde til da vært et prøveprosjekt initiert av Norges Handikapforbund og Helsedirektoratet på 90- tallet, som ville gi brukeren mulighet til å bestemme hvordan den

praktiske og personlige bistanden skulle utføres. Det profesjonelle skjønnnet ble satt til side for at brukerne på egne premisser kunne lære opp personlige assistenter i å utføre assistansen (Askheim og Guldvik, 1999). Forsøksordningene ble evaluert som svært vellykka av brukerne (ibid), hvilket førte frem til den overnevnte hjemlingen i Sosialtjenesteloven i 2000. Dermed kan funksjonshemmede som brukere av sosiale tjenester i dag påta seg rollen som arbeidsleder for sin egen tjeneste og for personlige assistenter som de selv ansetter og lærer opp (ibid). Gjennom arbeidslederrollen anses brukere med andre ord myndiggjorte som samfunnsborgere gjennom friheten til å styre sin egen hverdag. BPA- ordningen er med dette omtalt som en nyskaping i velferdstjenestene og i velferdspolitikken generelt, fordi den er alene om virkelig å ta prinsippet om brukerstyring på alvor (Andersen et al. 2006).

Målet om brukermedvirkning kan i følge Rønning og Solheim (1998) stå i motsetning til andre interesser og målsetninger i velferdspolitikken. BPA- ordningen vil blant annet kunne utfordre kvalitetssikringen av tjenestene på forvaltningsnivå så vel som på tjenestenivå mellom bruker og tjenesteyter. Innsynsretten til kommunale forvaltere av sosialtjenesteloven utfordres når brukere skal styre sitt tjenestetilbud selv (Andersen et al. 2007). Videre utfordres det faglig skjønnnet og ansvaret til tjenesteytere når brukere skal ansette personlige assistenter som de lærer opp på egne premisser. De profesjonelle tjenesteutøvernes kompetanse har grunnlag i teoretiske forståelsesmodeller og empiri om hvordan tjenesteutøvere bør utformes og utføres (Henriksen og Vetlesen; 2002, Tveiten, 2006; Selboe, 2005). Når den formelle kunnskapen hos tjenesteytere settes til side i BPA- ordningen, blir brukerne ansvarlige for å sikre kvaliteten i eget tjenestetilbud gjennom brukerstyring. Det kan dermed være naturlig å spørre hva som skal til for at arbeidsledere skal sikre kvaliteten i eget tjenestetilbud.

På forvaltningsnivå har kommunale saksbehandlere makt til å velge hva slags tjenestetilbud den enkelte søker får, selv om brukernes ønsker skal tillegges vekt (Rundskriv I-20/2000). Blant annet er det opp til kommunen å velge hva slags arbeidsgivermodell som skal benyttes for assistentene som ansettes hos arbeidslederen, selv om brukerens egne ønsker skal bli hørt (Guldvik, 2003). Arbeidsgiver gir bistand med avlønning og arbeidsavtaler for assistentene og kan enten være kommunen, brukeren selv eller andelslaget Uloba. Når kommunene velger arbeidsgivermodell for den enkelte bruker, innebærer det at brukerstyringen ikke gjelder på forvaltningsnivå (Andersen et al, 2007). Det er dermed rimelig å anta at det kan oppstå misforhold mellom brukernes og de kommunale forvalternes oppfatning av om hvorvidt det skal tildeles BPA- vedtak og hvordan ordningen skal organiseres. Slike motforestillinger

mellom bruker og forvaltere finnes i de øvrige tjenestetilbudene, nasjonalt og internasjonalt (Tronvoll, 1998, Askheim et al. 2004, Todd & Jones, 2003).

Funksjonshemmede som brukere av velferdstjenester ønsker å bli frigjort fra kommunalt skjønn, blant annet fordi kommunale variasjoner i forhold til utmåling av timeantall til brukere oppleves som indirekte diskriminering (Norges handikapforbund: www.nhf.no). Regjeringen har i 2009, etter press fra organisasjoner drevet av funksjonshemmede, signalisert at BPA- ordningen skal bli en lovfestet rettighet for funksjonshemmede fra og med 2011 (www.nhf.no). En slik lovfesting vil øke brukerens mulighet til å velge fritt hvordan han ønsker å motta tjenester, uavhengig av kommunale forvalteres skjønn (Andersen et al., 2007). Igjen kan man spørre om disse brukerne bør få en mulighet til å ha innsyn i gitte egenskaper og ansvar som kreves for å organisere sitt eget tjenestetilbud? På den måten vil funksjonshemmede som ikke ønsker å ha dette ansvaret, også kunne vurdere å benytte tradisjonelle tjenester. Samtidig vil BPA- ordningens tiltro til at brukerne selv kjenner sine egne behov best, kunne utfordre de øvrige tjenestetilbudene. Av den grunn er BPA- ordningen av interesse utenfor sitt eget felt, fordi krav om valgfrihet og uavhengighet til profesjonelle forvaltere og tjenesteutøvere vil kunne ha ringvirkninger til andre velferdstjenester (Askheim og Guldvik, 1999). Motsatt vil utvidelsen av funksjonshemmede som målgruppe for BPA kunne føre til en utvanning av tiltroen til brukerstyring, hvilket kan gjøre ordningen mer lik de ordinære tjenestene (Andersen et al. 2007).

Norge har lenge vært de mest tilbakeholdne og konservative i forhold til rammebetingelsene for BPA (Andersen et al., 2007). I tillegg til å ha BPA innenfor sosialtjenestelovens rammer, er Norge alene om en lovbestemmelse som pålegger alle brukere opplæring før de kan begynne i rollen som arbeidsleder (Sandø et al., 2007). I andre land har en tilsynelatende større tiltro til at selvbestemmelse er i overensstemmelse med evnen til å være leder for en gruppe arbeidstakere, både i mangelen på opplæring så vel som i privatiseringen av tjenesten (Andersen et al., 2007). Norge begynner imidlertid å nærme seg denne praksisen hvor alle funksjonshemmede med behov for assistanse, skal ha en lovfestet rett til å organisere dette tjenestebehovet som BPA (Askheim, 2008). I Sverige har man en såkalt LASS- lovgivning, som gir funksjonshemmede rett til å velge blant ulike private aktører som hjelper til med å organisere og være arbeidsgivere for de personlige assistentene (Askheim, 2008). En kan spørre seg om brukeren blir forbruker i så måte at dette åpner for en privatisering av tjenesten her til lands, slik situasjonen er i USA og Storbritannia med kontantoverføringer og ”direct

payments” til funksjonshemmede som så blir forbrukere i et privat marked av tilbydere (Askheim, 2005). Og videre - om denne organisasjonsformen øker brukerens makt og styring over eget tjenestetilbud gjennom økt valgfrihet (Askheim, 2000). Funksjonshemmedes organisasjoner som ønsker at Norge nærmer seg Sveriges lovgivning (Askheim, 2008). I Sverige ser vi imidlertid forsøk på å nærme seg den norske modellen som er mer restriktiv (Askheim og Guldvik, 1999). Dilemmaer som oppstår i forhold til om kvalitetssikringen av en tjeneste som BPA, kun skal måles av brukerne. Det handler videre om muligheten til å ivareta denne kvaliteten gjennom økonomiske rammevilkår, enten ordningen finansieres statlig og/ eller kommunalt (Askheim, 2000).

I 2005 ble målgruppa for BPA utvidet til å omfatte personer som selv ikke kan fungere som arbeidsledere for sitt eget tjenestetilbud. Personer som ikke har mulighet til å fungere som arbeidsledere for sine personlige assistenter, har med lovendringen blitt gitt en mulighet til å ha en såkalt ”fungerende arbeidsleder” (Rundskriv I:15/2005). Eksempelvis kan psykisk utviklingshemmede bruke en representant fra kommunen eller et familiemedlem som arbeidsleder, der vedkommende skal sikre assistentenes arbeidsvilkår og samtidig ivareta brukerstyringen hos den funksjonshemmede. I slike ordninger skiller man mellom brukerrollen og brukerens behov, og arbeidslederrollen med det ansvaret som ligger til den. Ikke bare skal den fungerende arbeidsleder være god til å se og ivareta behovene til brukeren, men samtidig skal en fungerende arbeidsleder ivareta behovene som ligger hos arbeidstakerne. Forskning her til lands viser at både brukere og assistenter er tilfredse med tjenesten (Guldvik og Askheim, 1999; Guldvik, 2003), samtidig som en kan spørre om disse to gruppene kan utvikle interessekonflikter (Christensen, 2007). Er det rimelig å anta at arbeidsledere vil kunne trenge opplæring i eller veiledning til å vurdere eventuelle interessekonflikter med assistent(e)? Hvilke rammevilkår skal BPA- ordningen ha for å imøtekomme slike problemstillinger og hva kreves av arbeidslederrollen for å ivareta egne og assistentens behov?

Funksjonshemmede betegner selv BPA som et frigjøringsverktøy fra barrierer i samfunnet (www.uloba.no). I denne oppgaven spør jeg hva som skal til for å ta dette verktøyet i bruk? Med rettighetsfesting av BPA, vil det kunne dukke opp nye utfordringer i forhold til hvor strenge krav en skal stille til arbeidslederne, og hvem som skal ha tilgang til tjenesten (Askheim, 2000). Norge er i dag den eneste nasjonen med BPA som har obligatorisk opplæring til brukere som skal bli arbeidsledere (Sandø, et al. 2007). Har opplæring betydning

for om arbeidsledere fungerer godt i sin rolle? Og skal staten i så fall stille krav om formell kompetanse hos arbeidsledere eller skal kravet om valgfrihet sette slike krav til side for brukerens egne preferanser? Disse spørsmålene inviterer til en studie av hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder for sitt eget tjenestetilbud. Ut ifra dette har jeg kommet frem til følgende problemstillinger:

- Hva skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder?
- Hvilken betydning har opplæring og veiledning for å fungere i arbeidslederrollen?

1.1. Avgrensning og formål med studien

Denne studien søker å kaste lys over hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder. Jeg er opptatt av å belyse arbeidslederens ansvar for sin egen brukerstyring og for de ansatte. For å belyse dette, ønsker jeg å belyse hva som skal til for å fungere i rollen, sett ut ifra flere aktørperspektiver. Jeg ønsker å belyse problemstillingene fra:

1. Arbeidsgiver/forvalters ståsted
2. Assistentenes ståsted
3. Arbeidsledere ståsted

Tidligere forskning har særlig fokusert på brukertilfredsheten (Askheim og Guldvik, 1999, Guldvik 2003). Jeg ønsker å gå nærmere inn på hva flere aktører innen BPA- ordningen mener er nødvendig for at arbeidslederen skal fungere i sin rolle. Denne kunnskapen kan benyttes i debatten om arbeidslederens opplæring og om prinsippet brukerstyring skal gi brukere valg i forhold til om de ønsker opplæring. Kunnskapen kan også benyttes til opplæringskurs og veiledningsrammer mellom arbeidsledere og arbeidsgivere.

Arbeidsledere bidrar med det jeg betegner som et ”innenfra – perspektiv” i forhold til hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder og erfaringer med opplæring, veiledning og samarbeid. Arbeidsgivere bidrar med et ”ovenfra – perspektiv” på hva de mener er nødvendig for å fungere i rollen som arbeidsleder og erfaringer med å gi opplæring, veiledning, og samarbeide med arbeidsledere. Arbeidsgiverne består av rådgivere, kursholdere og arbeidsgiverrepresentanter. Assistentene som er ansatt hos arbeidsledere kan bidra med et

”nedenfra – perspektiv” på hva det vil si å bli ledet av personer som skal ivareta sin egen brukerstyring og lederfunksjonen for de ansatte. Liknende utvalg i forskning om BPA er tidligere gjennomført i Sverige (Larsson, 2008), mens studier av lederskapseffektivitet tradisjonelt har benyttet seg av liknende ”360 graders perspektiver” (Yukl, 2002).

Jeg har et særlig fokus på opplæring og veiledning som tilbys til arbeidsledere fra arbeidsgiver, for å undersøke hvorvidt og eventuelt på hvilken måte, det er nødvendig for å fungere i rollen. Hva består dagens opplæring av - og hvordan erfares den av brukerne? Opplæringskravene finner vi igjen i kommunale retningslinjer og hos arbeidsgiverorganisasjonene Uloba og kommuner med Ressurssenteret RO som opplæringsinstans. Jeg har derfor inkludert både arbeidsgiver Uloba og kommuner med RO i studien, for å få et helhetlig bilde av dagens måte å organisere BPA- ordningen på. Opplæringskravene og opplegget innenfor Uloba og RO presenteres fortrinnsvis i den teoretiske belysningen av problemstillingen. Dokumentene er tidligere ikke presentert i forskningen om BPA, og jeg ser det derfor som fruktbart å inkludere dette i studien.

Jeg har inkludert informanter fra de to mest brukte arbeidsgivermodellene i Norge: *kommune* og *Uloba*. Forskning viser at det er ulike tradisjoner med opplæring og samarbeid med arbeidsledere blant disse to arbeidsgivermodellene (Guldvik, 2003), hvilket gjør det fruktbart å inkludere informanter fra begge modellene i studien. Dette kan bidra til nyanserte beskrivelser, men også like erfaringer om hva som er nødvendig for å fungere i rollen som arbeidsleder. Da kommunale arbeidsgivere ofte setter bort opplæring av arbeidsledere til Ressurssenteret for omstilling i kommunene (RO), har jeg inkludert informanter fra RO i studien. Uloba gir selv opplæring til sine arbeidsledere.

Jeg har valgt å utelate den tredje arbeidsgivermodellen vi har i Norge i dag; hvor arbeidsleder også er arbeidsgiver for sine assistenter (Askheim, 2003). Dette har jeg valgt vekk av tre grunner. Primært fordi dette en veldig lite brukt arbeidsgivermodell med egne rammevilkår for brukere som også har ansvar som arbeidsgiver (Guldvik, 2003). Det kan være interessant å studere dette nærmere i en annen sammenheng opp imot denne studien. Sekundært, fordi jeg har vært opptatt av å belyse arbeidslederrollen slik den er når den ikke har tilknyttede arbeidsgiveransvar. Videre har jeg ekskludert BPA- ordninger der funksjonshemmede har såkalte fungerende arbeidsledere, fordi det anses som for stort sprik innenfor rammene til en masteroppgave. Det er likevel både aktuelt og interessant å foreta en studie av disse BPA-

ordningene ved en senere anledning. For eksempel vil det være interessant å spørre om alle funksjonshemmede ønsker å gå inn i en arbeidslederrolle for å sikre selvbestemmelse? Ved en slik fremtidig studie kan denne studien ha praktisk nytte ved å kartlegge hva som synes å være forutsetninger for å fungere i denne rollen. Hvem som helst kan bli funksjonshemmet (Tøssebro, 2010), men kan (og vil) alle bli ledere?

1.2. Begrunnelse for metode

Den kvalitative tilnærmingen i studien er anvendt for best å kunne skaffe rike beskrivelser av fenomenet arbeidsledelse og opplæringen som gis til disse (Kvale, 2006). Studien er inspirert av en hermeneutisk fenomenologisk tilnærming, som gir resultater i form av både rene sitater og beskrivelser, samt påfølgende fortolkninger av datamaterialet. Teorien som presenteres i studien består i all hovedsak av teori om brukermedvirkning og brukerstyring, samt et politisk bakteppe og gjennomgang av tidligere forskning. Det anses ikke som fruktbart å innta et avgrenset teoretisk perspektiv å sette empirien inn i. Målet med studien og problemstillingen jeg opererer med, fordrer til en mer praktisk og erfaringsnær tilnærming hvor teori blir benyttet for å forstå begrepene, politikken og rammene rundt ordningen. Med dette menes det her at studiet av hva som oppfattes som nødvendig for å fungere i rollen som arbeidsleder, kan sees i lys av de erfaringsnære beskrivelsene til deltakerne i ordningen uten teoretiske hypoteser. På samme tid vil det hele tiden være et fokus på BPA – ordningens innebygde dilemmaer og muligheter, som er blitt fremsatt på bakgrunn av tidligere forskning og i litteratur om BPA (Askheim og Guldvik 1999, Andersen et al., 2009). Et mål med denne oppgaven er å bidra til en nærmere belysning av disse dilemmaene (les: avgrensning av målgruppen og rettighetsfesting) gjennom en ny innfallsvinkel. På den måten har studien en praktisk målsetning om å trekke frem erfaringer som kan være med på å skape grunnlag for hvordan BPA – ordningen blir organisert i fremtiden. Empirien kan likeså danne grunnlag for videre utvikling av teoretiske modeller av hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder, i BPA- ordningen, og muligens i et større perspektiv på ledelse. Denne studien vil kunne være med på å legge veien videre for ny forskning som støtter, utbroderer eller utfordrer denne studiens resultater.

1.3. Begrunnelse for teoretisk ståsted i studien

Graden av teoretiske begreper og empirinære begreper vil variere innenfor ulike forskningstradisjoner og vitenskapelige paradigmer (Ringdal, 2005). Skal man ta inn teori, er det viktig å balansere ulike forståelsesmodeller, og ikke bare løfte frem ett ståsted (Everett & Furuseth, 2006). Utelates teori, blir det fruktbart å trekke opp debatten om Durkheims syn på hverdagspråkets ”tilsløring av virkeligheten” satt opp imot Webers tiltro til erfaringsnære begreper. I BPA – litteraturen har for eksempel Askheim (2006) etter flere års studier av BPA i faglige rammer, gitt ut boken ”Å leve er mer enn å overleve” - hvor brukernes erfaringer blir presentert helt uten teoretiske begreper, med unntak av en avsluttende refleksjon fra forfatteren selv. I Kollestads studie av unge funksjonshemmede, skriver hun at ”forståelsen av funksjonshemming er sentralt for å forstå hva makt og innflytelse betyr for personene i studien” (2008, s. 29). Av den grunn er det på sin plass i oppgaven med en teoretisk gjennomgang av begrepene brukermedvirkning og brukerstyring som noe mer enn ideologiske perspektiver innenfor velferdspolitikken. Diskusjon følger i metodekapittelet.

1.4. Begrepsavklaringer

Dette er en oppgave som inneholder liktlydende begreper som ”arbeidsleder” og ”arbeidsgiver”. Nedenfor følger en avklaring av visse nøkkelbegreper i oppgaven, etterfulgt av en veileder for videre lesning av oppgaven. Begrepsavklaringene er gjort ut ifra den betydningen de har innenfor rammene av BPA- ordningen som tema:

Arbeidsgiver: *En aktør med et formelt ansvar for avlønning og arbeidsvilkår for arbeidslederens ansatte assistenter. Arbeidsgiver gir også opplæring og veiledning.*

Arbeidsleder: *En tjenestemottaker med makt og ansvar overfor sine personlige ansatte assistenter, der selvbestemmelse i tjenestetilbudet er premisset for denne maktposisjonen.*

Assistent: *Ansatt til å utføre brukerstyrt personlig assistanse hos arbeidsledere.*

Bruker: *En mottaker av offentlige velferdstjenester.*

Borger: *Et medlem av staten som har demokratiske rettigheter.*

Brukerstyring: *Brukerens selvbestemmelse og makt over eget tjenestetilbud*

Brukermedvirkning: *Brukerens medvirkende selvbestemmelse og makt i eget tjenestetilbud.*

Ressurssenter for omstilling i kommunene (RO): *veiledningsorgan for kommunale forvaltere. RO gir kurs til arbeidsledere med kommunale arbeidsgivermodeller.*

Stimuleringstilskudd: *Et statlig tilskudd til kommuner som skal starte opp med BPA – ordninger i sitt tjenestetilbud for funksjonshemmede.*

Uloba: *En arbeidsgiver som er eid av og drevet for funksjonshemmede andelseiere med BPA – ordninger.*

1.5. Leserveiledning

I kapittel 1 presenteres studiens hovedtema og hvordan denne oppgaven søker å kaste lys over problemstillingen ”hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder”. Her følger en introduksjon til metodekapittelet som gjennomgås mer omstendelig i kapittel 3. I kapittel 2 presenteres det politiske bakteppet for BPA- ordningen og setter den inn i et større samfunnsmessig perspektiv i forhold til velferdspolitik og ideologiske strømninger. Videre følger en redegjørelse for sentrale begreper i BPA- ordningen og hvilken betydning de har for arbeidslederrollen. Fokuset er særlig på arbeidslederens selvbestemmelse og hvordan den påvirkes i samspillet med assistenter og arbeidsgivere, og hvordan maktbalansen er forskjellig fra andre tjenester. Dette kapitlet er vesentlig for å forstå ansvar og behov som kan ligge til arbeidslederrollen, og særlig på fokuset denne studien har i forhold til opplæring og veiledning. Dette påfølges av en nærmere gjennomgang av forskningslitteraturen om BPA, der jeg trekker opp tråden til denne studiens aktualitet og verdi. Dette leder over i kapittel 3 om metode og forskningsdesign der jeg gjør rede for og drøfter egne valg i gjennomføringen av studien. Resultater fra studien presenteres og diskuteres i kapittel 4, som er inndelt i to underkapitler som belyser de to hovedproblemstillingene jeg har operert med. Flere problemstillinger blir trukket opp underveis i oppgaven, men de er først og fremst ment som refleksjon over studiens teoretiske og empiriske implikasjoner. I kapittel 5 trekkes dette opp i en oppsummering og avsluttende konklusjoner av resultater og implikasjoner ved studien. I vedleggene til oppgaven får leseren tilgang til godkjenning av studien fra NSD, samt informasjonsskriv og intervjuguider.

2. Teori

I dette kapitlet presenterer jeg en teoretisk bakgrunn og litteraturgjennomgang for å belyse og tydeliggjøre problemstillingen. I første underkapittel presenteres et historisk og politisk bakteppe for den internasjonale og nasjonale politikken overfor funksjonshemmede og funksjonshemmedes rettighetskamp. Jeg går videre inn på hvilken betydning organiseringen av BPA- ordningen har for arbeidslederrollen og opplæringen som gis her til lands. For å belyse dette nærmere, vies plass til en redegjørelse av teori om ”selvbestemmelse”, ”brukerstyring”, ”empowerment” og ”lederskap”. Hensikten er å belyse nyansene i begrepene som knyttes opp imot arbeidslederrollen, for på den måten å diskutere hva som skal til for å fungere i rollen og betydningen av opplæring. Teorien kan slik sett bidra til en tydeliggjøring av problemstillingen og en begrunnelse for hvorfor det er interessant å studere arbeidslederrollen.

2.1. Historisk- politisk bakteppe

”Brukerstyrt personlig assistanse (BPA) gir mennesker mulighet til å få leve et fritt og selvstendig liv. Retten til et fritt og selvstendig liv er en grunnleggende menneskerettighet og dermed ukrenkelig. Derfor mener Norges Handikapforbund at funksjonshemmede som trenger assistanse må få rettskrav på BPA” (www.nhf.no).

Sitatet over stammer fra den pågående debatten om en lovfesting av retten en som funksjonshemmet skal eller bør ha til å organisere sine tjenester som *brukerstyrt personlig assistanse* (BPA). For å forstå denne debattens kjerne, er det nødvendig med en redegjørelse av bakgrunnen for dagens politikk overfor funksjonshemmede, som kan belyses ut ifra to ulike forståelsesmodeller av begrepet *funksjonshemming*. I dag har man beveget seg fra en forståelse av at funksjonshemming er en egenskap ved individet, som kan eller må rehabiliteres gjennom medisinsk teknologi og verktøy, til en sosial forståelsesmodell som fokuserer på misforhold mellom individets ressurser og samfunnets krav til ressurser (Grue, 2006). Suksess og styrker til tross, ble den medisinske forståelsen med tiden utsatt for hard kritikk, blant annet på bakgrunn i stigmatiserende ”bivirkninger” ved medisinske klassifiseringssystemer og behandlingsverktøy (Holmstrøm, 2005). *”Diagnosen som portåpner eller stigma”* fanger essensen av både muligheter og vanskeligheter rundt det medisinske systemet, der den samme merkelappen som kan føre frem i et offentlig system av behandlingsmuligheter og tiltak, også kan bidra til å sette mennesker i bås, som forlenget kan være utgangspunkt for diskriminering (Tøssebro og Lundeby, 2002). I følge Askheim (2005)

kan den skandinaviske normaliseringstradisjonen karakteriseres som en utvidelse av tankegangen bak den nordiske velferdsstaten. Han beskriver videre at dette handler om universalisme og rettigheter. Medborgerskapet eksisterer for alle samfunnsborgere, uavhengig av evner (Askheim, 2005). I strategiplanen for nedbygging av funksjonshemmende barrierer i samfunnet, heter det at ”*Politikk for funksjonshemmede er i ytterste konsekvens spørsmål om demokrati. Det handler om retten til å delta i samfunnslivet, og om at alle mennesker har det samme menneskeverd*” (NOU 2001:22 Fra bruker til borger, s. 1)

Det offentlige har med utgangspunkt i det overnevnte, påtatt seg ansvaret for å redusere eller bygge ned barrierene gjennom varierte tiltak og utredninger av funksjonshemmedes levekår (Stortingsmelding 40: 2002-03). Rent billedlig kan en si at rehabiliteringstankegangen fortsatt er tilstede i dagens velferdspolitik, men det er nå samfunnet, ikke individet, som skal behandles. Internasjonalt omtales dette som ”*The Environmental Turn*” – altså en dreining av perspektiv, fra individ til omgivelsene (Tøssebro, 2009). Det nye tenkesettet er så vel fremmet internasjonalt (FNs konvensjon for mennesker med funksjonsnedsettelse), som i de nasjonale handlingsplanene for ”nedbygging av funksjonshemmende barrierer i samfunnet” (NOU 2001: 22 Fra bruker til borger). De nye politiske verktøyene består av antidiskrimineringslover, krav om tilgjengelighet for funksjonshemmede, samt inkluderende arbeidsliv (NOU: 2005: 8 Likeverd og tilgjengelighet), for å nevne noe. Funksjonshemmede skal ikke stå utenfor samfunnet, segregeres, institusjonaliseres eller reduseres til et medisinsk problem, men inkluderes og integreres i samfunnet som alle andre samfunnsborgere (NOU 2001: 22 Fra bruker til borger).

Samtidig er mange funksjonshemmede avhengige av medisinsk teknologi i forbindelse med både rehabilitering, smertelindring og hjelpemidler. Forkjempere for den sosiale forståelsesmodellen vil her bli sårbare for kritikk om at de ofte overser dette (Barnes et al., 2005). Funksjonshemmede kjemper blant annet i dag for å beholde retten til hjelpemidler på bakgrunn av en utredning av hjelpemiddelområdet her til lands (NOU 2010: 5 Aktiv deltakelse, likeverd og inkludering). Utredningen av hjelpemiddelområdet har møtt samme motstand hos funksjonshemmede organisasjoner som BPA- ordningens hjemmel i sosialtjenesteloven, der de frykter store variasjoner i kommunene (Høringskonferanse NOU 2010:5 det norske teateret 10.06.2010). Dette kan vise at man har beveget seg vekk fra en rent medisinsk forståelse av funksjonshemming, men likevel ikke gått vekk fra tiltroen til medisin som profesjon, da man kjemper for retten til hjelpemidler. I Norge har vi med andre ord

inntatt en såkalt relasjonell forståelsesmodell (Grue, 2006) av funksjonshemming. Dette viser at politikken overfor funksjonshemmede i handler om en demokratisk rett til å delta og medvirke i samfunnet generelt og spesielt til å medvirke i utformingen av det offentlige tjenestetilbudet. Samtidig utfordrer denne politikken så vel tiltroen til profesjonene som andre velferdspolitiske målsetninger (Askheim og Guldvik, 1999). I forhold til BPA- ordningen vil man for eksempel kunne se det slik at kravet om brukerens makt på individnivå (som arbeidsledere i eget tjenestetilbud) har ført til økt press fra funksjonshemmede om større makt og medvirkning på tjenestenivå (som borgere). Med andre ord: erkjennelsen om at brukere skal myndiggjøres og likestilles som borgere med rett til å bestemme over eget liv, har medført at funksjonshemmede har fått en kraftigere stemme på tjenestenivå. Dette gjør at BPA- ordningen ikke bare handler om praktisk og personlig bistand, men for mange også om demokratiske rettigheter og politisk engasjement.

Perspektivskifter og politiske reformer om brukerstyring og BPA dukker sjeldent opp i et ideologisk tomrom (Askheim og Guldvik, 1999). I likhet med borgerrettighetskampen som ble startet av afroamerikaneren Rosa Parks i 1955, ble BPA - ordningen, så vel som den sosiale forståelsesmodellen av funksjonshemming, kjempet frem av independent living-bevegelsen, allerede presentert innledningsvis (Grue, 2006, Askheim, 2000). De ideologiske strømningene om myndiggjøring og retten til å leve et fritt og uavhengig liv, har med andre ord sitt utspring i USA på 1960 og 70 – tallet (DeJong, 1983). Som følge av krigen i Vietnam, ble unge, sårede soldater opprørte over de dårlige mulighetene de fikk som funksjonshemmede etter krigen. Mange funksjonshemmede levde et liv i fattigdom uten muligheter til utdanning, transport og bolig (Grue, 2006). Funksjonshemmede var i samme situasjon som Rosa Parks; da hun gjorde opprør mot å bli utestengt fra samfunnets mange sosiale arenaer og kommunikasjonsmidler på bakgrunn av sin hudfarge. Goffman påpekte allerede i 1963 hvordan rehabiliteringstankegangen av funksjonshemmede og det manglende fokuset på hvordan samfunnet for øvrig skaper stigmatiserte roller, bidro til å stenge funksjonshemmede utenfor samfunnet. Fokuset på diskriminering viser at funksjonshemmede har en felles sak med etniske minoriteter, homofile og undertrykte sosiale klasser, som alle kjemper for likeverd og likestilling (Bichenbach, 1999). Her kan man skimte hvordan en ordning i forholdsvis liten målestokk som BPA i Norge, med bare 1500 brukere, kan ha politisk slagkraft utenfor funksjonshemmedes rekkevidde (Askheim og Guldvik, 1999).

BPA er kommet i stand på grunn av funksjonshemmede aktivister som gjorde opprør mot paternalisme, rehabiliteringstankegang og institusjonsomsorg på 70- tallet (Askheim, 2000). Forkjemperne for dagens BPA ønsket på den tiden å leve et uavhengig liv fra profesjonelle og ubetalte forsørgere (DeJong, 1983). Den såkalte *independent living bevegelsen* oppstod i USA, med nære bånd til borgerrettighetskampene, satte søkelyset på et felles problem hos marginaliserte og diskriminerte grupper i samfunnet. I Norge finner vi arvtakere fra denne bevegelsen som i 1991 startet andelslaget ULOBA (Uavhengig Liv Oslo og Omegn Begrenset ansvar), fem år etter at svenskenes STIL ble opprettet (Gough, 1994). Uloba har spilt en rolle som arbeidsgiver for BPA- ordninger her til lands siden ordningen startet opp som et forsøk på 90- tallet mellom Helsedirektoratet og Norges Handikapforbund (Askheim og Guldvik, 1999). Uloba tilbyr som andelslag eid av funksjonshemmede, et alternativ til kommunale BPA- ordninger som de betegner som ”Borgerstyrt personlig assistanse” (www.uloba.no). Uloba skriver her at de har gravlagt brukeren, og skapt en borger, med deres BPA – verktøy, hvilket vitner om en sterke ideologisk forankring fra independent living- bevegelsen. På samme tid er ideologien om brukere som borgere tatt inn i velferdspolitikken overfor funksjonshemmede i dag og i de kommunale BPA- ordningene (NOU:22/2001 fra bruker til borger). I praksis er det likevel vitenskapelig dokumentert et skille i hvordan Uloba og kommunale forvaltere fungerer som arbeidsgivere i BPA- ordningen (Guldvik, 2003). Dette kan forstås på bakgrunn av at disse to arbeidsgiverne har ulike roller i forhold til funksjonshemmede generelt, og i BPA- ordningene. At Uloba i tillegg vurderes som bedre enn kommunale arbeidsgivere av brukerne selv, blir interessant i forhold til hva som vurderes som nødvendig for en vellykke ordning. I tillegg viste Guldviks studie (2003) at Uloba vurderes som bedre enn kommunale arbeidsgivere i forhold til opplæring og generell kontakt. Det kan dermed være interessant å spørre hvilken betydning opplæring og generell kontakt har for at en arbeidsleder skal fungere i sin rolle. Og videre om det er av betydning for en vellykka BPA- ordning om arbeidsgiveren har en sterk ideologisk forankring for BPA- ordningene eller ei. Det kan være nyttig å gå nærmere inn på hva som ligger i Ulobas ideologi for å forstå hva som står på spill i diskusjonen om hvordan BPA- ordningen skal organiseres med hensyn til arbeidsledernes opplæring og oppfølging fra arbeidsgiver.

Uloba tilbyr som arbeidsgivere opplæring og veiledning ut ifra prinsippene selvhjelp og likemannsperspektiv, som kort sagt representerer en ideologi om at funksjonshemmede selv best kjenner hvor skoen trykker, og at man kan dra nytte av erfaringene til andre funksjonshemmede som skal bli ledere i sitt eget liv. Selvhjelpstankegangen og

likemannsarbeid er imidlertid ikke helt unikt for Uloba som organisasjon, men vokste frem allerede på 1800 – tallet og er i dag tatt inn som et satsningsområde i statsbudsjettet (2007), med bevilgninger til det ”nasjonale knutepunkt for selvhjelp” opprettet i 2005 (Selvhjelp Norge 2010). Deres arbeid stammer fra organisasjoner som ble etablert for medlemmenes felles problemer, felles behov og felles ønsker om å gjøre noe med livet sitt. Eksempler på de første organisasjonene er arbeiderforeninger, humanitære foreninger og samvirkelag.

Selvhjelp ble basert på erfaringsbasert kunnskap – både for den enkelte og for selvhjelpsbehovet som sådan og bygger på troen til den enkeltes kunnskap om eget liv som et verktøy. Dette har igjen tilknytning til myndiggjøringstankegangen (empowerment) som setter brukere og medlemmer av samfunnet i sentrum for makten i deres eget liv, som motpol til at profesjonene har ”alle svarene”. Selvhjelp har videre tilknytning til brukermedvirkning, som er blitt et politisk satsningsområde med følgende intensjoner (www.selvhjelpnorge.no):

- Samfunnsendringer: fra tilrettelegging til aktiv deltakelse
- Fagfolks anerkjennelse av brukererfaringer
- brukernes behov for aktiv deltakelse

Selvhjelpsprinsippet har i dag falt noe i bakgrunnen for at organisasjonene nevnt over er blitt pressgrupper i samfunnet for å få frem felles ønsker (Nasjonalt knutepunkt for selvhjelp, 2010). Blant disse dukker Uloba opp, som ikke bare er et andelslag som tilbyr borgerstyrt personlig assistanse, men også en politisk pressgruppe som vil sikre den enkeltes mulighet til å styre sitt eget liv gjennom en lovfestet rett til BPA. På denne måten blir brukermedvirkning og selvhjelp ikke bare tomme festord, men ytterst virkelige i konsekvens av at ideologien om menneskets egen makt blir et politisk pressmiddel. Av den grunn beskriver Andersen med flere (2006) at BPA- ordningen er en ideologisk bastard i velferdstjenestene generelt.

Samtidig kan en spørre om hvorvidt en arbeidsgiverorganisasjon for BPA- ordninger som samtidig driver politisk virksomhet har konsekvenser for brukernes forståelse av ordningen, sin egen rolle. Videre er det interessant å spørre om kommunale arbeidsgivere tilbyr liknende holdninger i sin opplæring og veiledning av brukere. På hvilken måte har selvhjelpsprinsippet konsekvens for BPA- ordningene, slik det tilbys ovenfra og ned?

Uloba har videreført tanken om at funksjonshemmede best kan hjelpe seg selv ut til tanken om likemenn som tilbyr opplæring i å være arbeidsledere i BPA. Ulobas filosofi er at funksjonshemmede som har vært passive brukere av hjelpeapparatet for så å bli lært opp til å fungere som ledere for egne BPA- ordninger, således vil kunne fungere som gode

rollemodeller for andre i samme situasjon. Tanken i Uloba er at BPA først og fremst handler om å bli sjef i sitt eget liv, og at det dernest handler om ledelse for en praktisk og personlig bistandsordning (www.uloba.no). I kommunale BPA- ordninger finner man ikke igjen en slik ideologi, mens retningslinjene for denne sosiale tjenesten er bygget på prinsipper om brukermedvirkning og brukerstyring. Dermed er det interessant å spørre hvorvidt det er av betydning for BPA- ordningene at brukerne får opplæring fra en likemann eller ikke. Og i forlengelsen kan det være nyttig å undersøke om ideologiske prinsipper som likemannsperspektiv og selvhjelp i arbeidsgivermodellene har betydning for assistentenes arbeidsvilkår. Christensen (2007, s. 5) peker blant annet på konsekvenser av den politiske rettighetskampen som kjøres av Uloba:

”Rettighetsfestningen har ingen hensikt, hvis det viser seg, at det ikke er mulig å rekruttere personlige assistenter. Utfordringen ligger i, at det finnes et potensielt spenningsforhold mellom de personlige assistenters arbeidstakerinteresser og BPA brukernes selvstyringskrav over assistansen. Føres alle diskusjoner om BPA ordningen primært på brukernes premisser, vil man i fremtiden med stor sannsynlighet møte stigende rekrutteringsproblemer.”

Knutsen (1989, s 34) beskrev hvordan *”rettighetstankegangen generelt har kommet mye lenger innenfor den delen av velferdsstaten som har å gjøre med kontantoverføringer sammenlignet med de sosiale tjenester”*. I Norge er det nå stor grad av politisk enighet om at vi bør ha en fellesskapsmodell for velferdstjenestene - så lenge vi får den til å virke godt (Støstad, 2004). Det skyldes ikke minst at fellesskapsmodellen har tjent oss godt i mange år. Samtidig har de offentlige tjenestene vært gjennom en rekke reformer de senere årene, som har ført til mer konkurranse innenfor helsetjenestene. Reformen i offentlig sektor som New Public Management har kommet for å møte kritikken om ineffektivitet, byråkrati og lite samkjøring (Stamsø, 2005). Reformene kom som følge av økonomiske problemer i enkelte land, og globaliseringen har ført til at mange nå foreslår å styrke private markedsorienterte løsninger (ibid). I Norge er det samtidig stor oppslutning om at den tradisjonelle nordiske velferdsmodellen, som oppfattes som bedre enn et angloamerikansk velferdssystem med private markeder (Støstad, 2004). Ved en rettighetsfesting av BPA vil det kunne dukke opp flere alternative arbeidsgivermodeller hvilket innebærer variasjoner i forhold til ideologisk forankring, arbeidsvilkår og så videre, slik vi ser i statene (Askheim, 21.09. 2004). Hvem skal så velge arbeidsgivermodell? Skal det være brukervalg? Legges ut på anbud - eller foregå slik

det gjør i dag? Innebygd i denne diskusjonen kan en finne det nødvendig å undersøke hva som synes å være nødvendig for at arbeidsledere skal fungere i sin rolle, både med hensyn til krav som skal stilles til arbeidsledere, arbeidsgivere og assistenter.

Busch og Vanebo beskrev (2001) at sykehjem i dag legges ut på anbud, og at andre velferdsorganisasjoner i dag blir mer avhengige av sine omgivelser enn tidligere. Dette ser fortsatt ut til å være aktuelt, da blant annet myndighetenes krav til økt effektivisering og privatisering har ført til at man må se seg om og tilpasse seg krav fra tjenestemottakerne mer enn før (ibid). Samtidig skal velferdstjenestene bli mer samkjørt, noe som forutsetter større samarbeid mellom velferdsorganisasjonene, f. eks: *"I mindre kommuner kan en måte å oppnå dette på for eksempel være å benytte samme personale både i og utenfor sykehjem"* (Helse og omsorgsdepartementet, NOU 1997: 17). Slike individuelle tilpasninger ser ut til å komme sterkere frem i dagens offentlige velferdstjenester, hvilket uttrykkes i samhandlingsreformen "rett behandling - på rett plass- til rett tid" som ble vedtatt i 2010 (St.meld. 47: 2008-2009). BPA- ordningen kan forstås som en forløper for målsetningene om å gi praktisk og personlig bistand til funksjonshemmede "på rett plass til rett tid". I forhold til andre kommunale tjenesteordninger er BPA vurdert som svært vellykka av 90 prosent av brukerne, som blant annet trekker frem at de kan styre hverdagen selv mer enn før tilgang til tjenesten (Andersen et al, 2007). Samtidig kan en spørre hvor fleksible og hvor forutsigbare man kan forvente at tjenesteutøvere skal være innen velferdstjenestene? Hvordan ivareta tjenesteutøvernes interesser i velferdstjenestene generelt og i BPA- ordningen spesielt, dersom målestokken for gode velferdsordninger baseres på brukertilfredshet alene? På bakgrunn av dette kan en søke ny forståelse av forholdet mellom assistenter og arbeidsledere i dagens BPA- ordninger, for å undersøke hva som synes å være nødvendig for at begge er tilfredse. Og videre kan det være interessant å undersøke hvilke vilkår som skal stilles fra og til arbeidsgivere med rammevilkår for samhandling mellom arbeidsleder- assistenter. Disse forholdene vil samtidig kunne påvirkes og endres av det politiske rammeverket og fremtidige løsninger innenfor BPA- debatten som beskrives nedenfor.

At de første forsøkene med BPA startet opp som et samarbeid mellom Helsedirektoratet og Norges Handikapforbund, kan indirekte symbolisere Independent living- bevegelsens (DeJong, 1983) møte med den nordiske velferdsmodellen (Støstad, 2004). Spørsmål som dukker opp i kjølevannet av ideologiinntoget i velferdsstaten Norge, er blant annet hvorvidt

en skal fortsette å rendyrke ordningen som et tilbud for funksjonshemmede eller om målgruppen skal utvides (Askheim, 2000). Videre spør en hvordan en skal finansiere ordningen fremover dersom målgruppen utvides. En utvidelse av målgruppen kan muligens også utvanne den ideologiske forankringen fra Independent living – bevegelsen. Hva som skal til for å fungere som arbeidsleder for sitt eget tjenestetilbud synes dermed å være interessant i forhold til nye målgrupper. Eksempelvis finner man i dag at den sosiale tjenesten som BPA-ordningen er et alternativ til ”praktisk og personlig bistand” ytes til psykisk syke og rusavhengige gjennom kommunale miljøarbeidertjenester og såkalte ”ambulerende team”. I psykisk helsearbeid er det profesjonelle tjenesteutøvere som har mer makt enn brukeren, i motsetning til BPA- ordningen på individnivå. I det andre tidsskriftet for psykisk helsearbeid ”makt” (Andersen, 2010) finner man igjen mange av de samme diskusjonene og ideologiene som står sentralt i BPA- ordningen: som makt, menneskerettigheter og brukermedvirkning. En kan dermed spørre hvordan man begrunner hvorvidt målgruppen for BPA utvides eller avgrenses.

Med utgangspunkt i Goffmans ”stigma” (1963) og Foucaults avhandling om galskapsens historie (1961) kan en stille seg kritisk til hvordan man i dag avgrenser tilgangen til velferdstjenester etter diagnose eller funksjonsnivå. I dag er det ikke fritt brukervalg, men brukere har innflytelse over eget tjenestetilbud, samt representeres de i større brukerutvalg. Samtidig kan en spørre hvem som får prøve seg som arbeidsledere og hvem som får være med i brukerutvalgene for BPA i utgangspunktet? Hva er årsak til at BPA- ordningen er lovhjemlet som en tjeneste for ”sterkt funksjonshemmede” jf. Sosialtjenesteloven § 4-2a og senere utvidet til å inkludere andre grupper? I en debatt om BPA- ordningens rammer synes det å være nyttig med studier som kan belyse hvem som har behov for tjenesten og hva som skal til for å beherske rollen som leder for sitt eget tjenestetilbud.

BPA – ordningen er særdeles godt dokumentert i Norge (Sandø, Andersen og Jensen, 2007). Dette henger sammen med det offentliges tradisjon om å evaluere og dokumentere sin virksomhet, blant annet for å bidra til utvikling av tjenestene og økt tilfredshet blant brukerne. BPA - ordningen er blitt vurdert som svært vellykka blant brukerne i forskningen hele det siste tiåret (Gudvik, 2003, Andersen, 2007). Mesteparten av forskningen om BPA er utført av Andersen, Askheim, Begg og Guldvik i Østlandsforskning (2007). De har fått oppdrag fra blant annet departement, fylkeskommuner, kommuner, statlige etater, råd og uvalg og Norges forskningsråd (ibid). En hovedgrunn for den sterke tilfredsheten mener forfatterne er

brukerstyringen som ligger i ordningen, der brukerne får et mer aktivt liv og får økt livskvalitet i forhold til andre tjenester. Et sentralt punkt i deres studier er at opplæring og veiledning i arbeidslederrollen er mangelfull, noe som betyr at plikten til lederopplæring ikke følges opp av kommunen (Askheim og Guldvik 1999, Guldvik 2001). Samtidig sier både RO og Uloba seg enige i at det kommunale lederopplæringskurset i regi av RO ikke er tilstrekkelig (Sandø, 2007 s.44). Ut over dette er forskningen mangelfull med hensyn til lederopplæringens innhold og omfang i arbeidsgivermodellene Uloba og kommune. Forskningen er gjennomført innenfor ulike vitenskapelige disipliner og har inkludert ulike deltakere i BPA- ordningen. Deltakerbasert forskning (PR) (Askheim og Borg 2010) vil kunne bidra til å undersøke hvorvidt brukere og tjenesteutøvere har samme forståelse av nøkkelbegreper som brukermedvirkning, og hvorvidt det oppleves som brukermedvirkning fra deltakernes ståsted. Jeg har tidligere i kapittelet vært inne på nyanser innen Uloba og kommunenes begrepsapparat i forhold til ”selvhjelp” og ”likemannsarbeid”. Nedenfor følger en nærmere beskrivelse av organiseringens betydning for arbeidslederrollen og opplæringen til arbeidsledere innenfor uloba og kommuner. Dette anses som nødvendig for at leseren skal ha et tilstrekkelig innsyn i rammene for arbeidslederrollen her til lands.

2.2. Organiseringens betydning for arbeidslederrollen

I dette kapittelet gjør jeg rede for hvordan BPA – ordningen organiseres, med fokus på betydningen dette har for arbeidslederrollen. Jeg skisserer først et internasjonalt bilde av variasjoner for organiseringen, før jeg går nærmere inn på BPA i norske rammer. Jeg vil vise til Askheim sin sammenlignende studie av hvordan organiseringen av BPA kan påvirke graden av brukerstyring (2005). Dette anses som relevant for å belyse problemstilling 1 om hva som skal til for å fungere i arbeidslederrollen, strukturelt sett. Jeg vil fokusere nærmere på de to arbeidsgivermodellene som brukes mest i Norge. Dette anses som relevant for å bringe frem kunnskap om arbeidslederrollen, vedrørende makt- og ansvarsfordeling mellom assistenter og arbeidsgiver. Jeg fokuserer på opplæringen av arbeidsledere i dagens arbeidsgivermodeller, for å skissere et bakteppe til empirien som belyser problemstilling 2. Jeg har benyttet meg av styringsdokumenter og informasjonsmateriell gjort tilgjengelig fra statlig hold og fra arbeidsgiverorganisasjonene (www.ro.no, www.uloba.no, www.regjeringen.no) for å belyse arbeidslederrollen gjennom organisering og opplæring. Organiseringen av BPA er i dag tillagt kommunene, som i kraft av å være forvaltere av sosialtjenesteloven, kan velge mellom 3 såkalte ”arbeidsgivermodeller”. Arbeidsgiverne har

ansvar for opplæring og veiledning av arbeidsledere, så vel som det formelle ansvaret med avlønning av assistenter (www.ro.no). Arbeidsgivermodellene vi har her til lands er:

1. kommunen
2. en privat aktør (Uloba)
3. brukeren er både arbeidsleder og arbeidsgiver

Kommunen er pålagt å tillegge brukerens ønske sterkt i valg av arbeidsgivermodell (rundskriv I:20/2000), men har det siste ordet i valg av modell. I dag er kravet om selvbestemmelse i valg av arbeidsgivermodell redusert til brukermedvirkning, da kommunen har siste ordet. Dermed er det interessant at arbeidslederne her til lands er mer tilfredse med Uloba enn kommunen som arbeidsgivermodell (Guldvik, 2003). Sentralt i disse studier står tilfredshet rundt opplæring, oppfølging og generell kontakt med arbeidsgiver (ibid). Finnes det variasjoner i styringsdokumentene som kan belyse hva arbeidsledere er tilfreds med?

En forskjell mellom arbeidsgiverne er som nevnt tidligere, at Uloba tilbyr opplæring og veiledning i et såkalt "likemannsperspektiv". Dersom kommunen er arbeidsgiver, vil opplæringen settes vekk til en ekstern aktør; Ressurscenter for omstilling i kommunene (RO) som har fått i oppdrag fra staten med å gi kurs til arbeidsledere. RO tilbyr ikke opplæring fra likemannsperspektiv, men har også erfaringsutveksling sentralt i sine kurs for arbeidsledere (www.ro.no). I Uloba får man som arbeidsleder med andre ord opplæring og en ideologisk forankret arbeidsgiverorganisasjon, mens man fra kommunen får opplæring fra RO, og en arbeidsgivermodell som også har forvaltningsmessig ansvar for BPA- ordningen.

RO har et statlig godkjent opplæringskurs for arbeidsledere, med tilhørende oppslagsverk som skal være redskap til veiledning. RO har i tillegg et erfaringskurs for arbeidsledere, og er oppdragsansvarlige for Helsedirektoratets bevilgningen av statlige stimuleringsstipend til kommunale BPA – ordninger. Stipendiet er ment å dekke kommunens kostnader med opplæring og oppfølging av arbeidsledere og ansatte. Noen kommuner søker imidlertid ikke om statlige stimuleringsstipend, og benytter da heller ikke ROs grunnkurs for arbeidsledere. De fleste kommuner velger likevel å søke om stimuleringsstipend i RO, som følgelig betyr at tjenestemottakeren får opplæringskurs i RO: ”Pr. 15.04.09 har Helsedirektoratet tildelt stimuleringsstipend til 242 kommuner for 1108 brukere som har ordningen i 2009 (285 nye

og 823 videreføring)”. (www.ro.no/stimtilskudd.htm). Oppgavefordelingen mellom arbeidsleder, kommuner og RO presenteres i tabellen nedenfor.

Tabell 1: Oppgavefordeling mellom kommunen med RO og arbeidsledere

	Kommunen	RO	Arbeidsleder
Oppløgg	Forvalter, gir opplæring og oppfølging	Rådgiver for kommuner til arbeidsledere	Har ansvar for å lede assistansen. Skal lage arbeidslister og timelister for assistentene, følge lovverk.
Opplæring	Arbeidsgiver kan gi opplæring og oppfølging ut over RO - kurset.	RO gir obligatoriske opplæringskurs til arbeidsledere	Skal gi opplæring til assistenter
Oppfølging	Arbeidsgiver veileder arbeidsledere	RO holder erfaringskurs til arbeidsledere	Skal bruke personalmøter og medarbeidersamtaler for å følge opp assistentene og sin egen ordning.

Dersom Uloba blir arbeidsgiver, overtar de kommunens ansvar med å gi opplæring og oppfølging til arbeidsledere og assistenter, samt ansvaret med lønninger og arbeidsavtaler. Uloba bistår også arbeidsleder med å ansette assistenter. Kommunen står tilbake med ansvaret for å rullere vedtaket om BPA, noe som betyr at kommunen fortsatt har krav på innsyn i BPA – ordningen, med hensyn til timebruket til tjenestemottakeren: arbeidslederen. Makten mellom arbeidsleder og kommune er på denne måten stadig utfordret av kommunalt innsyn og kontroll (Andersen et. al, 2006). Uloba har egne kurs og rådgivere for arbeidsledere, basert på likemannsarbeidet og deres ideologi. Uloba har regionale rådgivere og kurs til samtlige av sine arbeidsledere, som for øvrig blir automatisk andelseier i Uloba (www.uloba.no).

Tjenestemottakeren kjøper en andel, skriver avtale og blir medeier i Uloba (www.uloba.no). Deretter må tjenestemottakeren delta på obligatoriske kurs og en gjennomgang av oppslagsverket i Uloba. Ulobas opplæringskurs til arbeidsledere er det eneste godkjente alternativet til RO fra Helsedirektoratet i dag. Oppfølgingen til arbeidsledere i Uloba består av ”lederforum” – en møteplass for erfaringsutveksling og diskusjon av temaer. Rådgivning gis fra et likemannsperspektiv, med mulighet for å nå rådgiver når som helst, eller til å settes over til en annen rådgiver i Uloba.

Nedenfor presenteres oppgavene og innholdet i opplegget i Ulobas BPA – ordning i en tabell og en nærmere redegjørelse om Uloba og arbeidslederens oppgaver.

Tabell 2: oppgavefordeling mellom Uloba og arbeidsleder

Oppgavefordeling	Uloba	Arbeidsleder
Opplegg	Uloba har det formelle ansvaret for assistentene, og betaler lønningene deres. Uloba gir opplæring og oppfølging til arbeidsledere.	Arbeidsleder kjøper andel i Uloba, leder assistenter turnus og arbeidslister, og følge regelverk for bla. Arbeidsmiljø- og ferielov.
Opplæring	Uloba gir opplæring til arbeidsledere.	Arbeidsleder lærer opp assistenter
Oppfølging	Uloba gir oppfølging til arbeidsledere gjennom rådgivning og lederforum	Arbeidsleder følger opp assistenter gjennom medarbeidersamtaler

Kommunale arbeidsgiverordninger og Ulobas borgerstyrte personlige assistanse viser at det er variasjoner blant ideologiske forankringer i organiseringen av BPA. Arbeidsgiverne har mye av det samme ansvaret for opplæring og veiledning til arbeidsledere. Jeg vil derfor presentere kort opplæringsverktøyet til Uloba og RO for å vise hvilke føringer som legges for at arbeidsleder skal fungere i rollen. Dette går frem av tabellen nedenfor.

Tabell 3 Innholdet i oppslagsverk for opplæringen av arbeidsledere:

Temaer i oppslagsverket	Innhold i temaene
Om etablering av BPA	Om BPA – ordningen Om grunnlaget for ordningen Om tidligere forskning vedr. BPA Om etablering og rekruttering i startfasen Om lønn, ansettelse og oppsigelsesforhold av assistenter.
Om arbeidslederrollen	Om ledelse. Om ansvar Om rollefordeling mellom arbeidsleder, arbeidsgiver og assistent Om etikk og konfliktforebygging, konfliktløsning, medarbeidersamtaler.
Om administrative oppgaver	Om skjema for timelister og lignende. Om arbeidsplan og avtaler Om sykefravær Om ferie Om økonomi
Om etikk og reglement	Om konfliktforebygging Om etikk og rolleforståelse Om HMS Om avtaleverk mellom arbeidsgiver – arbeidsleder – assistent.
Om fordypningstemaer	Om fordypning i temahefter eller kapitler som tar opp problemstillinger arbeidsleder kan komme over.

Selv om arbeidsleder har ulike ansvar i de forskjellige arbeidsgivermodellene, belyst over, kan vi se fra opplæringsverktøyene i Uloba og ro at det er bred enighet om hvilke oppgaver og ansvar som ligger til rollen. For å fungere i rollen som arbeidsleder, ser det dermed ut til at man må kunne påta seg ansvar med administrative oppgaver, etikk og reglement, ledelse og brukerstyring, samt rekruttering og opplæring av personlige assistenter.

Min forståelse av opplæringsverktøyene i Uloba og RO er i overensstemmelse med Guldvik (2003) som i sin studie benyttet liknende hovedtemaer: *etikk, lederoppgaver, relasjonelle forhold, administrasjon og utøvelse av ledelse*. Det er dermed interessant at arbeidsledere er

mer tilfredse med Ulobas opplæring og oppfølging, enn med kommunes, når det synes å være store likheter i krav og opplæring til arbeidslederrollen. I min empiriske belysning av problemstillingene, vil det dermed være interessant å se om arbeidsledere i studien kan gi beskrivelser på dette fenomenet. Videre om det finnes enighet i forhold til hvilke krav som skal stilles til arbeidsledernes opplæring, og hva assistentene erfarer som nødvendig for at arbeidsleder skal ivareta deres situasjon så vel som sin egen. Svarene på disse spørsmålene, vil i følge Askheim (2005) ha innvirkning på om BPA får en ideologisk utvanning av ordningen, uten vektlegging av likemannsperspektivet, og dessuten hvordan man avgrenser målgruppen med eller uten ideologiens forankring. Videre kan dette påvirke spørsmålet om en profesjonalisering av assistentyrket eller om arbeidsledere og assistenter utvikler ulike interesser. Dernest kan dette ha betydning for finansieringss spørsmålet (Askheim, 2005) og eventuelt en todeling av ordningen hvor noen har større ordninger enn andre (Guldvik, 2003).

2.3. Fra selvbestemmelse til arbeidsledelse

I dette delkapitlet gis en nærmere redegjørelse av nøkkelbegreper i BPA- ordningen. Jeg begynner med begrepet ”selvbestemmelse” for så å beskrive ”brukermedvirkning, brukerstyring, empowerment” og til sist ”ledelse”. Rekkefølgen i redegjørelsen er valgt på bakgrunn av at det kan synes som om begrepene gradvis glir over i hverandre. Med dette menes det at begrepene belyser nyanser av makt over seg selv og overfor andre. I det følgende søker jeg å belyse hva som skal til for at en person skal ha og ivareta selvbestemmelse, brukerstyring og arbeidslederansvar i sin egen BPA- ordning.

2.3.1. Selvbestemmelse

***BESTEM Else Selv
Selv Else BESTEM
Else BESTEM Selv
Selv BESTEM Else
BESTEM Selv Else***

Diktet over er skrevet av Ellingsen (2007), som er leder av norsk kompetansesenter for utviklingshemmede (NAKU). Ellingsen beskriver at selvbestemmelse gjerne brukes synonymt med ordet autonomi, som innebærer en rett til å bestemme over seg selv (Ellingsen, 2007). Jeg vil begynne med redegjørelsen av begrepet ”selvbestemmelse” fra perspektivet som Ellingsens dikt kan representere. Diktet kan forstås som et bilde på at ”Else bestemmer selv”, hvilket igjen kan vekke assosiasjoner til at Else er en som må kommunisere hva hun vil,

overfor en annen part. Hva er det som gjør at man må kommunisere med andre for å ivareta egen selvbestemmelse. Tøssebro (1992) beskrev at diskusjonen om utviklingshemmedes muligheter for å ha makt og innflytelse i eget liv, gjerne fortone seg annerledes enn andre diskusjoner. I følge Tøssebro (1992) har selvbestemmelse for psykisk utviklingshemmede ofte handlet om hverdagslige ting som å velge hva man vil ha å spise og om man vil gå tur i dag. Litteratur om selvbestemmelsen til psykisk utviklingshemmede, vil kunne medføre et innblikk i hva som skal til for å ha og ivareta innflytelse over eget liv, samt hva skillet mellom arbeidsledelse og selvbestemmelse ligger i. Med utgangspunkt i beskrivelsene til Ellingsen og Tøssebro dannes et bilde av selvbestemmelse som noe fundamentalt for et menneskes grunnleggende behov og rettigheter. Dette handler om noe annet enn å ha innflytelse i politikk eller makt over andre mennesker i en lederrolle (Tøssebro, *ibid*).

En arbeidslederfunksjon kan slik sett forstås som noe annet enn selvbestemmelse, der sistnevnte er det eneste som anses som en menneskerett i dag. Arbeidslederrollen betegnes imidlertid som et redskap som kan bidra til at funksjonshemmede har selvbestemmelse (www.uloba.no). Arbeidslederrollen blir slik sett, som belyst i det foregående kapittel, interessant i debatten om hva denne rollen innebærer av ansvar og hvem som anses som egnet til å påta seg ansvaret. Igjen blir skillet mellom selvbestemmelse og lederskap synlig, dersom man spør hvorfor menneskers rett til selvbestemmelse, tilsynelatende ikke anses som nok til å få tilgang til dette redskapet? Kan avgrensningen av målgruppen si noe om nyanser av makt mellom det å ha selvbestemmelse til det å være arbeidsleder? Når er det nødvendig å bli arbeidsleder for å ivareta egen selvbestemmelse?

Et mulig svar kan trekkes fra Tøssesbro's redegjørelse (1992) forutfor diskusjonen om psykisk utviklingshemmedes selvbestemmelse: ”Personer med mye makt vil ha stor evne til å få sine interesser igjennom, mens personer med lite makt er underlagt andres kontroll. Problemet er at dersom en opphever andres kontroll, behøver ikke det bety at en får mye makt, dvs. stor evne til å få sine interesser igjennom. Dersom en ikke overskuer konsekvensene av sine handlinger, eller utfører handlinger som åpenbart strir mot ens egne interesser – som å gå seg vill, skade seg selv eller bli helt passiv, så har en ikke stor innflytelse. ”Avmakt” er en bedre beskrivelse. Det betyr at mulighetene til å få sine interesser realisert fortsatt er sterkt begrenset, fordi en er kontrollert eller styrt av andre, men fordi en mangler andre forutsetninger for å forfølge sine interesser.”

På bakgrunn av dette synes en arbeidslederrolle som redskap for å sikre selvbestemmelse å innebære at det å ha makt over seg selv kan være utfordrende for noen. Samtidig illustrerer det at selvbestemmelse og evnen til å ivareta den, kan bedømmes ut ifra andre enn "Else selv". I slike tilfeller pekes det gjerne på en relasjon til andre mennesker, enten forsørgere eller tjenesteutøvere, som er ment å bidra til sikring av "Elses" mulighet til å bestemme selv ved å få igjennom egne interesser. I møtet med hjelpeapparatet ser man at enkelte får vedtak på miljøarbeidertjeneste og at forsørgere mottar omsorgslønn for å bidra til sikring av selvbestemmelse. Så hva skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder med ansvaret for å selv bestemme over seg selv? I det følgende vil jeg belyse dette skillet ved å ta utgangspunkt i en tradisjonell brukerrolle og en arbeidslederfunksjon der selvbestemmelse blir muliggjort som brukervedvirkning og brukerstyring i møtet med hjelpeapparatet.

2.3.2. Brukervedvirkning og brukerstyring

Ellingsen med flere har presentert en modell (Selboe et al. 2005, s. 65) av faktorer som bidrar til graden av en persons selvbestemmelse versus umyndiggjøring i møtet med hjelpeapparatet. Modellen viser at selvbestemmelse handler om å velge selv fremfor å bli valgt for, om å være løsningsfokusert fremfor problemfokusert, og om troen på selvobservasjon fremfor diagnoser, for å nevne noe. Denne modellen illustrerer at selvbestemmelse blir påvirket i samhandlingen mellom disse aktørene "bruker- tjenesteyter". I et *relasjonelt perspektiv* på selvbestemmelse fokuseres det nettopp på denne samhandlingssituasjonen mellom mennesker (Røkenes og Hanssen, 2002). Det er her begrepene brukervedvirkning og brukerstyring blir nyttige å bruke i forbindelse med "selv bestem Else". Dette fordi søsterbegrepene peker på brukerens grad av makt i forhold til tjenesteutøveren, forstått ut ifra sitatet nedenfor:

"Brukervedvirkning er en samlebetegnelse på en rekke ulike former for samhandling mellom de som mottar en offentlig tjeneste eller ytelse, og de som tilstår disse. Disse formene kan ha ulik formaliseringsgrad. Brukernes medvirkning kan begrenses til å uttrykke sine erfaringer eller meninger, eller den kan være så omfattende at beslutningsansvaret helt eller delvis ligger hos brukerne" (Alm Andreassen 1995, s. 2 I: Berg, 1997, s.4).

Brukerstyring i BPA- ordningen kan defineres ut ifra siste leddsetning av sitatet overfor, hvor makten ligger helt hos brukeren overfor sine assistenter. For å forstå forskjellen mellom en brukerstyring og brukervedvirkning i et relasjonelt perspektiv, kan en gå nærmere inn på det Røkenes og Hanssen (ibid) omtaler som *komplementære forhold*. Eksempler på

komplementære forhold er lærer og elev, foreldre og barn, og her; bruker og tjenestemottaker. Røkenes og Hanssen (ibid) beskriver at komplementære forhold trues av likhet og at mange fagfolk har problemer når relasjonen til en klient blir preget av likhet. Jeg vil dermed ta utgangspunkt i forholdet mellom bruker og tjenesteyter innen den sosiale tjenesten ”*praktisk og personlig bistand*” (Sosialtjenesteloven § 4-2a) organisert på tradisjonelt vis eller som BPA. På den måten kan det komplementære forholdet belyses ut ifra to faktorer; der a) er likheten mellom tjenesteyterens rettigheter og brukers selvbestemmelsesrett, mens b) er balansen mellom av fagkunnskap versus selvbestemmelse:

I en tradisjonell organisering av praktisk og personlig bistand, vil det være tjenesteutøveren som har makt til avgjøre, sammen med brukeren, når og hvordan hjelpen skal gis. Jo større grad av medvirkning hos brukeren, desto mer utfordrende vil det kunne være for tjenesteyter å ha den avgjørende myndigheten for brukeren. Det vil for eksempel kunne være utfordrende å ta hensyn til brukers preferanser for hvordan bistanden skal ytes dersom den faglige skolerings tilsier at andre metoder skal følges. Likheten i relasjonen mellom disse aktørene vil slik sett kunne prege hvordan tjenesteyter og bruker løser organiseringsproblemer. På samme måte kan en spørre om en BPA- ordning vil kunne true arbeidsliders selvbestemmelse hvis assistentenes rettigheter som arbeidstakere skal veie like mye som behovene til arbeidslider.

Studier viser at assistenter støtter opp om brukerstyringen og at de vurderer sin egen arbeidssituasjon som god (Andersen et al, 2006). På den annen side er assistentyrket til tider preget av utfordrende situasjoner, på bakgrunn av en blant annet uryddig organisering fra arbeidsgiver (ibid). Forholdet mellom arbeidslider og assistent er basert på at assistentens kunnskap leveres fra arbeidslideren, som forlenget utfordrer kvalitetssikring ved offentlig innsyn og kontroll (Askheim, 2003, Andersen et al, 2006). Forskning viser at assistenter og arbeidslidere gjerne får et personlig og vennskapelig forhold (Askheim & Guldvik, 1999, Guldvik, 2003) og en kan spørre om vennskap kan innebære større grad av likhet mellom aktørene. Det er likevel arbeidslideren som bestemmer – over seg selv og over assistansen. Assistenten betegnes på den andre siden som en ubeskyttet arbeidstaker, med behov for ryddige arbeidsforhold og veiledning fra arbeidsgiver (Askheim, 2000).

Et premiss i BPA- ordningen er at assistenten læres opp i å utføre bistanden ut ifra brukers personlige preferanser for å sikre selvbestemmelse. Hvordan løser arbeidslideren en situasjon

i opplæringen, hvor assistenten motsetter seg oppgaver som for eksempel å tilberede en svinesteik, på bakgrunn av religiøse hensyn? Skal arbeidslederen lage oksesteik i stedet for å ivareta assistentenes arbeidsvilkår og på den måten redusere sin egen valgfrihet i hverdagen? Eller skal assistenten få fri fra oppgaven, avskjediges, eller kanskje ikke ansettes i første omgang ved å luke ut slike forhold ved jobbintervjuet? Vil dette oppfattes som diskriminerende? eller vil det bli godtatt fordi arbeidslederens rett til selvbestemmelse veier tyngre enn arbeidstakerens selvbestemmelse?

I Lov om Individuell plan (2004) går det frem at tjenestemottakerens livssyn og tro skal sikres i tjenestetilbudet. I BPA- ordningen er det imidlertid arbeidslederen som har fått i oppgave å sikre både egne og ansattes behov. Graden av likhet mellom bruker i rollen som arbeidsleder og assistentenes rettigheter ser således ut til å kunne være av betydning for hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder. Som redskap for økt selvbestemmelse og brukerstyring i tjenestetilbudet, kan en spørre om BPA- ordningen gir større utfordringer for arbeidsledere enn hva øvrige tjenester gir til brukere? For å belyse dette nærmere vil jeg beskrive arbeidslederrollens ansvar i lys av *empowerment* og *lederskap*.

2.3.3. Empowerment

Selve begrepet *empower* betyr å bemyndige, å gi makt til, å sette i stand til, å gi autoritet til, å gi mulighet eller tillate (Stang, 1998). Når noen gir makt til, vil det si at det er to aktører, som belyst over. Samtidig er det to eksperter i empowerment- prosessen; fagutøveren og brukeren (Tveiten, 2006). Disse to anses som eksperter på hvert sitt fagområde. At brukeren er ekspert på seg selv betyr ikke at han/hun er ekspert på fagutøverens område, ei heller at fagutøveren er ekspert på brukerens område (Tveiten, *ibid*). På individnivå er mennesket et subjekt som evner å delta i beslutninger om eget liv. Personen vet selv hva som er bra, nyttig og viktig og er med andre ord den fremste eksperten på eget liv (Askheim 2003). Empowerment- begrepet fanger imidlertid opp både en individuell og en strukturell dimensjon i følge Selboe med flere (*ibid*). Den individuelle dimensjonen retter seg mot prosesser og aktiviteter som har til hensikt å øke individets innflytelse over eget liv. Den strukturelle dimensjonen omfatter barrierer, maktforhold og samfunnsstrukturer som opprettholder ulikhet og manglende mulighet til kontroll over eget liv (*ibid*). Den individuelle dimensjonen mellom arbeidsleder og assistent kan illustrere at brukerstyring sikrer myndighet og selvbestemmelse, samtidig som vi har sett at likhet i komplementære forhold kan utfordre dette. På den annen side kan den strukturelle

dimensjonen i BPA- ordningen belyse arbeidsleders maktforhold til arbeidsgiver og forvaltere.

I det følgende vil jeg bringe videre det komplementære forholdet til kommunal forvaltning og organisering av BPA på strukturnivå. Dette fordi brukerstyringen synes å kunne redusert til brukermedvirkning i lys av formaliseringsgradene nevnt i kapittel 2.3.2. Brukeren har medbestemmelse over sitt eget tjenestetilbud, men ikke selvbestemmelse til å velge a) BPA – ordningen som tjenestetilbud eller b) hvem som skal være arbeidsgiver. I dette komplementære forholdet har kommunen som forvalter av sosialtjenesteloven, siste ord og mer makt enn arbeidsleder. Gjennom teorien om likhet i komplementære forhold, vil det være naturlig å forstå en ny Lov om rettighetsfestet BPA- ordning som grunnlag for at brukere blir myndiggjorte på systemnivå, dersom det medfører økt brukervalgfrihet.

Askheim og Guldvik har beskrevet (1999) et økende press om brukervalg og frihet i velferdstjenestene, samt for økt tilbud av private aktører som arbeidsgivere i BPA- ordninger. En sterkere rettighetsfesting av BPA, kan i lys av teorien og påvirke assistentenes makt i et komplementært forhold. Assistentenes situasjon kan indirekte påvirke brukernes situasjon igjen, dersom ulike arbeidsgiveres tilbud om blant annet lønn og arbeidsvilkår kan presse brukere til å søke en arbeidsgiver som vil sikre at assistentene blir i jobben. Dersom brukere må sette til side egne behov for å sikre seg at assistentene vil utføre assistansen, vil makten kunne bli påvirket av likhet mellom gruppene. Empowerment vil slik sett kunne bli et spørsmål om taktikk og evne til å ivareta et ansvar for seg selv og for andre, om en setter det på spissen. I BPA – ordningen blir spørsmålet stående om en arbeidsleder må kunne ivareta sin selvbestemmelse, også gjennom samhandling på flere nivåer? Nedenfor følger en oversikt over hvordan teorien som er gjennomgått her kan tilsi at arbeidslederens selvbestemmelse kan påvirkes av komplementære forhold til BPA- samhandlingsaktører.

Arbeidsleder kan ivareta sin egen selvbestemmelse gjennom:

- Å ivareta egne interesser
- Å ivareta interessene til assistentene
- Å ivareta interessene til arbeidsgiver og forvalter

I gjennomgangen av teori vedrørende selvbestemmelse, brukermedvirkning og empowerment sett opp imot BPA- ordningen, går det tydeligere frem hvilke ansvar som kan ligge i en arbeidslederfunksjon. Ikke bare synes det nødvendig å ivareta egne behov, men også sette disse opp imot andre samhandlingsaktørers forventninger og behov fra en arbeidsleders ståsted. Overgangen fra bruker til borger i en arbeidslederrolle, blir slik sett tydeligere, samtidig som spørsmål gjenstår: - hva skal, i så tilfelle, til for å fungere i en arbeidslederrolle? Dette kapittelet avrundes med en nærmere redegjørelse av lederskapsbegrepet. Formålet er å belyse hva som skal til for å fungere som arbeidsleder, herunder en nærmere belysning av problemstilling 2: hvilken betydning har opplæring for at man skal fungere i arbeidslederrollen?

2.3.4 Lederskap

Lederskap er et tema som er blitt viet stor oppmerksomhet innenfor organisasjonsfeltet i mange år (Busch & Vanebo, 2001), hvilket kan være fuktbart å ta inn i studien av arbeidslederrollen i BPA- ordningen. Samtidig er det utfordrende å avgrense et så stort felt til lederskap i BPA- ordningen. Martinsen (2005) viser blant annet i sin gjennomgang av 100 års lederskapsteori at definisjonene av lederskap varierer gjennom tid og ut ifra ulike teoretiske ståsteder. Hvordan man forstår lederskap og hva som kvalifiserer som godt lederskap kan variere ut ifra hva en organisasjon søker å oppnå gjennom lederskapet. En organisasjon defineres gjerne som bestående av deltakere, målsetninger, sosiale struktur og teknologi (Scott, 2003). Et begrep som gjerne blir benyttet for å måle godt lederskap, er dermed ”lederskapseffektiviteten”, altså hvorvidt en leder bidrar til å nå mål i organisasjonen, eksempelvis økt salg av produkter, gjennom ledelse av deltakerne. *Effektivitet* er imidlertid et begrep som vanskelig kan måles i velferdsorganisasjonene generelt, herunder BPA- ordningen, i og med at produktene er mennesker (Knutsen, 1989). Likeså vil man kunne forsøke å finne mål på hva det vil si å være en effektiv arbeidsleder. Ved å ta utgangspunkt i målet å øke selvbestemmelse og deltakelse i samfunnet for funksjonshemmede gjennom brukerstyring (Guldvik, 2003), vil det være mulig å operasjonalisere effektiviteten i BPA- ordninger gjennom begreper som tilfredshet hos bruker i forhold til dette. Det finnes i dag flere studier som viser at slike mål er benyttet, og at brukere er fornøyd med ordningen over tid og landegrenser (Morris, 1993, Socialstyrelsen, 1997, Askheim og Guldvik, 1999, Benjamin et al., 2000).

I denne studien søker jeg videre å belyse hva som skal til for å fungere som arbeidsleder, hvor den teoretiske gjennomgangen over tilsier at det kan være fruktbart å inkludere ”tilfredshet hos assistenter”, og ”tilfredshet hos kommunale forvaltere/arbeidsgiver” jf. ivaretagelse av deres interesser. Dette fordi ansvaret for BPA- ordningen er gitt fra kommunen over til arbeidslederen (Askheim og Guldvik, 1999). Dermed er det interessant å spørre hvorvidt en arbeidsleder forventes å ha samme form for lederstil som en kommunal leder har for tjenesteutøvere og hvorvidt en arbeidsleder skal tilnærme seg den samme formelle kunnskap og erfaring? Videre om dette skal kunne settes over hovedmålsetningen i BPA- ordningen, som peker tilbake på brukertilfredsheten som målestokk.

I og med at arbeidslederrollen innebærer å gi personlig opplæring og veiledning til assistenter, kan det være fruktbart å ta for seg lederskapsteorier som befinner seg på individnivået. Samtidig kan det være like nyttig å gå inn i strukturelle teorier vedrørende makt- forholdet mellom arbeidsleder og arbeidsgivere. Eksempelvis vil en psykologisk retning (individnivå) på ledelse, bidra med tre hovedretninger som kan være fruktbare i studien av arbeidsleder-assistent. Den ene fokuserer på personlighetstrekk hos lederen, den neste fokuserer på atferd og lederstil, mens den tredje fokuserer på forholdet mellom de som ledes og lederen (Nielsen og Raaheim, 2001). I denne teoretiske gjennomgangen kan det konkluderes med at arbeidslederrollen synes å innebære ansvar for selvbestemmelse gjennom brukerstyring, samhandling med andre aktører og lederskap. Jeg avslutter den teoretiske belysningen med dette, for så å diskutere empiri opp imot teori i kapittel 5.

2.4. Oppsummering

I dette kapitlet har problemstillingene i studien blitt belyst fra et historisk, politisk, teoretisk bakteppe. Det politiske målet med BPA- ordningen legger opp til at arbeidsledere skal øke sin egen selvbestemmelse og deltakelse i samfunnet gjennom brukerstyring. Samtidig er arbeidslederrollen basert på en ideologisk tiltro til selvhjelp fra funksjonshemmede forkjempere for et selvstendig liv (independent living). Forutsetningen for arbeidslederrollen er at brukeren vet sitt eget beste, og dessuten skal profesjonelt skjønn settes til side for personlig ledelse av assistenter. Arbeidslederrollen blir slik sett et symbol på en myndiggjøring av brukere til borgere, gjennom ledelse og ansvar for egne interesser, ansattes interesser og arbeidsgiveren/forvalters interesser. Arbeidslederrollen bærer slik sett på et nytt ideologisk ståsted i den nordiske velferdsmodellen ved at lederansvaret og kunnskapen snus på hodet og tillegges brukeren. Kravene som stilles til arbeidsledere er imidlertid at brukere gjennomgår opplæring i arbeidsledelse, herunder temaer: etablering av drift, arbeidslederrollen, administrasjon, etikk og rolleforståelse med fordypningstematikk.

Opplæringen og veiledningen av arbeidsledere er lik innenfor RO og Uloba, med unntak av et sentralt element i opplæring og i BPA- ordningen generelt: likemannsperspektivet.

Likemannsperspektivet representerer grunntanken i forkjemperne for BPA- ordningen her til lands og internasjonalt, der Uloba bærer videre frem en ideologi om at arbeidslederrollen må læres av arbeidsledere. Samtidig bærer Uloba frem en alternativ organisering av BPA som vil kunne gi nye rammer for arbeidslederrollen, dersom Norge skal nærme seg lovgivningen i Sverige og kontantoverføringene i USA og Storbritannia. Spørsmålet blir således hvorvidt en rettighetsfesting av BPA vil kunne påvirke arbeidslederrollens ansvar for å ivareta 1. egne interesser 2. assistentenes interesser og 3. arbeidsgivers interesser. Og videre om dette vil stramme inne eller løsne opp krav om opplæring og veiledning.

3 Metode og forskningsdesign

Formålet med denne studien var å gi økt forståelse om arbeidslederrollen, nærmere bestemt; hva som skal til for å fungere i denne rollen. Ifølge Kvale (2006) bestemmer gjerne formålet med studien hvilken metode en benytter seg av. Metodevalg henger igjen sammen med vitenskapelig ståsted (Ringdal, 2007). Jeg presenterer derfor valg av metode og vitenskapelig ståsted noe overlappende i dette kapittelet. En slik redegjørelse kan vise leseren min forståelsesramme i arbeidet med datamaterialet, som i følge Everett og Furuseth (2006) er mer fruktbart enn å skrive et kapittel som minner om en metodebok. Det er ikke rom for å gå inn på samtlige sider av studien, men jeg vil trekke frem de vesentligste metodevalgene. Nedenfor gjør jeg først kort rede for hovedretningene kvalitativ og kvantitativ metode, deretter bakgrunnen til den kvalitative metoden og hvilket vitenskapssyn den bygger på. Jeg presenterer og diskuterer mine metodiske valg underveis. Jeg går deretter nærmere inn på undersøkelsesopplegget (design) hvor jeg beskriver utvalget, intervjuguide, gjennomføring av intervjuer og analyse av datamaterialet. Jeg veksler mellom beskrivelser, begrunnelser og kritiske refleksjoner rundt egne valg i hele kapittelet, for å bidra til å styrke studiens troverdighet i forhold til vitenskapelige mål (Malterud, 2007). Til sist trekker jeg frem etiske aspekter ved denne studien, og løfter diskuterer studiens styrker og svakheter.

3.1 Valg av fremgangsmåte

I følge Zina (2004) er fremgangsmåten for å gjennomføre en studie tilknyttet et metodologisk ståsted med tilhørende teknikker og redskaper. Metodologien er rammeverket for studien, som tilknyttes et bestemt sett av vitenskapelige antagelser som hører innunder et paradigme (Schieffloe, 2003). Som nevnt over var formålet med denne studien å forstå arbeidslederrollen, hvilket la føringer for mitt valg av kvalitativt intervju som metode, med en vitenskapelig forankring innen hermeneutikk og fenomenologi. Studiens metodologiske og vitenskapelige ståsted beskrives nedenfor.

Vitenskap kan overflatisk defineres som systematiske studier av fysiske eller sosiale fenomen (Ringdal, 2007, s.33). I vitenskapsteorien finnes det både ulike kunnskapssyn (epistemologi) og ulike syn på virkeligheten (ontologi) (Ringdal, 2007). I denne studien har jeg tatt utgangspunkt i fenomenet jeg ønsket å undersøke for å avgrense meg innenfor en vitenskapelig tradisjon, som videre har lagt føringer for valg av metode. For å forstå et sosialt

fenomen, (her; arbeidslederrollen) benytter man seg gjerne av kvalitative metoder (Halvorsen, 1997). Forskjellen mellom kvalitativ og kvantitativ metode beskrives kort nedenfor.

I følge Halvorsen (1997) er kvantitativ metode beskrivende og hypotesetestende, og kjennetegnes ved innsamling av objektive og kvantifiserbare data som kan *forklare* et fenomen. Kvantitative metoder har sin forankring i naturvitenskapens årsaksforklarende tilnærminger til fysiske fenomener, som gjerne beskrives som *upåvirkelige typer* (Gilje og Grimen, 2007). Med *upåvirkelige typer* menes det at de fysiske objektene som steiner og bakterier ikke har bevissthet om at de blir studert, hvilket forutsetter en positivistisk tradisjon fremfor en hermeneutisk (Johannesen & Kristoffersen, 2006). Forskeren har et distansert forhold til det som undersøkes (jeg - det forhold) og undersøkelsesopplegget er strukturert, gjerne ved bruk av et instrument, og skal kunne etterprøves (Robson, 2005). I kvantitative metoder benyttes gjerne av statistiske verktøy, der data omkodes og telles opp. Breddekunnskap og generaliserbarhet er viktig (Halvorsen, 1997). Kvalitative og kvantitative metoder har nyanserte teknikker som kan overlape hverandre. Blant annet kan man si at tall fortolkes (Johannesen og Kristoffersen, *ibid*).

Kvalitative metoder er eksplorerende, og kjennetegnes ved innsamling av mange opplysninger i dybden, med hensikt å *forstå* et fenomen (Halvorsen, 1997). Kvalitative metoder har som formål å skaffe dybdekunnskap om det unike ved fenomenet. I stedet for generaliserbarhet er det ofte snakk om overførbarhet av resultatene (Kvale, 2006). Kvalitative metoder har som regel mennesker som sitt studieobjekt, der forskerens forhold til datainnsamlingen preges av nærhet og innlevelse (jeg - du forhold). Intervjuer blir ofte benyttet som innsamlingsteknikk, som gjerne preges av at forskeren og studieobjektet er sammen om å undersøke virkeligheten (Kvale, 2006). Jeg valgte kvalitativt forskningsintervju (Kvale, 2006) som innsamlingsteknikk og arena for å fortolke datamaterialet i et hermeneutisk fenomenologisk perspektiv. Med dette mener jeg at intervjusamtalene med informantene som en arena hvor fortolkningen og konstruksjonen av virkeligheten begynner. Denne forståelsen i kvalitativ metode har vitenskapelig forankring i fenomenologi og hermeneutikk (Thagaard, 2009), som beskrives nedenfor.

3.1.1 Fenomenologi og symbolsk interaksjonisme

For meg var det naturlig å innta et hermeneutisk fenomenologisk perspektiv for å studere arbeidslederrollen som fenomen *med* informantene (Kvale, 2006, Thagaard, 2009, Allan &

Dixon, 2009). I kvalitative intervjuer samhandler forskeren med informanter i et jeg – du forhold, som legger føringer for et fenomenologisk vitenskapssyn på virkeligheten (Thagaard, 2009). *I fenomenologien tar man utgangspunkt i at virkeligheten er slik folk oppfatter at den er* (Kvale, 1997, s. 40). Dette har videre tilknytning til symbolsk interaksjonisme, som tar utgangspunkt i individets tolkninger av sine omgivelser. George Herbert Mead (1863-1931) bygger denne teorien på en menneskemodell som forutsetter at mennesket er unikt i sin måte å se seg selv som et subjekt (*jeg*) og et objekt (*meg*). Vi orienterer oss i omverdenen ut ifra subjektive tolkninger av omgivelsenes forventninger til våre handlinger (speilingsteori). Erving Goffman (1992) knyttes opp mot denne teorien med ”den dramaturgiske analyse” av det sosiale livet. Man forstår menneskers interaksjon som om det foregår på en scene med masker som vi skjuler vårt ”indre jeg” for publikum bak. Utgangspunktet for vår interaksjon er i så måte avhengig av at vi tolker symboler (språk, handlinger, begreper). Dermed blir interaksjon også et symbolsk fenomen (Schieffloe, 2003).

Med utgangspunkt i at mennesket påvirker og påvirkes kontinuerlig i samhandling (ibid), kan en si at mennesker er definert som *påvirkelige typer* (Gilje og Grimen, 2007). Dette vil si at jeg må forstå informantene i studien ut ifra at de har bevissthet om at de blir studert. Dette innebærer at informantene kan påvirke(s) gjennom sosial samhandling med forskeren (Thagaard, 2009), i dette tilfellet meg. Forskeren står med makt til å styre intervjusituasjonen og resultater gjennom intervjuguider, samt videre behandling av datamaterialet etter endt intervju (Kvale, 2006). Jeg har vært opptatt av å belyse og forstå eksplorerende og åpent sammen med informantene, for mest mulig å unngå at min forforståelse skulle være ledende i studien. Dette inviterer til en redegjørelse for studiens hermeneutiske forankring.

3.1.2 Hermeneutikk

Ifølge Wormnæs (1987) og Baune (1991) søker man i hermeneutikken svar både på hva forståelse er, og hvordan man bør gå fram for å oppnå forståelse. Det siste dreier seg om hvordan en kan oppnå forståelse av personer, menneskelige handlinger og produkter av handlinger. Det er hermeneutikk som metode for å oppnå forståelse av *personer* jeg bringer videre i denne presentasjonen. Forståelse av personer viser her til personens ”indre liv”. I denne oppgaven legger jeg til grunn min forståelse av Heidegger og Gadamer's fremstilling av hermeneutikken. I følge Heidegger er hermeneutikken ikke primært en metode, men et ”*grunnmønster i den menneskelige erkjennelsesgangen*” (Skirbekk og Gilje, 2002, s. 600). Heidegger tok utgangspunkt i menneskelige handlinger, mens Gadamer primært vender seg til

historiske tekster (ibid.). I denne oppgaven er det intervjuene, nedskrevet som tekst, som skal fortolkes. Samtidig skjer fortolkningen gjennomgående i undersøkelsen, innenfor den hermeneutiske sirkel. Fra egen forforståelse, via litteraturgjennomgang, til ny/ økt forståelse tilført ved hvert intervju, hvor helhetsforståelsen etter hvert tar form. Det betyr at studier som denne samtidig kan gi grunnlag for nytolkning etter hvert som ny forskning belyser fenomenet ytterligere. En tolkning av dette er at det som presenteres i denne studien, ikke kan forstås som objektive sannheter. Grimen (2003) skriver om vitenskapelig metode som sannhetssøkende. Sannhet i en hermeneutisk kontekst forstår jeg som å ha sammenheng med at måten fenomenet beskrives på skal være gyldig.

I følge Fog (2001) har det betydning for en studies gyldighet at forskeren beskriver sin egen forforståelse av det som ble studert. Det kan bidra til å bevisstgjøre forsker og leser til åpenhet for andre tolkninger av materialet, men også å tydeliggjøre eventuelle feiltolkninger eller misforståelser på bakgrunn av forskerens forforståelse. Jeg har vært bevisst at min egen forforståelse kan påvirke informantene og studien i form av intervjuguider og problemstillinger jeg operer med. Av den grunn har det vært et viktig at informantene skulle ha mulighet til å påvirke samtalene våre, fordi de har erfaring med fenomenet. Jeg har derfor valgt å jobbe med en semistrukturert intervjuguide. Dette har åpnet for at påvirkningen skal gå begge veier. Jeg vil derfor gjøre rede for hvordan min forforståelse har utviklet seg underveis, i hermeneutisk fenomenologisk tilnærming til empirien: Som forsker er jeg også en ”påvirkelig type” (jf. Gilje og Grimen, ibid).

3.2 Egen forforståelse

I denne studien jobber jeg innenfor en hermeneutisk fenomenologisk tradisjon hvor forforståelsen er en viktig del av fortolkningsprosessen (Dowling, 2005). Denne metoden står i kontrast til den rent beskrivende fenomenologien, hvor forforståelsen legges helt til side i arbeidet med datamaterialet (Robinson, 2007). Fenomenologien forutsetter i begge tradisjoner at forskeren går inn med en åpenhet i forhold til fenomenet som studeres, ved å være bevisst egen forforståelse (Dahlberg et. al, 2001, s. 96). På den måten kan virkeligheten avdekkes uten forhåndskategorier og teoretiske begreper, som for eksempel er vanlig innen Grounded Theory (Cresswell, 2007). Nedenfor beskriver jeg hvordan min forforståelse har motivert meg til å studere BPA- ordningen og hvorfor jeg fordyper meg i arbeidslederrollen som fenomen.

Motivasjonen for denne studien kommer av at jeg selv har arbeidet som assistent. I mitt arbeid så jeg utfordringer hos arbeidslederen så vel som hos assistenten. Samtidig opplevde jeg at arbeidslederen fikk større innflytelse over sin BPA- ordning etter å ha byttet arbeidsgiver fra kommune til Uloba. Dette merket jeg som assistent direkte ved at jeg ikke lenger skulle være med på å sette opp arbeidslistene for arbeidet vi utførte, men kun følge arbeidslister som arbeidsleder hadde laget selv. Med erfaring fra hjemmesykepleien (som ikke- faglært vikar), begynte jeg å se nyansene mellom det som beskrives i denne oppgaven som brukermedvirkning og brukerstyring innen disse to tjenestene. På den tiden visste ikke jeg at erfaringene mine kunne samles opp av slike begreper, men var nysgjerrig på hvordan man sikret kvaliteten i en slik tjeneste og kvaliteten til de ansatte.

Bakgrunnen og motivasjonen for å studere BPA- ordningen, kan imidlertid ha hatt konsekvenser for undersøkelsesdesignet (Malterud, 2003). Da jeg startet opp studien hadde mine erfaringer antydning at Uloba var en bedre arbeidsgivermodell enn kommunen, for både assistenter og arbeidsledere. Jeg var derfor opptatt av å få økt kunnskap om variasjoner og likheter blant arbeidsgivermodellene. Mine teoretiske briller kom først på etter at jeg startet masterutdanningen i emnet ”funksjonshemming og samfunn”, men jeg var usikker på hvor praktisk rettet eller teoretisk forankret studien av BPA skulle være. Teori kan utvide for forståelsen samtidig som den kan skape nye antagelser for studieopplegget. I møtet med teori og forskning om BPA, fikk jeg forståelsen av at det kan være styrker og svakheter innen begge arbeidsgivermodellene, og at disse variasjonene kunne forstås på bakgrunn av velferdspolitikken. Jeg kjente nå at egne erfaringer ble utfordret og tydeliggjort av litteraturgjennomgangen. Studien ble på bakgrunn av økt teoretisk forståelse for tema, avgrenset til å omfatte opplæring og veiledning fra arbeidsgiver til arbeidsledere. Jeg så i møtet med forskningslitteraturen at dette var et umettet tema. Jeg var samtidig blitt mer opptatt av å speile forholdet mellom både arbeidsleder – assistent og arbeidsgiver for å finne ut hvordan dette påvirket arbeidslederens mulighet til å fungere i sin rolle. Det var imidlertid i møtet med deltakerne på kurs i RO (opplæringskurs for arbeidsledere), at jeg innså hvordan jeg kunne utforme undersøkelsesdesignet til å belyse problemstillingen.

Høsten 08 deltok jeg på kurset for arbeidsledere i RO. Her deltok arbeidsledere, assistenter, kommunale rådgivere og kursholdere fra kommunen. Det slo meg at vi hadde helt ulike erfaringsbakgrunner fra BPA- ordningen. Jeg forstod da at jeg ikke kan vite hvordan det er ”å ha skoene på” som arbeidsleder, selv om jeg har jobbet som assistent i flere år. Dette bidro til

at jeg ble opptatt av at arbeidslederrollen kan oppleves og forstås forskjellig fra ulike erfaringsbakgrunner. I studien ville jeg derfor også gi de andre deltakerne i kurset mulighet til å belyse problemstillingen fra sine perspektiv. På denne måten kunne arbeidslederrollen belyses både fra dem som ”har skoene på” i et ”innenfra – perspektiv”, og fra assistentene som har et tilnærmet ”nedenfra – perspektiv”, samt forvaltere og arbeidsgivere i et ”ovenfra – perspektiv”. Jeg har valgt å bruke begrepet nedenfra – perspektiv på assistenter, fordi de har minst makt og innflytelse over brukerens ordning, slik det går frem av kapittel 2. Ovenfra – perspektivet bruker jeg for å vise at arbeidsgiverne er med på å utforme styringsdokumenter for arbeidsledere og deres ansvar. I en studie av svensk forskning om personlig assistanse gjennomført av Socialstyrelsen (2005), sammenfattes forskningen om personlig assistanse ut ifra tre liknende perspektiv (Larsson, 2008). Dette kan vise relevansen av å innta et slikt perspektiv i studien.

3.3 Teoretisk bakgrunn

Valg av litteratur vil ha betydning for den forståelsen en får av et fenomen. Derfor er det viktig å gå ut med et åpent sinn og søke etter litteratur som ikke bare støtter tidligere antagelser (Everett og Furuseth, 2004). Dermed kan leseren stille seg kritisk til litteraturen jeg bygger oppgaven på, og hvordan det kan påvirker min forståelse av fenomenet. Jeg har studert styringsdokumenter for BPA - ordningen, annen forskning om fenomenet, samt litteratur som beskriver fenomenet. Jeg valgte å konsentrere meg mest om norsk litteratur, som for det meste er gjennomført av Østlandsforskning. Jeg møtte en av disse forskerne, Ole Petter Askheim ved Høgskolen i Lillehammer, som ga meg innfallssport til litteraturomfanget om BPA. Videre ønsket jeg å få innsyn i skandinavisk og internasjonal litteratur, spesielt for å sammenligne Sverige, Danmark og England. Norsk forskning var likevel mest relevant fordi det gjenspeiler den konteksten mine informanter står i, i forhold til organiseringen av BPA, da dette er ulikt på tvers av landegrensene. Jeg benyttet søkeord som kunne fange opp litteratur og forskning om BPA ut ifra disse landenes begreper. Eksempelvis søkte jeg på ”personal assistance”, ”personlig assistanse”, ”brukerstyrt personlig assistanse”, ”brukerstyring”, ”user control”, ”brukermedvirkning”, ”empowerment”, ”tjenester for funksjonshemmede”.

Styringsdokumenter har jeg fått tilgang til fra www.regjeringen.no. Videre har jeg fått tilgang til arbeidslederpermene som brukes av Uloba og RO i opplæring av arbeidsledere fra deres nettsider. Min sammenligning av disse permene er gjennomført som en dokumentpresentasjon

av innholdet i opplæringen. Forståelsen av dokumentene ble videre sikret gjennom samtaler med representanter fra Uloba og RO. Mine valg av teori har fordeler og begrensninger. Teorien som er presentert i studien, er ment å gi økt innsikt i hva BPA- ordningen er, hvilke målsetninger som ligger bak ordningen, hvordan dilemmaer og veivalg i BPA- ordningen kan belyses av studien av arbeidslederrollen. Alternative perspektiver og teori kunne ha vært med på å belyse både BPA- ordningen og arbeidslederrollen på andre måter. Eventuelt vil et sterkere fokus på personlighetstrekk og lederskapsteori kunne bidratt til kunnskap om ledernes behov for opplæring. Ut ifra mer strukturfunksjonalistiske teorier, kunne jeg fokusert primært på maktforhold og maktbalanse mellom aktørene i BPA- ordningen (Schieffloe, 2003). I denne studien har jeg forsøkt å belyse problemstillingen fra teori som kan bidra til å lese resultatene på en måte som vil ha praktisk betydning for debatten om BPA- ordningen.

3.4 Design

Grimen (2003) beskriver kvalitativ forskning som vesentlig dersom en ønsker å forstå et fenomen innenfra. Jeg valgte derfor en intensiv undersøkelse, med få respondenter som innehar ulike perspektiver på fenomenet, noe som kunne gi en detaljert forståelse av studiens problemstillinger. Nedenfor beskrives undersøkelsesopplegget nærmere. Jeg begynner med å presentere og begrunne det kvalitative intervjuet. Jeg presenterer så utvalget nærmere, samt veien fra rekruttering av informanter til analysen av datamaterialet.

3.4.1 Kvalitativt intervju

I denne studien har jeg brukt kvalitativt intervju. Dybdeintervjuer ble gjennomført fordi det er eksplorerende (Fog, 2001), og kan gi en dybdeforståelse av blant annet av respondentens motiver og atferd (Halvorsen, 1997). Fordelen med dybdeintervjuer, er blant annet at man kan få fram respondentens egen opplevelse ved å stille utdypende spørsmål til det han selv tar opp om fenomenet. Dette ble valgt for å ivareta den hermeneutiske fenomenologiske tilnærmingen til fenomenet (Dahlberg, 2001). Ulempen kan være at det byr på utfordringer å kategorisere materiale fra ulike respondenter. Ved bruk av kvalitative metoder vil det variere om man benytter seg av strukturerte intervjuguider og forhåndskategorier i analysen av datamaterialet, eller om alt er åpent og empiristyrte. Man sier gjerne at datamaterialet enten er teoristyrte (deduktiv) eller empiristyrte (induktiv) (Ringdal, 2007). Samtidig vil ikke skillet alltid være like tydelig i en forskningsprosess, noe som fanges opp av begrepet *abduksjon* (Thagaard, 2009, s. 197). Dette begrepet representerer noe av kjernen i den hermeneutiske metoden jeg

har benyttet i studien, der informantens erfaringer og min bakgrunn og innsikt i litteraturen har påvirket hverandre. Nedenfor vil jeg gå nærmere inn i utformingen av intervjuguiden, før jeg kommer tilbake til dette i beskrivelsen av gjennomføringen av intervjuene.

Det kvalitative intervjuet kan enten være åpent, strukturert eller *semistrukturert*, hvor man utformer en intervjuguide som skal fange de viktigste områdene studien skal belyse (Dalen, 2004). Intervjuguiden skal omsette studiens overordnede problemstillinger til konkrete temaer og underliggende spørsmål (ibid). Jeg utarbeidet 5 forskjellige intervjuguides, som er tilpasset informantene jeg har intervjuet, da assistenter, arbeidsledere, arbeidsgivere; kursholdere og rådgivere antas å ha ulik erfaringsbakgrunn. Salkind (2003) peker på forskerens evne til å gi rom for informantenes egne ideer i en ellers strukturert intervjuguide som vesentlig for intervjuets kvalitet. Graden av fleksibilitet og åpenhet mellom teori og empiri vil blant annet påvirkes intervjuguiden, der strukturerte guider gjerne har større teoretisk forankring enn åpne (Robson, 2005). Jeg har vært bevisst at dersom spørsmålene jeg stiller er forhåndsvalgte på bakgrunn av teori og forforståelse, kan det være mindre muligheter for respondenten å beskrive virkeligheten fra sitt ståsted, og nyttig informasjon kan gå tapt. Samtidig kan en strukturert intervjuguide være et hjelpemiddel til få i gang samtalene, så vel som å sikre at samtalene belyser fenomenet man er interessert i. Intervjuguidene var imidlertid sentrert rundt arbeidslederrollen, samt opplæring og veiledning, hvilket var hovedfokuset ved oppstarten av studien. Nedenfor beskriver jeg utvalg, rekruttering av informanter og hvordan intervjuene ble gjennomført, som viser veien fra guiden mot resultater.

3.4.2 Utvalg og rekruttering av informanter

Valg av informanter er særlig viktig innenfor kvalitativ intervjuforskning (Dalen, 2004). Det er viktig med en grundig redegjørelse for hvilket utvalg resultatene bygger på, slik at leseren kan vurdere gyldigheten av de funnene som presenteres (ibid). Avgrensningen av studien og utvalget er presentert i kapittel 1. Jeg går derfor nærmere inn på rekrutteringen og en presentasjon av informantene og hvordan intervjuene ble gjennomført. Kapittelet avrundes med en vurdering av konsekvenser ved utvalgsstrategien og etiske sider ved undersøkelsen, samt studiens styrker og svakheter.

I denne studien valgte jeg å sette sammen et *strategisk utvalg* (Malterud, 2003, s. 58) for å belyse problemstillingen i studien. Jeg valgte dette for å øke muligheten for å skaffe rike beskrivelser av problemstillingen. Malterud (2003) beskriver at et tilfeldig utvalg kan true

kunnskapens gyldighet ved en kvalitativ studie, fordi det kan føre til et umettet datamateriale som ikke belyser problemstillingen tilstrekkelig. Jeg rekrutterte informantene på bakgrunn av deres posisjoner i BPA- ordningen. Jeg anså det som meningsfullt (ibid) at utvalget bestod av informanter med ulike ståsteder for å belyse hva som skal til for å fungere som arbeidsleder. ”Dersom materialet er svært homogent, kan det være vanskelig å få frem data og nyanser som gir ny kunnskap eller åpner for nye spørsmål” (Malterud, 2003, s. 58). På den annen side kan et strategisk utvalg som mitt, med vekt på mangfold gi utfordringer til konklusjoner som syntes opplagte i startfasen, blant annet på bakgrunn av nyanser som dukker opp av ett og samme fenomen(ibid). Dette har jeg erfart i denne studien, hvilket blir beskrevet og drøftet nærmere i kapittelet om innsamling og bearbeiding av data.

Jeg har vært opptatt av å ivareta krav om konfidensialitet, og derfor har jeg samarbeidet med arbeidsgiverorganisasjonene om å rekruttere informanter for meg. Jeg kontaktet Uloba og kursansvarlig for kommunene: RO, som videreformidlet min søknad om informanter til studien for meg. Jeg sendte ut informasjonsskriv til Uloba som de sendte ut til sine kontakter. Deretter fikk jeg post- og telefonhenvendelser av disse, uten at Uloba hadde innsyn i hvem som svarte på forespørselen av alle deres arbeidsledere og assistenter. Jeg tok dermed kontakt med informanter og avtalte møter med de første assistentene og arbeidslederne som tok kontakt. Når man overlater utvelgelse til tredje part som kan ha interesse av hva som kommer fram, kan det være mulighet for at utvalget faller på informanter som ”passer” tredje part. Dette må det tas høyde for når det gjelder hvor bastant man kan være i sine slutninger om overførbarhet. Jeg var fokusert på å komme i kontakt med informanter fra både kommune og Uloba. Derfor kontaktet jeg samtidig RO, som lot meg delta på kurset deres for arbeidsledere høsten 08, beskrevet over. Her presenterte jeg prosjektet for kursdeltakerne og la igjen informasjonsskriv slik at de som ønsket å være med kunne kontakte meg. Jeg rekrutterte rådgivere og kursholdere fra RO, en kommune og Uloba på egenhånd gjennom å ta kontakt med organisasjonene.

3.4.3 Om informantene

Studien har 16 informanter, hvorav fire er menn og 12 er kvinner. Fordelt på de tre perspektivene, er det åtte kvinnelige arbeidsledere, fire kvinnelige assistenter og fire mannlige ansatte i arbeidsgiverorganisasjonene, som presenteres nedenfor.

Innenfra – perspektivet: Arbeidslederne

Alderen på de 8 kvinnene varierer fra 20 til 50 år. 3 er studenter, 2 er yrkesaktive og 3 er uføre. Størrelsen på BPA – ordningene varierer med hensyn til antall ansatte assistenter og timer de har fått vedtak om fra kommunen. Det spenner seg fra såkalte ”småbrukere” (Guldvik, 2003) som har 1 assistent og få timer i uka med assistanse, til ”storbrukere” (ibid) som har opptil 5 assistenter med assistanse store deler av dagen. Av arbeidslederne er de 4 med kommunale arbeidsgivere bosatt innenfor 4 forskjellige kommuner, mens de 4 som har Uloba som arbeidsgiver bor i den samme kommunen. Av de 4 kommunale arbeidslederne er de bosatt på Østlandet og i Midt – Norge i hver sin kommune, som vil si at de har erfaringer fra forskjellige arbeidsgivere. Av de kommunale arbeidslederne har 3 deltatt på RO – kurs, mens 1 ikke vært på kurs. De 4 arbeidslederne i Uloba er bosatt i samme kommune og er tilknyttet én og samme arbeidsgiverorganisasjon. Samtidig har arbeidslederne hver sin rådgiver, slik at de også har ulik erfaringsbakgrunn med hensyn til samhandling med personer ansatt i Uloba.

Nedenfra – perspektivet: Assistentene

Assistentene i denne studien er fire kvinner i 20- års alderen. De har ulik bakgrunn i forhold til utdanning og yrke, hvorav en er student, 1 er ferdig utdannet innen sosialfag, en er hjelpepleier og en er frisør. Samtlige assistenter er ansatt i Uloba, mens to også har samme arbeidsleder. De to andre har hver sin arbeidsleder. Størrelsene på BPA – ordningene de arbeider innenfor hører inn under ”stor- brukerne” som beskrevet i *innenfra – perspektivet*.

Ovenfra – perspektivet: arbeidsgivere, rådgivere og kursholdere

I ovenfra – perspektivet har jeg intervjuet fire menn som er ansatt i Uloba, RO og en kommune. De er ansatt som rådgivere og kursholdere, som innebærer at de kan ha erfaring med BPA – ordningen og opplæringen som gis. I Uloba er det to ansatte som både har erfaring med rådgivning, veiledning og som arbeidsgiver. I RO er informant kursholder for arbeidsledere, mens den kommunale representanten er tjenesteleder og en tilnærmet lik rådgiver for arbeidsledere med BPA i kommunen. Det er en fare for å begå ”elitebias” (Dalen, 2004) om man tillegger visse personer stor tillitt på bakgrunn av deres posisjoner uten at det er belegg for det. I Uloba, RO og kommune har jeg vært sikker på at informantene har kunnet representere organisasjonene og BPA – ordningen på grunn av deres sentrale stillinger, i tillegg til at informasjonen fra deres hjemmesider stemmer overens med deres beskrivelser.

3.4.4 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført i løpet av 5-6 uker, etter godkjenning NSD¹. Det ble brukt lydopptaker under intervjuene og transkriberingen ble gjennomført raskt etter endt intervju. På den måten kunne jeg ivareta helhetsinntrykket i arbeidet med teksten, som er et viktig aspekt innenfor hermeneutisk fenomenologi (Allan & Dixon, 2009). Fordelen med å bruke lydopptak er at man får mulighet til å gå igjennom hvert intervju for seg selv flere ganger, samtidig som det skaper utfordringer i forhold til å trekke empirien ut av den sosiale samhandlingssettingen (Kvale, 2006).

Fire av intervjuene ble gjennomført over telefon, fire ble gjennomført på kafé, mens åtte ble gjennomført hjemme hos informantene. Det var viktig for meg at informantene skulle kjenne seg komfortable i intervjusituasjonen, og derfor har de fått velge møteplass.

Telefonintervjuene ble gjennomført av tidsmessige og økonomiske årsaker. Noen bodde såpass langt unna at jeg valgte å ringe etter at de hadde gitt samtykke, for å høre hva de mente var mest gunstig for intervjuet. I og med at samtalene vi hadde var preget av en god flyt, så ingen av oss det som noen hindring å ha et telefonintervju. I de tilfeller hvor vi var på kafé, var det noe støy, så vi forsøkte å snakke direkte inn i opptakeren for å sikre at lyden ble god. Vi opplevde at noen så litt nysgjerrige bort på vårt bord, men det var såpass lydnivå i lokalene at vi kjente oss frie til å prate om vårt, noe som ble bekreftet av informantene. Felles for telefon- og kafésamtalene, var, slik jeg opplevde det, at samtalene bar preg av at vi var to personer som hadde en vanlig samtale om et fenomen. På den måten ble det en naturlig setting for å la informantene snakke om hva de var opptatt av i tillegg til at jeg brukte guiden.

Intervjuene som ble gjennomført hjemme hos informantene var mer preget av at jeg var gjest, og som forsker til et hjem med en informant i studien. Selv om det i prinsippet kan skapes en trygghet i intervjusituasjonen ved å holde den i informantens hjem, ble det for meg tydelig at også dette skapte tydeligere skiller mellom våre roller. Jeg beskriver dette nærmere i kapitlet om etikk.

3.4.5 Fra forforståelse til fellesskapsforståelse?

I en hermeneutisk fenomenologisk metode begynner fortolkningen allerede i det første intervjuet (Allan & Dixon, 2009). Jeg ser på studien som et samarbeid med informantene, der resultatene er empiristyrte – ikke teoristyrte (Thagaard, 2009). Intervjusamtalene med

¹ Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS har godkjent studien; kopi finnes som vedlegg.

informantene har vært preget av varierte erfaringer med fenomenet, som så har bidratt til å utvikle problemstillingen i studien. Selv om intervjuguidene hadde et fokus på opplæring og veiledning², ble fokuset underveis dreid mot et større overordnet fokus om ”hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder”. På denne måten kan man slik jeg ser det, synliggjøre det kvalitative intervjuets grunnlag for å gi informant og forsker muligheten til å studere virkeligheten sammen (Kvale, 2006). I denne studien var det sprikende erfaringer om hva som er nødvendig for å fungere i arbeidslederrollen. Dette kan ha sammenheng med utvalgets mangfoldighet, som beskrevet overfor, kan føre til nyanserte data som representerer motstridende resultater og konklusjoner (Malterud, 2003). Jeg har opplevd utfordringer med å ivareta sprikende syn og meninger fra intervjuene i analysen. I tillegg har jeg forsøkt å være bevisst min egen forforståelse, slik at den ikke skulle styre samtalene eller analysen mot egne antagelser, der det er nyanser. Av den grunn har det vært utfordrende å balansere mellom å la informantene fortelle om det som opptar dem, og det å fokusere samtalen mot problemstillingen jeg søkte å belyse. Dette fokuset ble grunnlag for å videreutvikle problemstillingen til å omfatte noe mer enn resultat av mine antagelser og forforståelse om fenomenet. Av samme grunn anses det som nødvendig å gjøre rede for prosessen der jeg har jobbet med datamaterialet på egenhånd for å styrke studiens troverdighet (Malterud, 2007).

I det siste trinnet i intervjuprosessen, trekker forskeren seg tilbake for å analysere empirien. Her slutter informantenes mulighet til å fortolke og studere sammen med forskeren, slik jeg forstår Kvale (2006). Det gir muligheter for forskeren som skal fokusere på problemstillingene som skal belyses, og få tak i empiri som speiler disse, samtidig som det krever øvelse å ivareta informantens stemmer (Salkind, 2003). Det finnes flere metoder å benytte seg av innenfor analyse, jeg har valgt å benytte meg av en fremgangsmåte for analyse som er inspirert av Van Manen (1990). Van Manen har utformet et opplegg for å gjennomføre en hermeneutisk fenomenologisk analyse. Denne metoden er, i mine øyne særlig anvendelig for det vitenskapelige ståstedet i denne studien, samt for metoden. Nedenfor går dette frem i min beskrivelse av gjennomført analyse.

Van Manen (ibid) peker på at fortolkning skjer allerede i møtet med informantene, hvilket også er tilfelle i denne studien, beskrevet over. Videre peker Van Manen på at det er nødvendig å holde seg sterkt orientert til fenomenet underveis i arbeidet. Dette anså jeg som

² De originale intervjuguidene finnes som vedlegg til oppgaven. Det er utformet ulike intervjuguides til de forskjellige informantenes posisjoner innenfor BPA – ordningen.

passende for min studie, som skulle belyse arbeidslederrollen som fenomen. Videre er det viktig at forskeren arbeider hermeneutisk fenomenologisk i alle deler av analysen. Forskeren skal balansere deler og helhet, både i lesning og i skrivingen på en hermeneutisk fenomenologisk metode (Alan og Dixon, s. 867). Slik jeg forstår Van Manen, handler det om å omgripe empirien med fenomenologiske briller, der man velger å lese transkripsjonenes sitater og deler på leting etter den overordnede meningen. Å balansere deler og helhet vil da si at man først leser hele teksten, for så å trekke frem sitater som bygger opp om det helhetlige bildet av fenomenet, samtidig som det helhetlige bildet kan utvikles videre underveis, som forutsetter at forskeren holder på med datamaterialet frem til dette er tydelig.

Jeg valgte etter endt transkribering å ta en pause og få avstand til datamaterialet, for å se om jeg kunne roe ned inntrykkene og samle meg om et helhetlig bilde. På dette tidspunktet var det som om alle intervjuene jeg hadde transkribert stod separate og spriket i mange ulike retninger. Det ble utfordrende å skulle finne kjernen og delene som belyste helheten med det samme. I følge Dalen (2004) kan en pause samtidig være lurt dersom man kjenner seg såpass familiær med det som studeres at det er vanskelig å trekke ut særtrekk (going native). Derfor ble det viktig for meg å begynne det første analysestadiet til Van Manen med å lese igjennom alle intervjuer på nytt og sammenfatte deres fortellinger slik at jeg kunne finne en kjerne i deres budskap.

Sammenfatting av intervjuene, eller ”rewriting” er essensielt i følge Van Manen (1997 I: Allan og Dixon, 2009). Gjennom å fortette informantenes historier, ble det tydeligere at informantene hadde varierte kjerner i sine ”historier”. Arbeidsledernes innenfra – perspektiv pekte blant annet på forholdet til arbeidsgiver og hva de trengte fra dem for å fungere i rollen. Historiene ga meg et inntrykk av at jeg befant meg innenfor narrativ metode (Cresswell, 2007) men ble fortrolig med at det var et trinn i Van Manens opplegg for analysen. Jeg fikk her samtidig større mulighet til å hente frem rike beskrivelser av informantene i studien, som kan omtales som personsentrerte tilnærminger (Thagaard, 2009). Disse rike informantbeskrivelsene ble senere tonet ned, da flere av informantene har vært spesielt opptatt av konfidensialitet i studien, belyst i kapittelet om etikk. Assistentenes nedenfra – perspektiv pekte mot arbeidslederens egenskaper og forholdet dem imellom. Arbeidsgiverne hadde på sin side et mer helhetlig perspektiv på arbeidslederrollen, i forhold til hva arbeidsleder har av behov og evner – og hvordan disse styrkes/dekkes eller utfordres av andre aktører i BPA - ordningen. På den måten fant jeg det naturlig å gå videre i analysen med å finne temaer som

stod tydelig innenfor intervjuene med de tre informantgruppene, og på tvers av disse. Mange temaer ble imidlertid belyst av samtlige informanter, på bakgrunn av intervjuguiden.

Jeg begynte å se for meg at informantene satt rundt et bord med fenomenet arbeidsleder skrevet ned på en lapp midt på bordet, som så ble belyst fra hver informant. Temaene bestod av både temaer fra min intervjuguide, samt nye temaer som hadde dukket opp i samtalene. Noen temaer var tydelige (Tillit, kunnskap), mens andre var sprikende (brukerstyring) i forhold til hva som oppfattes som nødvendig for å fungere i rollen som arbeidsleder. Sitater og beskrivelser som handlet om noe annet enn arbeidslederrollen, ble nå lagt vekk, men beholdt i bakgrunnen for å se helheten. Når informantene er rekruttert på bakgrunn av ulike perspektiv på et fenomen, skulle det ikke overraske at de også hadde ulike erfaringer og meninger. Jeg ble usikker på om det var motstridende når arbeidsleder trakk frem brukerstyring som sentralt, samtidig som assistenter pekte på at ikke alle arbeidsledere ivaretar brukerstyringen. I samtale med veileder fikk jeg inntrykk av at man gjerne kan la datamaterialet sprike, dersom det faktisk spriker. Dette har, i følge Malterud (2003), sammenheng med utvalgsstrategien, som kan gi motsigelser og paradokser, samtidig som dette ikke skal elimineres i forskning. Dette hjalp meg til å finne og beholde temaer som ”brukerstyring”, belyst med utsagn som er ment å ivareta nyansene.

3.5 Etske betraktninger i studien

En intervjuundersøkelse er et moralsk foretakende: den personlige interaksjonen som skjer i intervjusituasjonen påvirker den intervjuede, og kunnskapen som produseres i intervjuer kan påvirke vårt syn på menneskets situasjon (Kvale, 2006, s. 65). I denne studien har jeg vært fokusert på etiske sider ved å gjennomføre en vitenskapelig studie, med fokus på krav til informert samtykke, konfidensialitet og ivaretagelse av informantene i intervjusituasjonen og i måten jeg har presentert deres person og erfaringer i resultatdelen. Blant annet er navn på samtlige informanter som presenteres i resultatdelen gjort fiktive. Studien er som nevnt, godkjent av NSD. REK ble i samråd med veileder vurdert som ikke nødvendig å få tillatelse fra for denne studien, da ingen informanter hadde redusert samtykkekompetanse, og fordi alle fikk mulighet til å gi et informert skriftlig samtykke, samt trekke seg fra studien om ønskelig. Alle informantene leverte skriftlig, informert samtykke etter å ha lest informasjonsskriv, noen pr. post, andre rett før intervjuet ble gjennomført³.

³ Informasjonsskrivene er godkjent av NSD, og kan leses som vedlegg i oppgaven.

Forskeren har i følge Kvale (2006) et ansvar for å tenke igjennom konsekvenser studien kan ha for både informantene og den større gruppen de representerer. Her ble jeg nødt til å tenke igjennom formålet med studien og konsekvensene den kunne ha for arbeidsledere og assistenter, og arbeidsgivere. I denne studien er formålet å gi rom for hva som fungerer så vel som hva som kan forbedres. Slik informasjon vil kunne løfte frem erfaringene til aktørene i BPA – ordningen i den offentlige debatten om hvordan BPA – ordningen skal organiseres. Selv om forskning er opptatt av å avdekke hvordan virkeligheten er, og ikke hvordan den bør være, vil man likevel kunne benytte studier i debatter, for å gi tyngde i argumenter. Å innhente informert, frivillig samtykke, ble derfor viktig for at informantene selv skulle få muligheten til å vite hva studien gikk ut på og at de kunne trekke seg fra studien om de ville det, samt at de var sikret anonymitet (Kvale, ibid). Alle informantene ble rekruttert på frivillig basis, og informasjonsskrivene ble skrevet under etter at jeg hadde forklart nærmere om etiske retningslinjer og retten til å trekke seg fra studien. Jeg opplevde etiske utfordringer i forhold til to intervjuer, som jeg beskriver nedenfor.

To av informantene var særlig opptatt av at de måtte forbli anonyme i studien, fordi de fryktet at deres kommune skulle lese studien og kjenne igjen deres situasjon. Jeg lot disse to personene få mulighet til å fortelle om disse sidene ved forholdet til kommunen. For å sikre informantenes trygghet, gjennomgikk vi notatene og transkripsjonene etter samtalene og ble enige om hva som kunne brukes. Ett av disse to intervjuene ble gjennomført uten båndopptaker, da denne informanten ikke var komfortabel med dette. Her ble det naturlig for samtalen at vi avsluttet med en gjennomgang av notatene jeg hadde skrevet ned. Fordelen med å ha med informantene på denne gjennomlesningen, er på en side å øke troverdigheten av funnene (Thagaard, 2009). Samtidig som informanter bør fritas fra forskerens jobb, så bidro denne prosessen i mine øyne til å sikre informantens integritet og konfidensialitet (Kvale, 2006). En assistent var opptatt av at jeg ikke røpet informasjon om arbeidslederens personlige trekk, fordi hun sa at det var såpass gjennomskiktig. Dette er bakgrunnen for at jeg ikke har så rike beskrivelser av informantene som det kunne ha vært.

I denne studien opplevde jeg å møte en informant som var skilte seg ut i forhold til disse tre informantene over. Her ble utfordringer i forhold til konfidensialitet snudd på hodet, fordi informanten selv ønsket å gå ut med hard kritikk mot sin kommune. For å sikre anonymiteten til denne informanten, ble vi imidlertid enige om at det var best å la kommunen bli navnløs

sammen med henne. På den annen side bidro dette til at studien ikke hadde mulighet til å la informantens situasjon bli forbedret på hennes vilkår, i og med at hun selv ville blitt fornøyd med å gi kritikk til denne kommunen. Kravet om konfidensialitet ligger likevel over kravet om å forbedre informantens situasjon, slik jeg vurderer forskningsetiske retningslinjer (Helsinkideklarasjonen). *Konfidensialitet i forskning medfører at man ikke offentliggjør personlige data som kan avsløre intervjupersonens identitet* (Kvale, 2006, s. 68). Vi ble derfor enige om at hun kunne vurdere andre måter å få frem disse synspunktene på.

3.6 Studiens troverdighet og gyldighet

I kvalitative studier snakker man gjerne om troverdighet og gyldighet fremfor reliabilitet og validitet, som er tilknyttet kvantitative metoder (Dalen, 2004). *I kvantitative metoder handler reliabilitet om at fremgangsmåten for innhenting av data skal kunne etterprøves nøyaktig av andre forskere. I en kvalitativ studie blir det vanskelig å stille et slikt krav. Både enkeltindividet og omstendighetene endrer seg, noe som gjør det vanskelig å etterprøve resultatene* (ibid, s. 103). I kvalitative studier søker man heller å styrke studiens troverdighet ved å gi leseren innsyn i hvordan studien er gjennomført (Thagaard, 2009). Dette har jeg forsøkt å gjøre gjennomgående i dette metodekapittelet. Jeg vil avsluttende trekke frem de sentrale sidene ved troverdigheten i studien nedenfor.

I studien har jeg ønsket å sikre krav om konfidensialitet overfor informantene, samtidig som studiens troverdighet kunne ha blitt styrket av en nærmere presentasjon av informantene (Thagaard, 2009). En hermeneutisk- fenomenologisk tilnærming i studien legger imidlertid opp til at en inntar en temasentrert fremfor en personsentrert analyse av empirien, hvilket har styrket muligheten til å sikre konfidensialitet. Jeg har derfor forsøkt å styrke troverdigheten i studien ved å beskrive generelle trekk ved utvalget og situasjonene intervjuene ble gjennomført i, for å gi leseren innsyn i hvordan informasjonen har blitt innhentet og bearbeidet underveis. Troverdigheten i studien økes muligens av at informantenes stemmer er blitt lagt såpass stor vekt at ikke mine motiver og forforståelse har preget analysen av dataene alene, slik jeg forstår Kvale (2006). Det er uheldig om resultatene i en studie er basert på forskerens forforståelse alene. Jeg har derfor forsøkt å være bevisst på å samhandle med informantene om studiens fokus på arbeidslederrollen, noe som jeg mener styrkes ved at problemstillingene har blitt videreutviklet underveis. Samtidig har jeg som forsker gått inn i den siste fasen av analysen alene, og her kunne troverdigheten blitt styrket hvis jeg hadde jobbet sammen med flere forskere, slik jeg forstår Kvale (2006). Alternative fortolkninger

kunne kommet på banen gjennom triangulering av forskerperspektiv (Malterud, 2003). Jeg har imidlertid diskutert resultatene noe underveis med veileder.

Validiteten i kvalitative studier handler om resultatenes gyldighet (Thagaard, 2009). Hva kan informasjonen si noe om? Belyser det fenomenet godt nok? Og hvilken relevans har det utover studien, og innenfor forskningen om temaet (Dalen, 2004). Denne studien har fokusert på arbeidslederrollen som fenomen, og resultatene er presentert på bakgrunn av problemstillingene som belyser dette temaet. Samtidig kan det innvendes at resultatene kunne hatt større gyldighet for en gruppe informanter og deltakergrupper i BPA – ordningen, dersom jeg hadde valgt å konsentrere meg om erfaringene til f. eks bare arbeidsledere. På den annen side har jeg ønsket å bidra til at studien skal ha større gyldighet innenfor forskning om BPA generelt, hvor arbeidsledernes erfaringer er betydelig dokumentert (Askheim, Andersen, Guldvik). Den pragmatiske validiteten (gyldigheten) handler om hvorvidt resultatene er anvendbare i forskningsfeltet det hører hjemme i (Kvale, 2002 I: Dalen, 2004). I denne studien har informasjonen vært innhentet med formål om å belyse arbeidslederrollen sett fra flere perspektiv. Arbeidsledere, assistenter og arbeidsgivere har på hver sin måte vært med på å belyse fenomenet de har erfaringer med. Resultatene styrker dermed studiens eksterne validitet, (generaliserbarhet) slik jeg forstår Dalen (2004), da den bidrar med økt kunnskap innenfor feltet. Resultatene er muligens ikke like relevante for BPA- ordninger med såkalte ”fungerende arbeidsledere”, så vel som BPA- ordninger hvor arbeidsleder også er arbeidsgiver, i og med at dette ikke er inkludert i studien.

Gyldigheten knyttet til forskerrollen handler om å gjøre rede for sin egen forforståelse og bakgrunn i temaet som studeres (Dalen, *ibid*). Dette mener jeg å ha gjort utfyllende i kapittelet. Avslutningsvis vil jeg peke på at gyldigheten kan svekkes av min fortolkende fenomenologiske tilnærming til datamaterialet, som har tillatt meg å jobbe ut ifra forforståelsen, fremfor å legge den helt til side. Av den grunn har det vært spesielt viktig å gjøre rede for hvordan jeg har jobbet med datamaterialet sammen med informantene og hvilken rolle teorien har spilt i min utvikling underveis. Dette handler etter mitt skjønn om studiens intersubjektivitet; at resultatene bør være så nær informantenes opplevelse og forståelse som mulig (Dalen, *ibid*). Forskerens fortolkning av dette vil være preget av samhandlingen med informanten, hvilket jeg har gjort rede for i metodekapittelet.

4 Resultater

Resultatene i denne studien presenteres i to underkapitler 4.1 og 4.2. Resultat i kapittel 4.1 belyser problemstilling 1 med en helhetlig tilnærming til hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder. I kapittel 4.2 belyser resultatene problemstilling 2 med fokus på betydningen av arbeidslederens opplæring og oppfølging. Temaene som presenteres i disse to underkapitlene er, som beskrevet i metodekapittelet, i stor grad basert på nyanserte beskrivelser. Det som oppleves som viktig for fra én persons ståsted, er ikke alltid overensstemmende med den nestes. Kjernen i resultatene handler derfor på sett og vis om BPA – ordningens mange ansikter, der suksesskriterier og fallgruver kan variere med øyet som ser. Dette fordrer refleksjon over temaenes innebygde motsetninger, noe som følges opp gjennom diskusjon underveis. Resultatkapitlet avsluttes med en oppsummering av studiens resultater.

4.1 Om arbeidslederrollen: brukerstyringens muligheter og utfordringer

Her presenteres tema som beskriver hva som skal til for å fungere som arbeidsleder. Temaene som presenteres dukket opp underveis i samtalene med flere av informantene, der fokuset var på noe mer enn selve opplæringen og veiledningen. For å forstå hva som skal til for å fungere som arbeidsleder, var det fruktbart å belyse hva BPA – ordningen innebærer av muligheter og ansvar.

Representanten fra Uloba forteller med et stort engasjement hva som er målet med BPA – ordningen. Han sier det på denne måten: ”*BPA handler først og fremst om frihet og selvstendighet! Dernest handler det om ledelse*”. Denne forståelsen av BPA – ordningen som et verktøy anvendt av arbeidsledere for å leve et fritt og uavhengig liv, blir stående som et representativt utsagn for informantenes beskrivelser i denne studien.

Selv om arbeidslederne hadde noe å utsette på ordningen, så er de samstemte når det gjelder verdien av å kunne bestemme selv hvordan og når assistansen skal gis. Arbeidslederen Dina sier det på denne måten: ”*Livet mitt ville ha vært mye mer kjipt hvis ikke jeg hadde hatt BPA. Hverdagen hadde ikke fungert*”. Dina er aktiv i jobb og har ikke mange timer i uka med assistanse, men virker overbevist om at hverdagen ville vært helt annerledes uten BPA. Arbeidslederne i denne studien setter fokus på at brukerstyringen virkeliggjør muligheten til å

leve et fritt og uavhengig liv (selvbestemmelse). Arbeidslederen Camilla forteller hvordan BPA - ordningen har betydning ut over det rent praktiske.

For noen år tilbake var Camilla i en ulykke som i løpet av et øyeblikk snudde hele livet hennes på hodet. Tiden etter var preget av mye smerter og store utfordringer i det som tidligere var små hverdagslige ting, og det ble nesten utenkelig for henne å finne tilbake til ”sitt gamle jeg”. Camilla var fra før av lærer med barn og mann, men sier hun mistet grepet på seg selv og de rollene hun hadde, i tiden etter ulykken. Hun forteller at arbeidslederrollen har hjulpet henne tilbake til sitt gamle jeg:

- *Det er nok som min mann sier, at BPA for deg har nok vært en suksesshistorie, fordi det til de grader er et før og et nå etter at jeg fikk BPA. Og fordi at den gamle jeg kommer frem igjen på en veldig god måte, faktisk, jeg blomstrer opp igjen og jeg klarer å lede og jeg... Så det har vært en suksesshistorie. (...)Endelig er jeg blitt synlig og sosialt aktiv igjen og har vilje til å gjøre andre ting enn bare å overleve. Faktisk så er det sånn for meg.*

Camillas historie illustrerer hvordan BPA – ordningen ikke bare handler om å få praktisk bistand i hverdagen, men hvordan denne praktiske bistanden kan bidra til at en person kan leve et fritt og uavhengig liv. Dette er selve målsetningen med BPA (Rundskriv I-20/2000). Camilla forteller at hun får til å lede, og at dette innebærer en personlig utvikling i forhold til å få lyst til å være sosial. Tidligere studier av BPA viser det samme bildet, og fanges opp i tittelen ”Å leve er mer enn å overleve” (Askheim, 2006). Arbeidslederne i denne studien beskriver at BPA ikke bare er en alternativ måte å organisere tjenester på, men at BPA har en innvirkning på måten man lever livet på. Sitatet fra Camilla belyser dette nedenfor:

- *I og med at jeg har hatt andre kommunale ordninger før, så opplevde jeg det veldig, det var noe av grunnen til at jeg også søkte BPA; - for å få samla ordningen, men også det at jeg kunne være leder i min egen dag. Leder av mitt eget liv på en måte...*

Her ser man at arbeidsledere har behov for å leve et fritt og selvstyrt liv, hvilket virkeliggjøres gjennom prinsippet om brukerstyring. Videre viser det at arbeidslederrollen kan være med på å øke deltakelsen i samfunnet via andre roller som man har som borger i samfunnet. Disse beskrivelsene av BPA – ordningens suksess vies plass med formål om å gi videre tolkninger et grunnlag og en helhetsforståelse for hva arbeidslederrollen handler om. Med andre ord er det noen ganger viktig å ta et skritt tilbake og se tilfredsheten ved BPA – ordningen idet man

står dypt inne i diskusjonen av nødvendig eller unødvendig krav og opplæring. Nedenfor belyses arbeidslederrollen ytterligere i lys av de tre informantperspektivene.

4.1.1 Å se seg selv som leder: - en utfordring for noen, naturlig for andre

Noen informantene mener arbeidslederrollen er mer utfordrende enn andre. Arbeidslederen Camilla er av de som beskriver det slik:

- *Jeg føler at det er en sånn litt sårbar brist i ordningen, fordi det er den som er bruker og som er den som har behovet, som også skal være den som orienterer og veileder og alt. Og derfor er det viktig med kurset altså. Man blir jo ikke utdannet til leder den dagen man blir pleietrengende ikke sant!*

Camilla vektlegger at man ikke blir leder med en gang man får et hjelpebehov. Dette kan forstås som om behovet for selvbestemmelse og selvstyre i eget liv, ikke nødvendigvis innebærer at man vil fungere i en arbeidslederrolle. På den annen side har denne studien også arbeidsledere som har vært vant til å organisere og styre sin egen hverdag hele livet. Når man da får BPA, er det ikke alltid at lederfunksjonen oppleves som en stor utfordring som Camilla beskriver. Arbeidslederen Gry er en av disse. Hun er ung og studerer en bachelorgrad. Hun kommer fra en kommune hvor hun sier at hun fikk det meste av det hun pekte på av praktisk og personlig bistand. Likevel startet hun ikke med BPA – ordningen før hun flyttet til en ny by for å starte studiene. Gry forteller at hun vokste opp med å bli utfordret til å ta kontrollen i sitt eget liv selv om hun hadde større utfordringer i hverdagen enn funksjonsfriske barn. Dette har ført til at hun er blitt god til å strukturere og delegere oppgaver:

- *Som funksjonshemma så er du jo vant til å ta ansvar for din egen hverdag, og delegere oppgaver, planlegge, sånne ting er du jo mester på når du har en kronisk funksjonshemming. Det må du, for ellers så blir du sittende hjemme hos mamma og pappa, og det går ikke. Helt siden jeg var, kanskje 10, så har mamma og pappa sagt at nei vi blir ikke med deg på de møtene her, det må du ordne med selv. Jeg var veldig god til å planlegge ting, og ha struktur på ting, for det må du ha når du er funksjonshemma, i hvert fall når du er aktiv funksjonshemma da for å si det sånn.*

Gry og Camilla representerer noe av variasjonsbredden i beskrivelsene av arbeidslederrollen. Beskrivelsene indikerer at det finnes ulike forutsetninger for å styre egen hverdag og en BPA-ordning. Det kan vitne om at det er nødvendig med evne til planlegging for å fungere i rollen som arbeidsleder, samt at arbeidslederrollen for noen kan være naturlig for de som er vant til dette. Bildet stemmer overens med beskrivelsene til rådgiverne i Uloba, RO og kommune.

Erik har vært rådgiver og kursholder i Uloba i 5 år og har opplevd mye forskjellig i forhold til arbeidsledernes forutsetninger for å bli ledere, og behovet for opplæring og oppfølging:

- *Nå har jeg vært rådgiver i 5 år i Uloba og jeg har vært borti forskjellige ting (...) mennesker som har vært helt kua, ikke sant, ikke har noe snev av selvtillitt eller selvbilde... Til andre enden av skalaen.*

Eriks utsagn representerer hvordan arbeidsledere kan ha varierende erfaringer og selvtillitt. En kan skissere et bilde av at det finnes to hovedtyper av arbeidsledere:

1. Den som har tillit til seg selv og til å fungere i rollen, på bakgrunn av tidligere erfaringer med å styre seg selv og egen hverdag.
2. Den som har lite tillit til seg selv og sin evne til å fungere som arbeidsleder på bakgrunn av erfaringer med å ikke ta valg for seg selv.

I dette underkapittelet har jeg presentert resultater som viser at det for noen faller mer naturlig å fungere som arbeidsleder med hensyn til å legge opp sin egen hverdag, enn for andre. Uloba peker på at funksjonshemmede kan oppleve å bli lært opp til å se seg selv som en passiv mottaker av sosiale tjenester, og at det da på samme måte trengs en ny opplæring i å se seg selv som leder i eget liv. Samtidig viser resultatene at ikke alle har slike erfaringer, og heller motsatt kan man som funksjonshemmet oppleve at det faller naturlig å være leder i sitt eget liv. Dette indikerer at det å ta valg for seg selv og det å lede andre kan og må læres, og at det derfor er relevant hvorvidt man har trening i dette før man blir arbeidsleder. Dette er av interesse i forhold til spørsmålet om opplæring er nødvendig for arbeidsledere. Vil evnen til å se seg selv som leder – som i denne studien ser ut til å være varierende - være en faktor man skal ta med i vurdering av opplæring og veiledning for arbeidsledere? Skal dette være utgangspunkt for større valgfrihet i opplæringskravet, blant brukerne, på bakgrunn av prinsippet om at de selv kjenner sine egne behov best? Eller skal man sikre ordningen gjennom en obligatorisk opplæring og veiledning av samtlige med BPA – ordninger, på tross av variert behov og erfaring? I kapittel 4.2 presenteres resultater vedrørende opplæringen og veiledningen av arbeidsledere. I følgende punkt 4.1.2, belyses forutsetninger for arbeidslederrollen ut ifra forholdet til assistentene.

4.1.2 Personlig opplæring av assistenter – en sikring av brukerstyringen?

I det følgende presenteres resultater som belyser arbeidslederens ansvar med å lære opp sine assistenter på egenhånd. For at arbeidsleder skal definere og forme sin egen assistanse, er det et premiss i BPA- ordningene at arbeidsleder gir opplæring av assistenter selv. Som vi har sett i teorikapittelet beveger en seg vekk fra profesjonalisering av velferdsyrker, med personlig opplæring og brukerstyrt assistanse. Ulobas representant beskriver sitt syn på hvorfor assistentenes opplæring skal gis fra arbeidslederen selv:

- *Det handler om at hvis man ikke selv som arbeidsleder blir i stand til å kunne gi denne opplæring til assistentene, ja da kan du jo heller ikke ta BPA – verktøyet i bruk (...) Og hvis du som BPA – arbeidsleder gjør deg avhengig av andre til å stå for assistentopplæringen, ha da har du jo ikke lenger selv grep om hele BPA – ordningen. (...) Ja, så da er du som BPA – arbeidsleder faktisk fratatt kontroll over ditt eget liv fordi da får du levert i gåseøyne noen assistenter som andre har lært opp. Og da er det vanskeligere for deg å få de assistentene til å utføre det arbeidet som du vil at de skal utføre...*

Ulobas representant peker på at det kan være nødvendig for arbeidsledere å være i stand til å lære opp sine assistenter selv. Fra et slikt ståsted er det nødvendig for arbeidsledere at de ikke er avhengige av noen andre for å lære opp personlige assistenter. I denne studien er ikke alle så tydelige i forhold til om dette er nødvendig for å fungere i arbeidslederrollen, som Ulobas representant. Nedenfor beskriver arbeidslederen Camilla sine erfaringer av hva som fungerer:

- *Alle mine assistenter har vært med på kurs. (...) For det gir oss et felles begrepsapparat. Vi snakker samme språk. Og vi kan si at "det var som han sa på i Oslo sist" - skjønner du? Og siste assistenten min var med på kurs, jeg vet ikke hvor mange ganger hun har sagt at "ja, nå gjør vi akkurat som han sa på RO". Og så tenker jeg "Yes - sånn skal det fungere"! Det bør være et kurs for hver nye assistent faktisk... Altså, jeg tror at jo større helhetsforståelse assistentene får, jo enklere er det å ha en god dialog, og om hva som er behovet (Camilla)*

Arbeidslederen Camilla mener at man ikke kan gjøre alt alene som arbeidsleder, og er opptatt av at kursene ikke bare skal være for arbeidsledere. Hun har gode erfaringer med å ha med assistenter på kurs, fordi det gir assistentene en større forståelse for hva BPA – ordningen går ut på. Hun peker på behovet for å ha et felles begrepsapparat med assistentene sine i forhold til hva BPA – ordningen er. Og hun mener dialogen dem imellom blir bedre på den måten, som dermed gjør hverdagen enklere med mindre misforståelser. Camilla har med andre ord et annet syn og erfaringer enn Uloba i forhold til om brukerstyringen kun sikres gjennom personlig opplæring av assistenter eller ei. Nedenfor beskriver Ulobas representant en

situasjon hvor han mener at det å sette vekk opplæringen av assistentene, ikke vil gå ut over brukerstyringen:

- *Den eneste fornuftige grunnen til at arbeidsleder skulle sette bort opplæring til andre, måtte vært følgende: "Å Gud, nå har jeg lært opp tre hundre assistenter i femten år. Dette kan jeg på fingerspissene, men jeg gidder ikke mer. Jeg har lyst til å bruke livet mitt på noe annet enn å lære opp personlige assistenter.(...) Da hadde vi sagt (...) at det skal du pokkeren meg få av oss. Men hvis den arbeidslederen hadde sagt; "du, det å lære opp nye assistenter, det kan jeg egentlig ikke, jeg vet ikke åssen det gjøres jeg, kan ikke dere i Uloba bare gjøre det for meg?" ... Da hadde vi sagt nei, da hadde vi sagt at det er å gjøre en bjørnetjeneste.*

Ulobas representant mener at opplæring av assistenter primært skal gis av arbeidsledere, så fremt det ikke er noe som blir en belastning eller reduserer arbeidslederens evne til å lede selv. Camilla mener i likhet at et felles kurs for assistenter kan gjøre opplæringen enklere ved at alle forstår hva BPA- ordningen går ut på. De fire assistentene i denne studien beskriver at de synes arbeidslederen skal gi opplæringen til assistenter, for å sikre brukerstyringen. Assistenten Lise sier det på denne måten: *"Jeg synes egentlig ikke at Uloba kan gi noe bedre opplæring, for det er jo forskjellig og det er arbeidslederen som bestemmer. Så det synes jeg ikke"*. Slik sett virker det å være bred enighet blant informantene i studien om at opplæringen av assistenter primært sett handler om å gi arbeidslederen mulighet til selvbestemmelse.

På den annen side forteller assistenten Lise om tilfredsheten med å få delta i medarbeidersamtaler og kurs som er felles for assistentene. Hun har en arbeidsleder som bruker rådgiver under noen av møtene med assistentene. Det kan altså være at arbeidslederen til Lise selv har valgt å dele ansvaret med opplæring til sine assistenter med andre:

- *Vi har en gang i måneden sånn assistentmøte, eller der er arbeidslederen med også, hun vi jobber for. (...)Så jobber vi med forskjellige tema, som for eksempel, ja, som angst og masker, at vi alle gjemmer oss bak en maske og masse sånn forskjellig. Og det er det som er så interessant med jobben, at det er ikke bare husvask og sånne ting... Også har vi hatt sånn selvhedelseskurs og sånn gjennom de der møtene. At vi skal bli flinkere til å si nei og sånne ting.*

I BPA – ordningen hvor Lise jobber, ser det ut til at arbeidslederen er opptatt av å utvikles sammen med assistentene, og at arbeidsledelsen ikke sees på som noe isolert. Når det gjelder

opplæringen og veiledningen av assistenter som en sikring av brukerstyring, kan man dermed spørre seg hvorvidt Camilla og Lise har rett i at det ikke behøver å være en risiko ved å dele på eller delegere ansvaret. Erik, som er en av mange rådgivere i Uloba, hevder også at det kan være nyttig med et grunnkurs som gir assistentene en felles forståelse for hva BPA – ordningen innebærer.

- *Vi har begynt å tenke på det å gi assistenter en grunnopplæring i selve assistentrollen. Altså en grunnopplæring i rolleforståelse som da blant annet handler om at du som må inn i en assistentrolle som handler om service og ikke omsorg (...) det tror jeg ikke nødvendigvis ville ha vært ødeleggende.. men igjen – det måtte da ha vært arbeidslederen som eventuelt valgte å sette bort det til Uloba.*

Erik peker tilbake på det samme som representanten for Uloba beskrev over: opplæringen av personlige assistenter er et middel til å sikre arbeidslederens selvbestemmelse og styring i eget tjenestetilbud. Lise beskriver hvordan assistentenes fellesmøter og kurs kan bidra til å sikre deres behov for ”å si nei” for eksempel. Dette kan synliggjøre en balanse mellom å sikre brukerstyring og det å sikre assistentenes behov. I denne studien er det kun Lise som begrunner behovet for felles kurs med hensyn til assistentenes behov. De øvrige begrunnelsene går ut på at opplæringen av assistenter skal sikre arbeidslederens behov. Videre viser Ulobas representant at en forutsetning for at arbeidsleder skal ivareta egne behov, er å lære opp assistenter selv. Denne studien viser at det ikke nødvendigvis er en sammenheng mellom arbeidslederrollens behov for selvbestemmelse og et behov for å sikre dette gjennom opplæring til assistentene på egenhånd. Noen er tydelige i sine oppfatninger av brukerstyrt opplæring som premiss for at arbeidslederen skal fungere i rollen, mens andre peker på at brukerstyring kan bety frihet til å velge bort opplæringen. Resultatene indikerer at brukerstyring kan ivaretas, men også utfordres, dersom en arbeidsleder ønsker å sette bort noe eller bidra med påfyll til assistentenes opplæring gjennom andre personer eller institusjoner. Studien viser at arbeidsledere skal kunne lære opp sine egne assistenter for å sikre at verktøyet kan tas i bruk gjennom brukerstyring. På samme tid er brukerstyringsprinsippet med på å utfordre ideen om at en arbeidsleder må kunne slippe å gjøre alt det tunge arbeidet selv, så lenge han fortsatt er premissleverandøren for assistansen.

4.1.3 Balansen mellom ledelse og vennskap

I denne studien er det stort fokus på utfordringer og styrker mellom arbeidslederens rolle som leder overfor personlige assistenter når vennskapelige forhold dukker opp de imellom.

Nedenfor viser Hanne at det er forskjellige oppfatninger og erfaringer om nødvendigheten av å ivareta brukerstyringen gjennom en tydelig lederprofil. Hanne er en ung, aktiv jente, som har ansatt flere av sine venninner og studiekamerater som assistenter. Hun opplever noen utfordringer med dette, men er stolt over at det har fungert godt i over fem år. Hun forteller at hun behersker lederfunksjonen og profesjonaliteten overfor disse, ved å vise dem tydelig når de er på jobb:

- *Jeg tenker at det er veldig rart å ha medarbeidersamtaler med sine venner, det er veldig merkelig, så da sier jeg ja nå tenkte jeg at vi skulle prate litt, så da sier de "å, må vi være sånn seriøse nå da"? Det er det svaret jeg får da. Og så sier jeg "ja, nå må vi være litt alvorlige!"*

Hanne forteller at Uloba og RO mener at man ikke kan ansette venner som assistenter, og at man skal være tydelige hele veien på at man ikke skal være venner; men ansatt og leder. I og med at dette har fungert godt for Hanne, forteller hun at hun blir provosert av dette synet:

- *Jeg har jo kran gla litt med Uloba om det da, og jeg syns det er litt feil på det lederkurset og, å si at det går ikke an å ha venner (som assistenter) ... De sier at "det er ikke lurt, og det ender aldri bra, og det anbefaler vi overhode ikke" .. Og jeg er veldig sånn at det går an å si at det er kanskje ikke så lurt, for det kan skjære seg (...) men det går an å si at for noen så fungerer det her veldig bra. Syns jeg. For jeg har jo hatt ordninga mi i 5 år, og det fungerer jo bra (å ha venner som assistenter).*

Hannes beskrivelse av at vennskap ikke er noen hindring for at arbeidsledere skal fungere i rollen, blir støttet av assistenten Synnøve. Synnøve trives som assistent, og har en vennskapelig tone med arbeidslederen, samtidig som de er tydelige på at arbeidslederen bestemmer i jobben.

- *Først og fremst er det jo en veldig takknemlig jobb da. Du har det mye bedre når du kommer hjem fra jobb, enn når du sitter bak kassa på Rema liksom. (...) Det er veldig koselig, at en er med én person og ikke mange. Så får man god kontakt med den man jobber hos. (...) Det er selvfølgelig hun som bestemmer hva som skal skje. Men innimellom så er det sånn at det er som om vi er venner da.*

Synnøves og Hannes beskrivelser viser at både assistent og arbeidsleder kan trives i et mer vennskapelig arbeidsforhold. Assistentene i denne studien er - på samme måte som arbeidslederne – opptatt av å understreke sin overordnede tilfredshet med BPA – ordningen. De trekker frem nødvendigheten av at arbeidsleder skal få lov til styre ordningen selv, som et suksesskriterium for ordningen. Samtidig uttrykker noen assistenter hvordan brukerstyringen

til tider kan være mindre ivaretatt, slik at de selv må styre, men passe på ikke å ta over styringen.

Lise forteller at selv om hun trives i jobben, så kan det være utfordrende å være bevisst på at arbeidslederen er den som skal bestemme. Som assistent er Lise klar over at brukerstyringen ligger i arbeidslederens hender, samtidig som hun synes det er en balansegang mellom å være ”en hjelpende hånd” og det ”å ta overhånd”. Hun beskriver selv utfordringen kan tydeliggjøres ved å sammenligne assistentrollen og hennes bakgrunn som hjelpepleier, der hun i praksis har mer styring og makt enn brukerne i andre tjenester:

- *I og med at jeg er utdanna hjelpepleier, så har jeg en tendens til å kanskje overkjøre hun jeg jobber for på en måte... Men jeg har jo sagt det til henne og hun sier jo ifra hvis hun føler at jeg gjør for mye liksom. Andre steder jeg jobber så er det psykisk utviklingshemmede og sånn. Så hun jeg jobber for, hun er jo helt klar i hodet og sier hvordan hun vil ha ting og sånn, så det er litt annerledes. Sånn at jeg var litt vant til å bare gjøre ting... på en måte, men til henne må en passe på å liksom å spørre og si på en måte... du skjønner forskjellen ikke sant?*

Forskjellen som Lise peker på, handler om maktbalansen mellom tjenesteyteren og tjenestemottakeren. Det handler om graden av medvirkning hos en bruker som blir informert om hva som skjer og en bruker som får bestemme selv hva som skal skje. I BPA – ordningen er maktbalansen i prinsippet snudd på hodet, slik at det er arbeidslederen som skal informere og spørre assistenten om hva han skal gjøre, ikke omvendt:

- *Når du er personlig assistent så er du jo liksom bare en hjelpende hånd på en måte, eller forlengede armer eller hva du kaller det, men som hjelpepleier så er du liksom omsorgsperson i tillegg. Så hvis du skjønner den balanselinja, så det må jeg passe på liksom.*

Balanselinja som Lise forteller at hun må passe på, kan vise noe av det samme som Ulobas representant beskriver i kapittelet over: BPA – ordningen er et verktøy som skal tas i bruk av personer som klarer å ta vare på seg selv, og som har ansvaret for sin egen ordning. BPA – ordningen handler ikke om at noen gir omsorg, men om å lede sin egen assistanse. Ansvaret ligger først og fremst hos arbeidslederen som har fått rollen som leder over ordningen for å sikre behovet om brukerstyrt assistanse. Så hvorfor opplever assistentene at de må ”passe på så de ikke tar over”? Det Lise beskriver handler dermed om det samme som arbeidslederne og Ulobas representant har beskrevet i det foregående: om behovet for og evnen til å styre sitt

eget liv – muligens ikke alltid forutsetter et behov eller egenskaper til å være en leder som sikrer brukerstyring alene. Dette belyses videre i det følgende.

4.1.4 Når arbeidsledelsen er borte... ”danser” assistentene på bordet?

To av assistentene i denne studien forteller om vanskelige erfaringer i forhold til arbeidsledernes ivaretagelse av brukerstyringen. En tredje peker på vanskeligheter hun selv har som assistent i forhold til ikke å skulle ta fra arbeidslederen makt og brukerstyring. Disse tre assistentenes erfaringer presenteres i det følgende, med fokus på å belyse hvilket ansvar og egenskaper som ligger i kravet om brukerstyring for arbeidslederrollen.

Mari er student og jobber som assistent ved siden av studiene. Hun forteller at hun ikke visste noe om assistentyrket da hun søkte på jobben i Uloba, og at hun fikk opplæring i sine oppgaver da hun startet hos arbeidslederen sin. Mari forteller at hun opplever arbeidslederen som lite interessert i å utvikle seg til å bli en god leder for assistentene sine. Samtidig ser Mari at kanskje arbeidslederen selv er fornøyd med måten hun gjør det på, og at hun kanskje er fornøyd så lenge hun får den assistansen hun trenger.

- *Jeg har litt på følelsen av at hun ikke skjønner helt hvilken rolle det er hun har da. Egentlig. For det er flere ganger vi har leitet etter lister hun ikke har visst hvor har vært. Når vi hadde vært på ferie for eksempel, så skulle vi skrive en sånn kvitteringsgreie, og da visste jo ikke hun hvilken perm det var i. Jeg tror ikke hun har helt kjennskap til dem. Til permene sine. (...) Men så vet jeg ikke om hun er interessert i det heller. Det kan jo hende at hun synes at det er bra sånn som hun gjør det da.*

Maris erfaringer med arbeidslederen viser imidlertid at det kan være vanskelig å bli ledet av en person som er mest opptatt av å få assistanse tilpasset egne behov, framfor å ”utøve” ledelse. Mari forteller at arbeidslederen hennes har flere assistenter, mens timene er fordelt ut over dagen, slik at assistentene sjelden møtes i løpet av en arbeidsdag. Unntaket er under ferieturen til arbeidslederen i fjor sommer, da Mari og en annen assistent var med, på jobb. Mari forteller at denne ferieturen ble en mindre hyggelig tur som følge av manglende ledelse hos arbeidslederen. Det var lite planlegging i forkant av turen og Mari sier at hun ikke følte at hun som assistent kunne kalle inn til møte og planlegge for arbeidslederen. Mari forteller videre at manglende planlegging bidro til at hun ble usikker på egen arbeidstid og oppgaver i ferien:

- *Det var ikke så veldig mye (planlegging), det var mest sånn der hvordan skal man sove.. hvem skal sove der når.. for det var to leiligheter; en som sov i egen leilighet, og en sov med henne. Det var vel den eneste planlegginga vi gjorde... (Ler). (...) Sånne ting snakket vi jo ikke om i det hele tatt! Jeg var jo litt sånn gira på at vi skulle det da, så derfor var det på en måte jeg som måtte innkalle henne og han da, og det hadde jo vært litt feil igjen da.. Det er jo hennes ansvar å gjøre det. Så, når ikke hun gjorde det så... jeg prøvde jo å hinte litt til at kanskje vi må snakke litt om andre ting..*

Maris erfaring kan belyse arbeidsleders ansvar overfor de ansatte, der brukerstyring ikke bare peker på å styre sitt eget liv, men også å styre ordningen og arbeidet til de ansatte.

Brukerstyringen innebærer altså å kunne planlegge sin egen hverdag for at assistentene skal ha en forutsigbar arbeidsdag. Mari opplevde en dårlig ledelse og ønsket å ta over gjennom å kalle inn til møte, men visste at dette ble feil i forhold til prinsippet om brukerens styring. I forlengelsen av dette kan man da spørre hvilke muligheter assistentene har for å formidle sine ideer og behov for arbeidsleder, uten at det blir sett på som overtramp eller maktkamp.

Samtidig kan en spørre hvorvidt det har betydning for arbeidslederrollen, dersom det eneste kvalitetsstempelen på BPA- ordningen er at arbeidslederen selv er tilfreds med ordningen?

Den kommunale representanten som er enhetsleder for BPA – ordningene i sin kommune, forteller at manglende planlegging av ferieturer er ”et klassisk problem” i BPA – ordningen. Han sier at skriftlige avtaler er et middel til å motvirke slike misforståelser, og at dette er arbeidslederens ansvar.

- *Vi ser jo at de arbeidslederne som gjør veldig mye muntlig, det er også de som kommer i problemer og får utfordringer i forhold til assistentene sine. Hvis man skal på tur for eksempel, reiser til Bergen en helg, også har man ikke skrevet arbeidsliste på forhånd. Så kommer man og er uenig om hva man skal ha betalt for og hva man skal ha overtidsbetalt for eksempel. Det er ganske vanlig. Det er ett av de klassiske problemene da...*

Denne rådgiveren peker videre på at nettopp slike situasjoner som kan skape konflikter for arbeidsleder overfor assistentene og deres krav om gode arbeidsvilkår. Dette er noe som gjør opplæring og veiledning til et interessant fenomen innenfor BPA – ordningen, i forhold til om slik erfaringsutveksling kan sikre gode ordninger for både bruker og assistenter. Nedenfor beskrives videre konsekvenser av tilfeller hvor arbeidsleder ikke fungerer i sin rolle.

4.1.4.1 Uansvarlig taushetsplikt?

Ingrid er en nyutdannet ung kvinne som tidligere jobbet som assistent i Uloba. Ingrid er en av to assistenter i denne studien som forteller om dilemmaet som ligger til taushetsplikten overfor kolleger (assistenter) i situasjoner hvor arbeidslederen ikke har kontroll over ordningen eller assistansen selv.

- *Hun ville ha den jobben som arbeidsleder, men egentlig så var det en kanskje litt for stor jobb for henne... For at det var veldig, for det er jo en jobb! Og for henne var det, ja, en krevende jobb da (...) men hun ønsket jo å ha det sånn, for hun hadde prøvd kommunen og sånn hun og, men da får du ikke vite hvem som kommer på jobb, og det var ikke noe for henne. (...) Altså, vi har jo taushetsplikt for hverandre vi som jobbet der, så, men det ble jo litt snakk likevel da... Det skjedde nesten ikke da, men hvis det var overlapp på vaktene, så hendte det at det var det, for hvis hun var veldig syk eller noe sånt, så var det veldig rart ikke å skulle si noe... så da ble det gjerne litt...*

Ingrid beskriver at hun opplevde et misforhold mellom taushetsplikten og ansvaret med å utføre en forsvarlig jobb, der hun til slutt valgte å bryte taushetsplikten innenfor arbeidsplassens fire vegger. Og hun er overbevist om at det ville vært helt uforsvarlig å ikke snakke sammen:

- *Jeg følte jo at jeg gjorde en bedre jobb da, den dagen på en måte. At å skulle gå den dagvakt var jo egentlig helt umulig, for hun var jo helt... det var veldig vanskelig å få kontakt med henne da, for hun var så dårlig. Og da hadde det jo vært helt uforsvarlig å ikke skulle kunne ha snakket med min kollega. (...) Hvis jeg hadde kommet uten å vite noen ting så hadde det rett og slett vært uforsvarlig å ha vært der.*

Ingrids erfaringer viser at det kan oppleves som vanskelig å stå i veien for personers mulighet til å leve et fritt og selvstyrt liv. Hvem har mot til å si ifra om dette? Og hvem skal man si ifra til? Er det riktig at assistentene skal dekke over arbeidslederens manglende evner som leder, ved å ta over styringen? Hva legger det opp til for assistentyrket og arbeidslederrollen dersom man må bryte noen regler for å få ordningen til å gå rundt? Dette illustrerer at assistentene har behov for en tydelig arbeidsleder som behersker brukerstyringen. I forlengelsen av dette kan det si noe om krav til hvem som kan ha BPA – ordningen, hvem som bør ha en såkalt fungerende arbeidsleder, og hvorvidt obligatorisk opplæring og oppfølging av arbeidsledere er nødvendig for å sikre at personer fungerer i arbeidslederrollen. Skal arbeidsgiver eller andre aktører få mulighet til å ha medvirkende innflytelse på arbeidslederens brukerstyrte personlige

assistanse? Dersom assistentene opplever det som uforsvarlig å ikke bryte taushetsplikten i tilfeller hvor arbeidslederen ikke tar ansvar, kan det da kalles uansvarlig taushetsplikt?

Assistentene i denne studien mener alle at arbeidslederen ikke skal overstyres av en annen person, for eksempel av arbeidsgiver. Samtidig forteller Mari at det er viktig for arbeidsforholdet at assistentenes behov blir sett, og ikke bare arbeidslederens. Det er samtidig spørsmål om hvor grensene går for hva en arbeidsleder kan kreve av assistenten i kraft av målet om funksjonshemmedes selvbestemmelse.

- *Hva ville det si for arbeidslederen hvis du liksom ringer en annen? Jeg tror det er viktigere å jobbe med det forholdet mellom arbeidsleder og assistent jeg da. For det dreier seg om å ta hensyn til assistenten... I hvert fall sånn opplever jeg det da, at det er henne som er i fokus hele tida. Og det er ikke så mye spørsmål om hva man har lyst til å gjøre eller hva man kan tenke seg å gjøre da, men det liksom sånn at det skal vi gjøre og ferdig med det liksom. (...)*

Når målsetningen med BPA nettopp er å gi brukeren en tjeneste på deres premisser, kan man spørre seg hvilke følger det kan ha for de ansattes behov og rettigheter – og hvorvidt disse kan imøtekommes i fellesskap, eller om det da går i mot BPA – ordningens fundament.

- *(...) Skal man gjøre alt for henne liksom, eller skal man ta hensyn til seg selv? Skal man gjøre alt det arbeidslederen vil, eller skal man kunne si nei, liksom? Man må jo få lov til å kunne si” nei, det har ikke jeg noe lyst til å gjøre”.*

Maris erfaringer viser at assistentene kan være prisgitt sin arbeidsleders evne til å lede ordningen og til å ivareta de ansattes interesser. Askheim (2000) peker på at assistentene er den mest ubeskyttede arbeidstakergruppen her til lands i dag. Dermed kan det være rimelig å spørre om ikke BPA- ordningen kan tjene på at assistenter har mulighet til å medvirke i hvordan ordningen skal organiseres, og om det kan være nødvendig med personalmøter mellom assistenter uten arbeidsleder. I dag er det slik at arbeidsledere skal være til stede på personalmøter for å sikre brukerstyringen (www.uloba.no, www.ro.no). Dermed kan brukerstyringen stå imot fremtidige arbeidsgivermodeller for BPA- ordninger på begge parter premisser. Skal man sette brukerens behov høyere enn arbeidstakernes eller skal det balanseres? Vil det føre til konkurranse mellom arbeidsgivere i forhold til å ha best mulig forhold for både brukere og assistenter? Og vil dette presse arbeidsledere til å velge de ordningene som sikrer at de har assistenter som jobber hos de over tid, eller vil de være mer

opptatt av å ha selvbestemmelse og brukerstyring? Hvordan ivareta begge behov utenom arbeidsgiverens rammevilkår?

4.1.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi fått innsikt i hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder i eget tjenestetilbud. Evnen til å se seg selv som leder synes å være nødvendig for å ivareta egen selvbestemmelse i BPA- ordningen. Dette innebærer videre at arbeidslederen kan planlegge egen hverdag og være tydelig leder for personlige assistenter. Det er stor enighet i studien om at brukerstyringen er et viktig grunnlag for å sikre arbeidslederens selvbestemmelse, samtidig som flere trekker frem utfordringer ved å ivareta brukerstyringen. Det synes å være nødvendig med erfaring i å styre egen hverdag og det å se seg selv som leder i eget liv for å fungere i arbeidslederrollen. Samtidig gir dette implikasjoner for nødvendigheten av opplæring for arbeidsledere og opplæring til assistenter, hvilket følges opp av motstridende synspunkter. Begrunnelsene som gis for at opplæring av assistenter skal gis av arbeidslederen, baseres på forståelsen av at arbeidslederens brukerstyring ivaretas på den måten. Samtidig viser studien nyanserte meninger og erfaringer i forhold til om grunnkurs eller personalmøter mellom arbeidsledere og assistenter kan være nyttig. Utfordringen synes å ligge i at arbeidslederen kan risikere å redusere sin brukerstyring ved å gi fra seg opplæringen til andre aktører. Arbeidsledere som ikke ivaretar brukerstyringen gjennom planlegging og ledelse, gir sine assistenter utfordringer i forhold til å ikke ta fra brukerstyringen, samt i forhold til taushetsplikt og egne arbeidsvilkår.

Assistentene trekker frem nødvendigheten av at arbeidsleder kan ivareta sine assistenters behov og ikke bare sine egne. I tillegg til dette erfarer noen assistenter at arbeidsleder ikke alltid ivaretar sine egne behov, hvilket setter assistentene i en utfordrende situasjon. Implikasjoner disse resultatene gir, er blant annet hvorvidt taushetsplikten bør revurderes, samt hvorvidt assistenter skal ha mulighet til veiledning i slike situasjoner. I forhold til arbeidslederrollen gir resultatene implikasjoner i forhold til hvorvidt det er nødvendig med opplæring og veiledning til arbeidsledere for å unngå slike situasjoner, samt hvorvidt arbeidsledere skal inkludere assistentenes interesser som kriterium for en vellykka ordning. I neste kapittel belyses betydningen av opplæring og veiledning ytterligere, med et nærmere blikk på forholdet til arbeidsgiver.

4.2 Om nødvendigheten av opplæring og veiledning

I dette kapittel presenteres resultater som belyser problemstilling 2: hva slags betydning opplæring og veiledning har for at arbeidsledere skal fungere i sin rolle. Resultatene presenteres på bakgrunn av beskrivelsene til de tre informant- perspektivene i studien. Gjennomgående i studien er nyansene av erfaringer og oppfatninger blant informantene. Kapittelet avsluttes med en oppsummering av temaene som er blitt belyst, med en påfølgende diskusjon av samtlige resultater fra kapittel 4 i kapittel 5.

4.2.1 Opplæring - nødvendig for å sikre selvbestemmelse og lederskap?

I denne studien finnes det enighet blant arbeidsgiverne Uloba og kursholderen RO om at opplæring er nødvendig for at arbeidsledere skal fungere i sin rolle. RO mener at opplæringen er ”en sikring av at arbeidsleder skal fungere i sin rolle”, mens Uloba er tydelige på at opplæring også sikrer arbeidslederens evne til å se på seg selv som sjefen i sitt eget liv:

- *Det viktigste er ikke at du får assistanse. Det viktigste er at du blir sjefen i ditt eget liv. Og nettopp det er kjernen i Ulobas BPA. At du nettopp ikke er en bruker, men en borger. Du har tatt steget ifra den passive mottaker - og tilskuerrollen inn i den aktive bidragsytende borgerrollen. Og det er helt umulig uten lederopplæring. Helt umulig. Og det betyr at BPA uten god lederopplæring, det blir ikke BPA... Kall det gjerne BPA, men det er ikke BPA.*

Ulobas representant begrunner denne nødvendigheten av lederopplæring med at den vil hjelpe overgangen fra en brukerrolle til en lederrolle. Uloba mener at brukerstyring av egen assistanse ikke bare er en gave, men et redskap som må beherskes. Uloba mener således at selvbestemmelse må læres gjennom å se seg selv som leder i sitt eget liv:

- *BPA er verktøyet til å leve et fritt og selvstyrt liv. Og skal du styre livet selv, så må du faktisk ofte lære det. Fordi at veldig mange krefter har blitt brukt på at du som en person med assistansebehov ikke skal se på deg selv som den selvfølgelige sjefen i ditt eget liv (...) systemet har jo ikke forventet at du skal ta ansvar for deg selv. Og da får man faktisk et ganske skadet selvbilde ut av det. Hvis ingen noen gang forventer noe av deg, men alle bare vil ta vare på deg... Så er jo faren der for at du blir en passiv mottaker og en passiv tilskuer i digg eget liv og til ditt eget liv.(...)*

Uloba peker først og fremst på at bruker må lære å se seg selv som en leder, når han eller hun har vært en passiv mottaker av tjenester tidligere. Uloba mener opplæring må til for å klare å ha selvbestemmelsen i sitt eget liv og sin egen tjeneste. Trekker vi denne overgangen fra å være bruker til å bli borger, opp imot litteratur om selvbestemmelse, finner vi igjen denne

tankegangen. Tøssebro med flere (I: Selboe, 2005) beskriver at vi alle går igjennom en opplæring i forhold til å ta valg for oss selv i oppveksten. Som barn blir vi oppdratt av foreldre til å ta valg for oss selv ut ifra ønsker og behov, selv om foreldrene er ansvarlige for oss. Med tiden blir vi mindre avhengige av foreldre og signifikante andre, fordi vi gjennom livet øves opp til å ta selvstendige valg for oss selv som myndige. Selvbestemmelse er med andre ord tillært og øvet. Dersom vi ikke blir lært opp til å ta valg for oss selv, fordi andre har tatt valgene for oss hele tiden, kan selvbestemmelse slik sett være utfordrende. Dermed kan det forstås som nødvendig med opplæring i å se seg selv som en myndig person med autonomi over seg selv, når man ikke er vant til dette (Selboe et al., 2005). Psykologen Seligman (1990) omtalte ”lært hjelpeløshet” som situasjoner der vi er blitt tillært å ikke ha makt over vår egen situasjon. Seligman (ibid) mener det er viktig for menneskets helse at en lærer å ha kontroll over eget liv. Dersom en opplever å bli fratatt denne kontrollen, kan det læres gjennom å fokusere på ressurser i mennesket igjen (ibid). Jeg tolker Ulobas forståelse av nødvendigheten av at brukere lærer seg å se på seg selv som en myndig ”borger”, som sammenfallende med disse teoriene. Begrunnelsen for opplæring ligger primært på arbeidslederens behov for å styre sitt eget liv, sett fra dette perspektivet. I denne studien begrunner RO nødvendigheten av opplæring ut ifra to sider.

Kommunen og ROs representanter i denne studien, har ikke den ensidige begrunnelsen som Uloba på nødvendigheten av ”å bli borger” gjennom opplæring til arbeidsleder. I RO og kommunen er fokuset mer på evnen til å være en leder for ansatte, på lik linje med andre ledere for kommunale tjenester. RO sier det på denne måten: *”Det er et krav fra direktoratet at alle nye arbeidsledere skal ha et lederkurs, så jeg synes jo det at det er viktig at vi veit at de som har fått BPA kan være leder for sine ansatte”*. Kommunens representant utbroderer med å si at opplæringen til arbeidsleder sikrer at arbeidsleder har like ordnede forhold som andre enhetsledere i kommunen har for sine ansatte: *”Det går på at man blir bevisst på det er å være arbeidsleder, å ha ryddige forhold, hvorfor det er lurt å ha turnus, hvorfor det er lurt å ha skriftlige avtaler”*. I denne studien ser det ut til at opplæring kan være nyttig for å sikre selvbestemmelse på en side og det formelle ansvaret for ansatte på den annen side. Samtidig som det er interessant at det finnes varierte forståelsesmodeller for hvorfor det er nødvendig med opplæring.

Som vi så i kapittel 4.1 er det imidlertid varierte oppfatninger blant arbeidslederne i forhold til nødvendigheten av opplæring i forhold til både selvbestemmelse og lederansvar. Noen

arbeidsledere som har store BPA- ordninger med flere assistenter og mange arbeidsdager for de ansatte, mener det krever god planleggingsevne for å være arbeidsleder. Ellen er en av disse, og mener at opplæring er viktig for å sikre arbeidslederoppagavene. Mens andre arbeidsledere mener at opplæringen blir langtekkelig for de som har lett for å styre sin egen hverdag (selvbestemmelse) og lede andre. Disse nyansene blir presentert nedenfor.

Arbeidslederen Ellen mener at opplæringen gjør alle trygge på at arbeidslederen skal fungere i sin rolle. Ellen har tre assistenter som bistår henne fire dager i uka. Hun er en aktiv dame som trenger assistenter både innenfor husets fire vegger og på turer ut på butikken, kino og besøk. Ellen har et relativt stort antall timer, og mener at arbeidslederrollen er et stort ansvar som hun trenger opplæring i for å sikre de ansattes og sin egen trygghet.

- *Jeg synes det var veldig omfattende, og jeg synes det var veldig mye å sette seg inn i... men jeg forstår jo nå mer og mer hvor viktig det var det kurset da... alle emner er jo reelle da, for vi trenger jo alt ikke sant... Det er veldig omfattende, men det må det være. For det går jo på alt fra avlønning til helse og miljø, ikke sant, og alt da.. Så det er ikke noe som mangler, og de må ikke ta bort noe. Samme om det er veldig mye, så må det være. (...)Det og er sikkerhet for alle sammen egentlig. Både ledere og assistenter og Uloba og kommune.*

Ellen peker på at opplæringen av arbeidsledere (her kurset) fungerer som en sikkerhet for alle deltakerne i BPA- ordningen, hvilket kan plasseres sammen med begrunnelsen til RO over. Ellen er fokusert på at arbeidslederrollen innebærer mye ansvar som derfor må læres. Uloba, RO og kommunen er overens med Ellen om at opplæring bør være obligatorisk for alle arbeidsledere. I tidligere forskning om BPA ser vi at obligatorisk opplæring synes å bli oppfattet som en viktig faktor for å sikre arbeidslederrollen. I Sandø (et. al, 2007) går det frem at Uloba, RO og kommunen i deres studie peker på at opplæringen i seg selv ikke er tilstrekkelig for å sikre arbeidslederrollen. Her påpekes overgangen fra å være ”bruker” til ”borger”, som mer enn å bli arbeidsleder. I Sandø står det at frigjøringsfasen fra familieliv eller institusjon over til å styre selv (selvbestemmelse), vanskelig kan skje uten opplæring. Her trekkes det frem at en slik overgang må støttes opp gjennom opplæring og videre oppfølging av arbeidsleder, fordi ”det er ikke noget man lærer på to dage” (Sandø et al., 2007 s. 45). Begrunnelsen for opplæring synes dermed å handle mest om å ta ansvar som leder, uten å konkretisere dette. Det er interessant at denne studien består av arbeidsledere som av erfaring mener de ikke trenger opplæring i å bestemme over seg selv.

4.2.1.1 Når man klarer seg uten opplæring

Flere arbeidsledere mener at opplæring i prinsippet er viktig, men at det blir ”for stramme tøyler” for deres behov. Gry og Astrid er to av disse, som jeg presenterer her. De har ikke store assistanseordninger og synes forholdet til assistentene fungerer godt seg imellom. Gry påpeker at ledelse faller henne naturlig som person, og forteller at hun ikke har behov for kurs:

- *Det (kurset i Uloba) synes jeg var veldig langtekkelig, men det kan ha noe med hvordan type person jeg er fordi jeg synes det ikke er noe særlig vanskelig å snakke med folk og være i en lederposisjon. Det synes ikke jeg er noe særlig problem.*

Astrid forteller at hun ikke opplevde at kurset passet henne som person. Astrid forteller derimot hun tenker at opplæringskurset er viktigere for de som har større ordninger enn henne, eller de som synes de trenger kurs selv. Selv synes hun at kurset ble lite interessant for henne som arbeidsleder med kun én assistent:

- *Jeg klarte ikke å finne noe som fenga meg. Husker ikke hva det var en gang! For å si det sånn, så hadde ikke jeg kunnet fulgt opp det som ble sagt på det kurset. Nei det kunne jeg ikke, for det blir så ... altså, jeg lever etter en regel som har fungert bra for meg i alle år, og det er at hvis du er snill mot meg så er jeg snill mot deg. Det som ble sagt på det kurset ble helt feil i forhold til hvordan jeg er som person. Og jeg ville aldri ha jobbet for en person som var sånn som de sa at vi skulle være på det kurset.*

Gry peker på hvordan assistent- arbeidslederforholdet kan være mer personlig, uten behov for formelle roller. De peker selv på at ”det å snakke med andre” kan falle seg naturlig ut ifra person. BPA – ordningen er nettopp en personlig assistanseordning, som dermed synes å kunne fungere godt ut ifra prinsippet om selvbestemte, personlige rammer. En obligatorisk opplæring kan dermed synes å stå imot prinsippet om selvbestemmelse. Samtidig viser studien at noen BPA- ordninger blir problemfylte av det uformelle roller, dersom brukerstyringen uteblir (kap.4.1). Dermed blir spørsmålet hvor stor grad av formaliteter som skal inngå i opplæringen, samt hvorvidt opplæringen skal være obligatorisk eller personlig og frivillig. Og i forlengelsen av dette, kan en igjen spørre hvorvidt arbeidslederens preferanser alene skal ha betydning i forhold til valgfrihet i opplæringen.

Flere arbeidsledere i denne studien peker på at de selv ønsker de skulle kunne bestemme mer over opplæringens innhold. De skulle gjerne hoppet over de bitene som de selv føler at de behersker godt. Gry ønsker seg for eksempel mer tett oppfølging fra rådgiveren sin enn et

obligatorisk opplæringskurs. Hun har mer behov for å kunne ringe og spørre om hva som er lov dersom hun står fast og dveler ved noe som leder:

- *Jeg ble overveldet av hvor mye ansvar jeg egentlig får som arbeidsleder, og det er veldig bra, at jeg har alt det ansvaret, men det blir litt sånn wow, det her er mye.. hehe, for uansett hva jeg sier, så er det på en måte det som stemmer da, og det er veldig bra, men samtidig litt skremmende og. Og det er derfor jeg vil ha så mye gjennomgang om hva som er lov eller ikke...*

På bakgrunn av dette svaret ønsker Gry at hun kan få svar på det hun selv lurte på i stedet for å bli ”tvunget” med på kurs som er lagt opp for personer som har helt andre problemstillinger:

- *Det jeg syns, var at det var veldig mye sånn selvsagt... men selvfølgelig man må ha opplæring og det må settes visse krav til at man skal få lov til å være arbeidsleder (...) men man kan gjøre det så mye kortere da. (...) Jeg kunne fint klart meg med bare permgjennomgang!*

Grys beskrivelser kan forstås som arbeidslederens behov for selv å bestemme hvilke behov en har for opplæring. Gry er blant arbeidslederne som mener at obligatorisk opplæring skal fjernes på bakgrunn av dette behovet:

- *Det vil jeg anbefale for min del å fjerne de obligatoriske kursa. Jeg tror at det kommer veldig an på for det første hva slags type hjelp du trenger, også hvor mye assistentene på en måte er involvert i ditt hverdagsliv. Fordi, jeg da, som har et såpass perifert forhold til mine assistenter, har ikke de samme problemstillingene, og det oppstår jo ikke konflikter på samme måte som jeg kan tenke meg at det gjør for en som eventuelt har assistent med seg 20 timer i døgnet eller mindre.. altså det blir en helt annen type arbeidsleder da, for det første så blir det en helt annen type assistent, og for det andre blir det en helt annen type arbeidsleder.*

Gry mener at opplæring i BPA- ordningen vil være avhengig av ordningens størrelse og hvordan forholdet mellom assistent og arbeidslederen er. Gry påpeker videre at ordningens størrelse kan gi ulike rammer for forholdet mellom assistent og arbeidsleder. Gry er en talsmann for de som ønsker større valgfrihet i BPA- ordningen, her gjennom en mer personlig tilpasset opplæring. Dette står da i kontrast til Ellen, som med støtte fra Uloba og RO mener at hele kurset er nødvendig for alle som skal være arbeidsledere for å sikre ordningen. Hanne trekker frem et nytt element for denne debatten:

- *Tror det kan bli veldig mange dårlige ordninger rundt om kring (hvis de fjerner obligatorisk opplæring), fordi at jeg synes at på de tre årene jeg hadde uten kurs gikk jo greit, men det var så mye jeg ikke hadde tenkt på (Hanne).*

Hannes beskrivelse kan illustrere hvordan BPA- ordningens utgangspunkt i at brukerens tilfredshet skal være et mål for om ordningen er vellykka, kan være innviklet. Dersom arbeidsleder synes at ordningen fungerer godt, kan det likevel være sider ved lederskapet eller ved brukerstyringen som ikke er ivaretatt. Dette kom frem i kapittel 4.1 hvor assistentene beskriver dilemmaer som oppstår dersom arbeidsleder ikke kan ivareta sin rolle. Kanskje vil opplæringen og erfaringsutveksling, enten den er obligatorisk eller personlig tilpasset, være med på å sikre det Hanne beskriver- alt det som arbeidslederen ikke tenker på selv? Og med utgangspunkt i en slik tanke, kan en igjen spørre hvorvidt arbeidsleder alene skal bestemme over hva slags behov han eller hun har for opplæring? Hvem skal overlates ansvaret med å sikre nødvendigheten av opplæringens innhold; skal man inkludere assistentene, arbeidsleder og arbeidsgiver? Spørsmålet faller inn under Askheims (2000) generelle spørsmål om hvor langt en skal trekke brukerstyringen og valgfrihet blant brukerne i BPA- ordningen.

I denne studien ser det ut til at nødvendigheten av opplæring kan avhenge av krav om brukervalg og/eller krav om formelle rammer på den andre siden. Paradokset i oppfatningene om opplæringen ifra denne studien er pålydende: - hvordan ivareta brukernes krav til selv å bestemme innhold og omfang i egen opplæring, dersom selvbestemmelse er noe som må læres? Dette er spørsmål som er i tråd med spørsmålet om nødvendigheten av likemannsperspektiv i opplæringen og veiledningen av arbeidsledere, belyst nedenfor.

4.2.1.2 Likemannsperspektiv i opplæringen - viktigst for Uloba?

Uloba mener at opplæringen skal gis av personer som selv har erfaring fra arbeidslederrollen. Dette begrunnes med at arbeidsledere kan være forbilder for personer som ikke har sett seg selv i en bidragsytende, myndiggjort rolle tidligere. For Uloba handler derfor opplæringen i stor grad om å sikre utviklingen fra ”bruker til borger”, herunder å bestemme over seg selv.

- *Og derfor er det også et mål at BPA – verktøyet må læres av folk som er i samme bås... Fordi det handler om å få noen forbilder... Det handler om å få inspirasjon og å se noen muligheter og løsninger og få noen nye perspektiver... og det må en egen revolusjon til rett og slett for å kunne havne i lederrollen i sitt eget liv, og i lederrollen i sin egen assistanse.*

Ulobas fokus på forbilder for brukere som skal bli arbeidsledere, handler i stor grad om å lære seg å se seg selv som en person med autonomi og makt. Uloba sammenligner betydningen av likemannsperspektiv i opplæringen (at like lærer like) med at kvinner skal tørre å søke lederposisjoner i arbeidslivet ved å ha kvinnelige foregangsmodeller:

- *Det er likemannsperspektivet ja. Fordi at (...) sånn sett møter man jo forbilder. Dette er jo helt parallelt med at man blant annet derfor mener at kvinner har sentrale posisjoner i næringslivet og i arbeidslivet. Sånn at andre kvinner skal kunne se at, ja det er jo mulig! Og det er altså det samme her, at det er folk som selv har BPA som skal drive denne lederopplæringen. Så de skal se at ja det er jo mulig.*

I denne studien går det frem at også RO er opptatt av erfaringsutveksling blant arbeidsledere. RO har imidlertid ikke samme profil som Uloba når det gjelder likemenn, men de har oppfølgingskurs hvor det er erfaringsutvekslingen mellom arbeidsledere står i sentrum. En kan forstå at dette også er likemenn med like roller. Samtidig er ROs representant mindre opptatt av at arbeidsledere skal lære selvbestemmelse, og mer opptatt av om arbeidsleder utvikler seg og lærer mer om ledelse gjennom erfaringsutvekslingen:

- *Formålet med grunnkurs ser jeg for meg er at de som har vært på kurset skal ha en grunnleggende forståelse for det å være arbeidsleder. Det er mange av de her har ikke vært i yrkeslivet selv, så de skal ha en oppfatning av hva det vil si å være arbeidsleder (...)De skal jo være arbeidsleder for egentlig de assistentene som er ansatt i kommunen. Også på erfaringskursene så handler det mer om å samle de erfaringene til de som har vært arbeidsledere en stund. Og så ser man mer på, går grundigere til verks i forhold til det med ledelse.*

RO og Uloba synes å ha ulike fokus på nødvendigheten av å lære selvbestemmelse, og nødvendigheten av å lære ledelse. Selv om begge tilbyr opplæring og oppfølging til arbeidsledere ut ifra begge disse punktene, synes det å være en forskjell. I Uloba handler opplæringen først og fremst om å bli sjef i sitt eget liv, dernest handler det om ledelse. Mens det i RO er mer fokus på overgangen fra bruker til arbeidsleder direkte, uten fokus på likemenn. På samme tid er det viktig å understreke at opplæringsinnholdet i Uloba og RO er likt; presentert i kapittelet om organisering av BPA. Her gikk det imidlertid også frem at Uloba, kommune og RO har et variert fokus på nødvendigheten av likemannsperspektivet i opplæringen. Nedenfor presenteres synspunkter i forhold til dette, som kom frem i samtalene med arbeidsledere i studien.

Arbeidslederne i denne studien er ikke opptatt av likemannsperspektivet i opplæringen. Flere forteller på den annen side at de har tillitt til Uloba, nettopp fordi de har erfaring og mye kunnskap om BPA. To arbeidsledere i denne studien mener at ideologien i Uloba går for langt for deres personlige behov. Hannes sitat nedenfor fanger essensen av begge påstandene over:

- *Jeg tror de er veldig kompetente det tror jeg... men jeg tror de er veldig låst i hvordan de tenker (...) jeg synes de er kanskje litt veldig idealister... ”Vi skal gå i stolthetsparade” (...) Og det klarer ikke jeg. Det forstår ikke jeg... for jeg mener, at hvorfor? (...) Det blir litt sånn homseparadeaktig... jeg klarer ikke helt å se det alvorlige i det. (...) Jeg føler ikke behov for å vise det, for jeg klarer meg så bra, og jeg føler ikke at jeg har blitt så veldig diskriminert. Ja, det er enkelte bygninger jeg ikke kommer inn i, men jeg har kanskje alt for mye godtatt at sånn her er det. Og jeg har ikke det behovet for å revolusjonere det.*

Hannes beskrivelser er interessant å sette opp imot opplæringen generelt, med fokus på hvorvidt det er nødvendig med opplæring i selvbestemmelse og myndiggjøring. Hanne beskriver at hun selv ikke kjenner seg diskriminert og at hun derfor ikke ønsker å ta del i den frigjøringskampanjen som Uloba ikke skiller fra sin virksomhet som arbeidsgiver i dag (stolthetsparaden). Hanne synes imidlertid at Uloba er kompetent som arbeidsgiver. Dette bildet sammenfaller med resultater fra kapittel 4.1 hvor noen arbeidsledere ikke kjenner seg igjen i Ulobas fokus på at de må ha opplæring i å se seg selv som ledere i eget liv, fordi de ikke kjenner seg umyndiggjort. Likemannsperspektivet er viktigst i Ulobas øyne i forhold til arbeidsledere i denne studien, både generelt og i opplæringen.

Implikasjoner disse resultatene gir er at det kunne være interessant å studere hvorvidt Ulobas opplæring gir bedre arbeidsledere enn RO som ikke har likemannsperspektivet i kurset. Spesielt siden tidligere forskning som sammenligner arbeidsgivermodellene Uloba og kommune viser at brukerne er mer tilfredse Uloba enn kommunen (Guldvik, 2003). I studien gjort av Guldvik, er tilfredsheten basert på den generelle kontakten med arbeidsgiver, samt opplæringen. I denne studien har det på samme måte vært fokusert på betydningen av oppfølging og generell kontakt med arbeidsgiver for at arbeidsleder skal fungere i sin rolle. I neste underkapittel presenteres derfor først betydningen av oppfølging for arbeidsledere, etterfulgt av et underkapittel om samarbeid med arbeidsgiver.

4.2.2 Nødvendigheten av brukerstyrt oppfølging

I denne studien har fokusert på nødvendigheten av arbeidsledernes oppfølging ut over det første opplæringskurset som gis av Uloba og RO, vært sentralt i samtale. Uloba tilbyr i dag større grad av oppfølging til arbeidsledere enn RO og kommunene gjør, med personlige rådgivere. I denne studien har fokuset dermed vært på hva slags betydning oppfølging eller veiledning har for å fungere i arbeidslederrollen. Igjen synes svarene å være nyanserte, med unntak av et sentralt poeng: den skal være brukerstyrt.

4.2.2.1 Retten til å feile - med et sikkerhetsnett.

Denne studien viser at behovet for oppfølging kan variere blant arbeidsledere, på samme måte som opplæringsbehovet kan variere. Det var likevel større enighet om at oppfølgingen skal være brukerstyrt enn det var om opplæringen skal være brukerstyrt. Det var stor enighet i at oppfølgingen skal være et sikkerhetsnett og et tilbud for arbeidsledere som selv mener de har behov for veiledning. Oppfølging innebærer slik sett et tilbud om å motta rådgivning ved behov. Rådgiveren i Uloba mener det er viktig å ivareta arbeidslederens behov for brukerstyring gjennom å vise tillitt. Han forklarer at i behovet for å styre sitt eget liv ligger det et behov for å ha rett til "å feile" uten å bli overvåket. Rådgivernes oppgave, er i følge Uloba, å skape et sikkerhetsnett for arbeidsledere som selv ønsker å bruke det.

- *Vi har jo rett til å gå på tryne. Alle sammen... det er jo det vi lærer av. Men samtidig at vi er et sikkerhetsnett da, som fanger opp hvis at vi ser at det her kan gå skikkelig galt, ikke sant. (...) men vi må hele tida huske på at man skal ha sjansen til å rette opp dette selv, vi skal ikke komme inn og overstyre og sånt.*

Denne holdningen finner vi igjen hos arbeidslederen Astrid, som synes det blir masete med oppfølging fra arbeidsgiver når alt går på skinner mellom assistenten og arbeidsleder. Astrid har en liten BPA- ordning med en assistent som kommer og hjelper henne i huset og med handling et par dager i uka. Astrid jobber selv i en redusert stilling, og passer på å være hjemme når assistenten er på jobb. Hun forteller at de to har en god tone seg i mellom, nærmest et vennineforhold og de løser konflikter seg imellom. Derfor mener Astrid at hun ikke trenger veiledning fra arbeidsgiver, selv når det oppstår konflikter.

- *Hva er vitsen med å mase når alt går på skinner? Vi er såre fornøyde vi (assistenten og Astrid). For vi har en bra tone. Så hvis det er noe, hvis hun ikke liker seg, så tar vi det opp sammen. Vi sier ifra før det blir for mye og vi blir forbanna. Vi lever etter den*

regelen. Hun gjør det som passer meg, og det jeg trenger, og det har ikke kommunen noe med. Nei ikke rot oppi noe som fungerer sier jeg...

Astrids beskrivelser viser at arbeidsleder og assistenten(e) kan forme arbeidsmiljøet ut ifra deres kjemi og forventninger til hverandre. I dette tilfellet løser de også konflikter på egenhånd. Den kommunale representanten i denne studien poengterer at arbeidslederen nettopp skal bli i stand til å løse ting uten rådgivning: ”Vi ønsker jo at de løser de fleste utfordringer som dukker opp selv”. Det er samtidig interessant å spørre hvorvidt arbeidslederen er den som skal legge føringer for konflikthåndtering med assistentene alene eller om dette kan læres og forebygges gjennom opplæringen. I denne studien synes det å være enighet om at rådgivning skal være valgfritt, mens oppfølgingskurs beskrives som mer nødvendig enn opplæringskurset. I RO og Uloba arrangeres det oppfølgingskurs for å bidra til at arbeidsledere videreutvikler seg med påfyllende teori og erfaringsutveksling. ROs representant begrunner det slik:

- *På erfaringskursene så handler det om å samle de erfaringene til de som har vært arbeidsledere en stund. Og så ser man mer på, går grundigere til verks i forhold til det med ledelse. (...) det er jo begrenset hva en kan få med seg på et todagers kurs.*

Selv om det synes å være enighet blant RO, kommune og Uloba om at oppfølgingskurs er nødvendig for å fungere som arbeidsleder, så ser det ut til å være varierende synspunkter blant arbeidslederne. Ellen er på sin side enige med arbeidsgiverne:

- *Jeg har trengt den, det er veldig viktig da. (...) Det er jo omtrent det samme som at du har sertifikatet ikke sant, men det er jo først da du skal starte med å kjøre bil og lære... så jeg sammenligner det med det da.*

Gry sier peker på at hun selv ikke har noen konflikter med assistentene, og derfor ikke trenger å dra på kurs for å høre om hvordan andre løser konflikter:

- *Det er sikkert veldig bra for noen, som på en måte har en konfliktfylt situasjon, som kanskje har BPA i mye flere timer enn det jeg har da. Og liksom få høre hvordan det er man løser konflikter og sånn. Men for meg så har det gått veldig bra. (...) Den ordningen jeg har nå og de assistentene jeg har nå, det fungerer så bra at jeg har ikke noe behov for å dra på lederforum.*

Gry vil heller ha tettere oppfølging fra rådgiver, dersom hun skulle ha behov. Dette er igjen den gjennomgående oppfatningen blant informantene i studien: ”Det jeg syns kunne vært

bedre er litt sånn tettere oppfølging med rådgiver". Gry forteller at hun ikke er fornøyd med måten hun blir møtt på av sin rådgiver i Uloba:

- *Jeg kontakter rådgiver og det har jeg gjort flere ganger og... jeg har ikke hatt så bra erfaring med det, fordi... fordi at da har han svart at... at han ikke vet svar på spørsmålet og sendt meg videre, eller så har jeg fått liksom en sånn merkelig holdning om at det her burde du jo ha satt deg inn i på egen hånd, det her kan du ikke spørre om... det her burde du kunne...*

Gry beskriver at hun som arbeidsleder har behov for en rådgiver som gir fasitsvar, når hun selv ikke vet svaret. Dette går imot innstillingen fra Uloba og RO om å ikke påtvinge svar, men gi råd til arbeidsledere så de skal finne løsninger selv. I noen tilfeller finnes det imidlertid rene fasitsvar, som for eksempel hva timelønnen for assistentene er. På spørsmål fra meg, svarer rådgiveren i Uloba "ja" på at han får telefoner fra arbeidsledere med spørsmål som de egentlig skulle kunne ut ifra opplæringskurset. Noen arbeidsledere beskriver at dette er enklere enn å lese i permen:

- *Du kan ikke sette deg ned å pugge den permen. Det er jo helt vanvittig. Men du må jo bruke den til opplæring ikke sant... og hvis det er noe du helt ikke forstår da, så må du ringe rådgiver. Også av og til det må jeg jo bare innrømme da, så tar jeg snarveien også ringer jeg først dit jeg, hehe... (Ellen)*

Ellen forteller videre at hun synes hun har vært heldig med rådgiverne sine, som hun alltid har hatt brukt for, særlig i starten:

- *I starten så.. var det ikke så lett. For det var veldig mange ting å sette seg inn i. For det var jo et ønske om at ting skulle være rett da... Men det har jo alltid vært utfordringer da... Også har jeg vært heldig som har hatt så gode rådgivere. Som jeg har brukt flittig...*

I dette underkapittelet ser vi at studien innehar varierte erfaringer og synspunkter i forhold til nødvendigheten av oppfølging. Oppfølgingskurset synes å være ansett som viktig for å sikre påfyll og videreutvikling blant arbeidsledere, mens noen arbeidsledere selv synes det er unødvendig når "alt går på skinner". Kanskje derfor er det stor tiltro blant disse til at rådgivning er en form for oppfølging som kan tilpasses den enkeltes behov mer enn felles erfaringskurs. Studien gir imidlertid tydelige indikasjoner på at rådgivning skal være et valgfritt og brukertilpasset tilbud som fungerer som sikkerhetsnett for arbeidsledere. Vi ser her hvordan forholdet mellom arbeidsleder og arbeidsgiver (rådgiver) kan ha betydning for

hvordan arbeidslederrollen fungerer. I det neste og siste resultatkapitlet presenteres en nærmere belysning av betydningen av forholdet mellom arbeidsleder og arbeidsgiver.

4.2.3 Samarbeid med arbeidsgiver

Samarbeidet og den generelle kontakten med arbeidsgiver ble sentralt i samtale med flere av arbeidsledere i denne studien. Jeg nevner dette innledningsvis fordi det kan vise leseren hvilken betydning dette temaet synes å ha for arbeidslederne i studien. Samtidig kan det bidra til å se resultatene om opplæringen og oppfølgingen i en helhet. I dette kapitlet presenterer jeg undertemaer om hvilken betydning oppfølgingen av arbeidsledere kan ha for arbeidslederens mulighet til å fungere i sin rolle. Det første temaet handler om kunnskap hos arbeidsgiver, som indirekte kan påvirke maktbalansen mellom arbeidsleder og arbeidsgiver:

4.2.3.1 Arbeidsgivers kunnskap er makt

I denne studien synes kunnskap hos arbeidsgiver i forhold til BPA- ordningen å oppfattes som viktig for at arbeidsleder skal fungere i sin rolle. Studien viser samtidig at kunnskapen synes å variere mellom Uloba og kommunale arbeidsgivere. Uloba blir trukket frem som de som vet hva de driver med, mens kommunene ofte erfares som mangelfulle på kunnskap og erfaring om BPA. Nedenfor presenteres en av arbeidsledernes erfaringer med at det hun lærte på kurs om selvbestemmelse i BPA- ordningen ikke stemte overens med virkeligheten i kommunen.

Dina er en av arbeidslederne som har et komplisert forhold til sin kommun, på bakgrunn av manglende kunnskap om hva BPA- ordningen går ut på: ”*Kommunen forveksler BPA med andre tjenester!(...)Det er uforsvarlig uvitenhet*”, sier Dina. Dina mener at RO – kurset har vært nyttig, men at det ikke alltid er slik i virkeligheten som de legger opp til i RO – kurset når det gjelder kommunens rolle. ”*Jeg må si at jeg har også erfart at selv om de sier sånn og sånn i RO, så er det ikke sånn det fungerer i kommunen...*”. Dina er en av arbeidslederne i studien som selv føler at hun må lære opp kommunen sin:

- *Jeg er en av de første i denne kommunen med BPA, og har måttet kjempe mange kamper på grunn av det. Jeg føler at jeg må lære opp kommunen.*

Arbeidslederen Camilla peker på at arbeidsledere med kommunale arbeidsgivere, slik Dina har, også må kjempe mot kommunen som forvalter av BPA – ordningen. Det Camilla har lært på kurs i RO om lovverket, bruker hun derfor i sin diskusjon overfor kommunen, for å fortelle hvilke rettigheter hun har som arbeidsleder:

- *Det første kurset jeg var på med RO.. det var jeg veldig glad for, altså, fordi da kunne jeg henvise til det til kommunen. ”Jeg har lært på kurs at...” den har jeg brukt mye. (Camilla)*

Kommunen som Camilla snakker om, kunne lite om BPA etter 10 år med ordningen som et tilbud i sosialtjenesteloven. Hun forteller at dette har gjort hennes BPA- ordning vanskelig:

- *I forhold til kommunen så har det vært vanskelig at de kunne ingenting. Og da hadde de hatt folk i kommunen som hadde hatt BPA i alle fall i 10 år. Men jeg fikk klar melding, for jeg kom flyttende fra en annen kommune, så jeg fikk klar melding om at dette kan du mer om enn oss. Vi kan ingenting. Og de hadde ikke vært på kurs, de hadde ikke satt seg inn i, de hadde ikke noen papirer, de hadde ingenting de kunne gi meg, ingen informasjon til meg, og de visste ikke nok om selve ordningen BPA fordi det var en sånn litt utvida hjemmehjelpsgreie...*

Dina og Camillas historier er like i forhold til kommunens manglende kunnskap som forvalter og arbeidsgiver for BPA – ordningene. Arbeidslederne mener at kommunen bør kurse seg opp før de setter i gang med opplæring fordi det går ut over brukerne når de ikke vet hva det innebærer: ”Så jeg sa allerede første halvåret at jeg forventer at dere kurser dere opp” (Camilla). ”Jeg syns de burde ha skikkelig opplæring i BPA, før de setter tiltaket ut i livet”. (Dina). Camilla sier hun har reflektert mye rundt hvorfor kommunikasjonen med hennes kommune var så vanskelig:

- *Saksbehandleren i kommunen har faktisk sagt at vi har ikke skjønt hva BPA er. Og nå skjønnte jeg for litt siden hvorfor denne dialogen ble så smertefull. Også skjønnte jeg det bare med et brak, og det var at vi snakker to helt forskjellige språk! Og vi snakker ikke om samme ”huset” i gåseøyne. Hvis du kan kalle andre kommunale ordninger for ett hus, også snakker du om BPA som et annet hus. Den som skal bo i huset er meg uansett. Jeg kan ikke flytte fra livet mitt, men i det ene huset så kommer det 40 i uka med alle de forskjellige ordningene, i det andre så kommer det et visst antall mennesker som jeg har valgt selv i BPA. Og plutselig så skjønnte jeg etter en stund, for jeg var jo sårbar, så det tok en stund, men så skjønnte jeg at vi snakker ikke samme, det henger ikke, ikke bare at vi ikke snakker samme språk, men vi snakker ikke om samme ordning.*

Camillas utsagn om at de ”ikke snakker samme språk”, kan peke på nødvendigheten av å ha samme begrepsapparat og forståelse for innholdet i begrepene i BPA- ordningen. Her fokuseres det på samhandling med arbeidsgiver/forvalter kommunen. Tradisjonelt sett er det kanskje profesjonelle fagfolk som er best kjent med innholdet av politiske målsetninger som

ligger i teoretiske begreper, da det er disse som skal sikre at målene setter ut i livet gjennom utdanning (Kjølsrød, 2004). I BPA – ordningen ser det ut til at arbeidslederne i noen tilfeller er de som ser målet og premissene først og/eller tydeligst. Det er arbeidslederne i denne studien som har lært opp kommunens fagfolk i å forstå begrepets innhold og målet med BPA. Det er imidlertid ikke bare arbeidsledere som opplever vanskelige møter med tjenesteapparatet, som presentert i teorikapittelet (Poulsen, 2005; Lødeberg, 2006; Tronvoll, 1998). I Poulsens studie (2005) handler det om nettopp det Camilla snakker om blant brukere og helsevesenet der språket er en barriere. Tittelen ”taler vi om det samme? (Poulsen, 2005) er basert på et bruker- tjenesteyterforhold hvor aktørene faktisk har forskjellig språk. Likevel kan tittelen oppsummere de kommunale arbeidsledernes erfaringer fra denne studien med kommunen.

Arbeidsgivers kunnskap ser ut til å være nødvendig for at arbeidsgiver og arbeidsleder skal samhandle ut ifra den maktbalansen som er gitt arbeidslederrollen. En tolkning kan være at opplæring til arbeidsgivere og forvaltere i BPA- ordningen er nyttig å vurdere på lik linje med opplæring til assistenter og arbeidsledere. På den annen side kan en spørres om forvaltere og brukere fra sine ståsteder vil kunne tolke lovverket ulikt, da det ofte er misforhold mellom brukernes syn og forvalternes skjønn? (Hegland og Krokan, 2006). I forlengelsen av dette bildet kan en også spørre om forvalternes skjønnsvurderinger av BPA ut ifra sosialtjenesteloven vil påvirkes av kunnskapen de har om den overordnede politikken overfor funksjonshemmede som skal integreres og bli likestilte samfunnsborgere. Kunnskap og holdninger hos forvaltere synes å ha betydning for brukertilfredshet generelt (Keen, 2007). Dette belyses ytterligere nedenfor.

4.2.3.2 Holdninger hos arbeidsgiver påvirker samarbeidet

Den kommunale representanten i denne studien bekrefter erfaringene til arbeidslederne og forteller hvordan kommunen han arbeider i, har fulgt samme mønster tidligere. Han peker på nødvendigheten av å spille på samme lag for at arbeidslederne skal fungere i sin rolle. I hans kommune har de endret holdningene til BPA som et nødvendig onde til å lære seg mer om ordningen.

- Med erfaring fra denne kommunen her så er det bare noen få år tilbake at bruker med personlige assistenter ble sett på som å være et nødvendig onde. Det ble noen som man ikke ville forholde seg mye til og det ble en sånn konfliktorientering inn mot brukeren. Og

det ganger jo egentlig ingen. Hvis kommunen engasjerer seg, og er aktive i forhold til opplæring, så unngår man mange av de tingene der. Og da er man mye mer på lag.

At holdningene i kommunen skaper trygghet eller mistillit hos arbeidsleder, blir støttet av erfaringene til Camilla som har opplevd begge deler:

- *Jeg bodde først i en kommune hvor de hadde en helt annen grunnholdning (...) til at dette er en veldig annerledes ordning. Her er det snakk om independent living. Altså, de grep det ordet med en gang, og tok på en måte poenget... Men så flyttet vi da, og de kan ikke sammenlignes de to kommunene, for holdningsmessig så er denne kommunen (...) De har på en måte håndbrekket på hele tida (...) Det skaper ingen trygghet (Camilla).*

I denne studien mener noen at det er en kobling mellom holdningene til BPA og holdningene til funksjonshemmede generelt. Camilla og Dina beskriver det slik:

- *I tillegg til at det er helt andre holdninger til mennesker med funksjonsnedsettelse og kroniske lidelser. Det er veldig sårt og vondt å oppleve. Jeg kan dra til pensjonistenes bingo kvelder hvis jeg absolutt vil dra på noe sånt. Det står sånn i vedtaket (Camilla)*
- *Så jeg opplever det som frekt at kommunen har en sånn ovenfra og ned holdning overfor oss brukere. Jeg føler at de tråkka på meg (Dina)*

Holdningenes betydning for arbeidsledernes mulighet til å ha en BPA- ordning som fungerer etter premissene om brukerstyring, synes å være tydeligst der hvor kommunen er arbeidsgiver. Flere av arbeidslederne i Uloba har også hatt kommunen som arbeidsgiver først, og alle peker på at kommunen hadde lite kunnskap og eller dårlige holdninger. Konklusjonen som mange av arbeidslederne i studien trekker, er at BPA er bra - så lenge man slipper kommunen:

- *Også har jeg fleipet med familien, (...) om at BPA ordningen den fungerer jo glimrende, bare man ikke trenger kommunen. (...) Jeg trenger kommunen til å få i orden de formelle tingene, men i og med at ikke det er noen som kan noen ting om det eller ikke er villig til å kunne noen ting om det i kommunen, (...) så er det blitt litt sånn at jeg har gjort om tankegangen litt sånn galgenhumor at BPA er helt ypperlig så lenge jeg ikke trenger kommunen.*

Denne studien peker på at det kan være utfordringer i at kommunen sitter på to sider av bordet i BPA- ordningen, som forvalter av vedtak, samt som rådgiver. Beates historie viser hvordan dette kan bli problematisk: nødvendigheten av å styre sin egen ordning vil kunne bli utfordret

dersom man skal be om råd av den samme personen som kan frata vedtaket om BPA. Dersom kommunale arbeidsgivere skal ha tillitt fra arbeidsgiver, så peker arbeidslederne på at holdningene til BPA- ordningen må være gode. Beates historie illustrerer hvordan en ordning som skal være brukerstyrt kan bli forvalterstyrt, eller i hennes tilfelle ”koordinatorstyrt”:

Beate har tidligere hatt Uloba som arbeidsgiver, men ble tilbudt av kommunen å gå over til de, og takket ja til dette. Kommunen mente at Beate kunne ha nytte av å få en veileder i sin arbeidslederrolle, fordi hun hadde mange assistenter og mye å holde styr på. Beate ble forespeilet en ordning som skulle gi henne like mye kontroll og makt over sin egen hverdag, og sin egen ordning som hun hadde hatt i Uloba, men slik ble det ikke:

- *Det er klart at man bør bli fulgt opp, men ikke på den måten denne kommunen har valgt å gjøre det på. Fordi her blir man sett over skulderen... (...) Det vil si at hvis jeg skal noe som ikke står på timeplanen fra før, så må jeg si ifra til en såkalt koordinator, sånn at den personen vet det, det vil si at da får jo den personen plutselig nesten mer oversikt over hva du gjør når, enn du selv gjør.*

Beate forteller at problemet med kommunen og denne koordinatoren er at de også har et ansvar med å forvalte sosialtjenesteloven og må ta hensyn til kommunens økonomi. Dette henger sammen med de andre arbeidslederne i denne studien. Det er derfor mange i denne studien også trekker frem Uloba som et tryggere valg som arbeidsgiver, fordi Uloba er en organisasjon har tydelige holdninger om å ivareta brukeren. Beate spør med de øvrige arbeidslederne i studien – inkludert Uloba: om det blir riktig å la de som har forvalter ordningen skal sitte på alle sider av bordet? Og i forlengelsen av dette, om hva slags instruksjoner og opplæring som skal gis til vedkommende som har slik innflytelse over arbeidsledernes situasjon:

- *Uloba er en organisasjon som skal beskytte mine interesser som bruker, mens kommunen både skal beskytte mine interesser og sine interesser både økonomisk (...) Og derfor så er jeg veldig interessert i å vite egentlig, hva slags opplæring får de som er koordinator? Og hva står det egentlig i deres instruks? Er det den jeg har som har ekstrem samvittighet, eller står det at de skal ivareta kommunens økonomiske interesser i tillegg til mine?*

Beate beskriver videre hvorfor hennes situasjon er blitt så vanskelig. Beate er student med BPA- timer bevilget på bakgrunn av at hun skal studere. Når koordinator så har innsyn i hennes BPA- hverdag, opplever Beate at hun får et press på seg til å gjøre det bra på skolen

og til å lese mer enn hun selv ønsker å bruke tiden til. Beate mener at et slikt press ikke bør inngå i en brukerstyrt personlig assistanse:

- *Jeg er kanskje litt uheldig også, for noen av de timene jeg har tildelt, er relatert til at jeg går på skole, og da blir det veldig sånn at den som føler størst ansvar for å få det til å gå rundt, det er den som også sier sånn "nå har du eksamen om to uker, da bør du egentlig sitte og lese". (...)Og jeg er fullt i stand til å legge nok press på meg selv, hvis ikke en tredjeperson skal komme og si... altså som sikkert har en interesse av at jeg skal gjøre det bra da... men som ikke bør ha en større interesse i det...*

Beates erfaringer viser at det er mange utfordringer i å la kommunen få innsyn i assistansen, fordi det er en brukerstyrt tjeneste som ikke skal overstyres av andre. Konsekvensen av dette ble for Beate at BPA – ordningen som skal øke selvbestemmelse i eget liv og bidra til likestilling i samfunnet, faktisk har gått over til å legge føringer for hvordan Beate skal studere og leve livet sitt. På den annen side kan en spørre om ikke kommunen har rett til innsyn dersom x antall BPA- timer er bevilget til studietid. I så tilfelle, vil BPA- ordningen kunne bli mer overvåket eller styrt av andre enn brukerne i forhold til når og hvordan timene skal benyttes. Askheim (2000) peker på at økonomiske interesser og rammer for BPA-ordningen kan legge føringer for hvordan den organiseres i framtiden. Det oppstår et dilemma når man legger føringer for hvordan brukeren skal organisere sitt tjenestetilbud, når målet med tjenesten er at bruker skal lede dette selv. Hvor langt skal man gå i å gi brukere med BPA privilegier som ikke kan tildeles i andre tjenester som tar utgangspunkt i sosialtjenestelovens paragraf 4-2 bokstav a: ”praktisk og personlig bistand i og utenfor hjemmet”? I denne studien synes kunnskap og holdninger å henge sammen med tilliten til at arbeidsleder fungerer i sin rolle på egenhånd.

4.2.3.3 Tillit til arbeidsleder

Som nevnt tidligere, viser denne studien at det er nødvendig for arbeidsledere at de vises tillitt gjennom å selv kunne velge å ta imot rådgivning fra arbeidsgiver. Rådgiveren i Uloba sier at å vise arbeidsleder tillitt, handler om at en som erfaren rådgiver tillater arbeidsleder å ta dårligere valg:

- *Mange som kommer inn som fersk i Uloba, har kanskje vært fratatt alt av styring, så de knapt nok har fått bestemt hva de skal ha på brødiskive dem skal spise til kveldsmat... Og da er spranget der fra det til du skal være arbeidsleder med ansvar for ansatte og sånn, da er det viktig at du på en måte får positiv støtte på de valgene du tar, selv om de valgene du tar kan være litt dumme...*

I noen tilfeller vises mistillit fremfor tillit. Flere arbeidsledere i studien beskriver at de har opplevd at kommunen overprøver dem gjennom å innkalle assistenter til møte uten at de er tilstede selv. Assistentene som har opplevd problemer med manglende brukerstyring hos sine arbeidsledere, presentert i kapittel 4.1, var enige i at man ikke bør gå bak ryggen til sin arbeidsleder og snakke med arbeidsgiveren. Rådgiverne i denne studien er tydelige på at assistentene skal vise arbeidslederen tillitt gjennom å konfrontere sin leder direkte. På samme måte som kommunen og Uloba ikke skal ”overvåke” sine arbeidsledere gjennom å innkalle assistenter på møter uten arbeidsleder tilstede. Den kommunale representanten i dennes studien beskriver det slik:

- En ting som de tok opp på det kurset vi var på... (erfaringskurset til RO). Det var noen som sa på det kurset at hvis assistenter hadde noe å klage på, så ringe de til lederen i kommunen, også ringte lederen i kommunen ned igjen til brukeren og fortalte hva assistenten var misfornøyd med... Jeg tenker at hvis du driver med den modellen der, da går det aldri bra! Altså, man må være ryddig i strukturen i organiseringa. Og det er viktig at den som er arbeidsleder får tillitt av kommunen til å være leder på lik linje med andre ledere i kommunen... Og får den oppbakkinga. Ellers, ellers kan man lage mye surr for alle tror jeg.

I denne studien viser det seg at arbeidslederne som bruker kommunen som arbeidsgiver, har en tendens til å bli overstyrt. Camilla har opplevd at kommunen innkaller assistentene på møte uten at hun selv har blitt invitert med. Dette har i hennes tilfelle skapt forvirring hos assistentene:

- Når jeg fikk høre om det møtet, så ba jeg om at det møtet ble avviklet, og gjenopptatt en gang som jeg hadde anledning til å være til stede. Og selv om det ble ryddet opp i, så sier den ene assistenten, som var med på det møtet, at først nå (fire år etter) skjønner jeg hvor galt det var at du ikke var med på det møtet. For først nå skjønner jeg (...) hvor godt ordningen egentlig skal fungere, hvor fint det er. Altså for hun hadde hatt det møllende i bakhodet i de fire årene, (...) og tenkt kanskje jeg gjør noe feil. Og hatt en frykt for å gjøre noe feil, at hun gjorde noe mer enn det jeg hadde krav på eller noe som kommunen ikke ville like.

Camilla peker her på at det er helt nødvendig for BPA- ordningen at brukerstyringen står sentralt i alles forståelse. Dersom arbeidsgiver ikke forstår eller ønsker at arbeidsleder har full styring over sin ordning og sine assistenter, vil det kunne bli vanskelig for både assistenter og arbeidsleder. Assistentene på sin side kan oppleve å havne i en rollekonflikt, mens arbeidsleder kan oppleve at det ikke er tillit til deres evne til brukerstyring.

4.2.4 Oppsummering

I denne studien synes det å være bred enighet om at opplæring og oppfølging er nødvendig for å sikre at arbeidsleder fungerer i sin rolle. Det er imidlertid ulike meninger og erfaringer i forhold til om opplæring og oppfølging skal være brukerstyrt og personlig orientert eller motsatt, obligatorisk og formell. Studien viser at behovet for opplæring, så vel som oppfølging kan sees i lys av at noen opplever at lederrollen er mer naturlig enn andre (jf. kapittel 4.1). På bakgrunn av dette er det også ulike meninger i forhold til om opplæringen er nødvendig for alle arbeidsledere og om alle arbeidsledere trenger å lære seg selvbestemmelse.

Studien indikerer at personlige preferanser og personlighetstrekk hos arbeidsleder kan påvirke behovet for hva slags opplæring og oppfølging som er nødvendig. Samtidig synes det å være antydning en sammenheng mellom nærheten mellom arbeidsleder og assistent og hva slags behov det er for veiledning og faste rammer. Noen trekker frem at størrelsen på ordningen har betydning for behovet for opplæring og oppfølging. Samtidig synes det å være gjennomgående nyanser og dilemmaer i forhold til at ledelse og nærhet (venneforhold) til assistentene. Behovet for opplæring og veiledning begrunnes hovedsakelig ut ifra arbeidslederens behov, men av noen trekkes også behovene til assistenter og arbeidsgivere fram. Blant annet synes tillit mellom aktørene å være et premiss for at arbeidslederen skal fungere i sin rolle. Samtidig kan tilliten resultere i utfordringer for assistentene dersom tilliten til arbeidsleder blir så stor at assistentene taushetslegges. Og på samme måte kan mistilliten til arbeidsledere fra arbeidsgiver resultere i at arbeidsleder verken har mulighet til å ivareta selvbestemmelse eller assistentenes interesser.

Selvbestemmelse og lederskap er to hovedtemaer som går igjen i både opplæring og oppfølging. I forhold til oppfølgingskursene er det på samme måte et fokus på videreutvikling av teori om lederskap på den ene siden, mens erfaringsutveksling mellom ”likemenn” er et annet sentralt poeng. Studien indikerer at det her er noen nyanser i Uloba og kommunale BPA- ordninger som kan ha betydning for arbeidslederrollen. I Uloba synes fokuset å være på myndiggjøringen av brukeren til borger, hvor opplæring er nøkkelen til å lære å se seg selv som en selvstendig person. Medborgerskap og likemannsperspektiv synes å henge sammen for representantene i Uloba, mens resten av deltakerne i studien ikke har vært opptatt av dette i like stor grad. På samme tid viser studien at Uloba vet hva de holder på med, og at de står på arbeidsledernes side i større grad enn kommunale arbeidsgivermodeller. De kommunale

arbeidsgivermodellene beskrives av mange som mangelfulle på kunnskap, gode holdninger og tillitt til at arbeidsleder selv skal ivareta styringen over egen BPA- ordning. Dette er med andre ord nødvendige forutsetninger for at arbeidsleder skal fungere i sin rolle. Dette sammenfaller med studien gjort av Keen (2007) om hvordan foreldre til barn med funksjonsnedsettelse kan forme meningsfulle relasjoner til fagfolk. Forholdet mellom foreldrene og profesjonsutøverne ser ut til å være best når de er basert på fire punkter:

- Gjensidig respekt
- Ærlighet og tillit
- Samsvar i ønsker og mål
- Samarbeid i planlegging og bestemmelser

Mye av det arbeidslederne beskriver i denne delen, handler på sett og vis om tillit, respekt, samsvar i mål om brukerstyring og samarbeid. Dersom man sammenligner ”samsvar i mål” med ”å snakke samme språk”, altså å ha samme forståelsen av hva det vil si og hva som skal til for å lede en egen BPA- ordning.

Knutsen (1989) beskriver at også profesjonsutøvere i velferdsorganisasjonene opplever frustrasjon når organisasjonens tillit til deres profesjonelle skjønn er svekket. Arbeidslederne i denne studien beskriver at de opplever svekket tillit og dårlige holdninger fra kommunen i forhold til at brukerstyring og selvbestemmelse. Mangel på kunnskap trekkes blant annet frem i en svensk studie gjennomført av Larsson (2001). Arbeidslederne opplever noe av det samme som andre studier av brukeres møte med tjenesteapparatet indikerer: at det oppleves som ”et tunggrudd system” (Askheim et. al, 2006) og ”et mangehodet troll” (Tøssebro og Lundeby, 2002).

Implikasjoner ved dette bildet er at det kan diskuteres hvorvidt det bør settes krav til både arbeidsledere og arbeidsgivere. Samtidig kan det være nyttig å undersøke hvorvidt det er samsvar mellom brukernes og arbeidsgivernes opplevelse av å forstå BPA- ordningens prinsipper. Dessuten kan det være interessant å belyse og diskutere videre eventuelle variasjoner av oppfatninger om brukerstyringsprinsippene i BPA- ordningen. Askheim har blant annet spurt ”hvor mye brukerstyring skal man ha, og hva er konsekvensene? (Fremlegg ved forskningsdagene, Høgskolen i Lillehammer 9. September 2008).

5 Avslutning og konklusjoner

Denne studiens formål var å belyse hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder for sitt eget tjenestetilbud, og hvilken betydning opplæring og veiledning har for arbeidsledere. Bakgrunnen for at en slik studie ble ansett som formålsnyttig, var nåtidens fokus på menneskets behov for å ha makt over seg selv. Som beskrevet tidligere i oppgaven, kan det ansees som et brudd på menneskerettigheter å ta ifra noen mulighet til selv å bestemme hvordan en vil leve sitt eget liv. På samme tid oppstår det en del ubesvarte spørsmål dersom denne retten til autonomi skal sikres gjennom å ha makt over andre, her: arbeidstakere. BPA-ordningen er dokumentert som svært vellykka av brukere på tvers av nasjoner de siste tiårene, samtidig som ordningen stadig er under endring, og derfor vil det være fruktbart å belyse den ytterligere. Jeg har søkt å kaste lys over ett av disse temaene i BPA-ordningen, et tema som står sentralt for både ideologiske strømninger, velferdspolitiske veivalg og for den enkelte persons mulighet til ”å være sjef i eget liv”. Gjennom intervjuer med arbeidsledere, assistenter og arbeidsgiver- representanter har studien gitt resultater og nye spørsmål til problemstillingene jeg opererte med. I denne avsluttende diskusjonen vil jeg oppsummerende trekke frem resultatene som belyser studiens problemstillinger og trekke opp noen av de viktigste spørsmålene som har kommet frem. Jeg vil presentere resultatene og deretter diskutere implikasjoner ved studien.

I denne studien har jeg søkt å kaste lys over de to hovedproblemstillingene:

1. ”hva skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder?” og
2. ”hvilken betydning har opplæring og oppfølging for å fungere i arbeidslederrollen?”

Spørsmål som er trukket opp underveis er ment å belyse problemstillingen med refleksjon over hvilke implikasjoner resultatene kan ha for arbeidslederrollen. Nedenfor konkluderes hovedresultatene i studien. Deretter diskuteres implikasjonene av resultatene.

”Hva skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder for sitt eget tjenestetilbud?”

Arbeidsgiverens *kunnskap* om BPA-ordningen har betydning for om arbeidsleder har mulighet til å fungere i sin rolle gjennom samarbeid og felles forståelse av arbeidslederrollen. Arbeidsgivers holdninger til BPA-ordningen kan ha betydning for felles forståelse og samarbeid om hva som ligger til grunn for å fungere i arbeidslederrollen. Arbeidsgiverens tillit til arbeidsleder påvirker muligheten til brukerstyring. Arbeidslederens evne til

brukerstyring har betydning for å fungere i rollen. *Evnen til brukerstyring og selvbestemmelse synes å påvirkes av hverandre.* Brukerstyring påvirkes av evnen til å se seg selv som ”sjef i eget liv” og evnen til å fungere som *leder* for assistenter. *Personlige egenskaper* og tidligere erfaringer har betydning for hva som skal til for å fungere som arbeidsleder. Graden av vennskap versus formell rollefordeling mellom arbeidsleder og assistent kan påvirke hva som skal til for å fungere som arbeidsleder. Tillit til arbeidsleder hos assistenter påvirkes av arbeidslederens evne til brukerstyring. Arbeidslederens evne til brukerstyring har betydning for assistentenes taushetsplikt og pliktfølelse overfor arbeidslederens selvbestemmelse. Størrelsen på BPA- ordningen kan ha betydning for hva som skal til av ansvarsfordeling mellom arbeidsleder og assistent.

”Hvilken betydning har opplæring og oppfølging for arbeidslederrollen?”:

Arbeidsledere har ulike behov for opplæring og veiledning for å fungere i rollen. Begrunnelsen for en individuell tilpasset opplæring og veiledning går på arbeidslederens behov for selvbestemmelse og valgfrihet. Begrunnelsen for opplæring generelt går ut på å hjelpe arbeidsledere til å se seg selv som ledere. Uloba og RO, kommune har delt syn på betydningen av opplæring for arbeidsledere: Uloba mener det er nødvendig for å se seg selv som leder i eget liv, dernest handler det om ledelse. Kommune og RO er primært fokusert på selve lederansvaret arbeidsleder har på lik linje med andre kommunale ledere. Likemannsperspektiv i opplæring og veiledning synes å være mindre viktig for arbeidsledere, så lenge arbeidsgiver har kunnskap og erfaring med å gi opplæring og veiledning.

5.2 Implikasjoner ved studien

Resultatene springer ut fra datamaterialet og kan betegnes som empirinære. En styrke ved en slik tilnærming kan være å ivareta informantenes stemmer. Samtidig har jeg i oppsummeringen av informantenes beskrivelser, over, benyttet de teoretiske begrepene: ”selvbestemmelse” ”brukerstyring” og ”lederskap”. På den ene siden er det naturlig å bruke disse begrepene i og med at de står sentralt i BPA- ordningen. Med ”naturlig” menes det her at BPA- ordningen har en teoretisk referanseramme og ideologisk forankring med nærhet til overnevnte begreper. For eksempel brukes begrepene av arbeidsgiverorganisasjonene, i rundskriv og i opplæringsverktøyet. På den andre siden vil en teoretisk begrepsbruk kunne medføre utfordringer i forhold til å sikre en ivaretagelse av informantenes stemmer. Blant annet vil teori som ”taes for gitt” som en naturlig del av BPA- ordningen i konsekvens føre til at alternative forståelser og teori uteblir i studien, slik jeg forstår det. Jeg forstår begrepet

abduksjon (Thagaard, 2009) som en betegnelse på en slik balansegang mellom empirinærhet og teori i forskningsprosessen. Jeg har forsøkt å være bevisst dette i min tilnærming til datamaterialet. Analysen ble gjennomført uten ”teoretiske briller”, som beskrevet i metoden, men i etterkant av analysen har jeg forsøkt å finne teoretiske implikasjoner ved resultatene. Disse presenteres nedenfor:

Arbeidslederne i denne studien etterlyser ”et felles språk” mellom arbeidsgivere som skal bistå med opplæring og veiledning, slik at de kan fungere i sin rolle på grunnlag av felles sett premisser. Blant annet etterspørres det av arbeidsledere, en opplæring til kommunenes BPA-ansvarlige i hva BPA-ordningen går ut på. Noen trekker også frem nødvendigheten av at assistentene har samme forståelse for hva som skal til for å fungere i rollen som arbeidsleder. Med utgangspunkt i dette, synes det å være behov for se kjernebegrepene i BPA-ordningen opp mot empiriens resultater. På den måten kan de teoretiske begrepene modereres og forstås ut ifra erfaringene til deltakerne i ordningen. Begrepene som er benyttet i studien og i ordningen generelt er ”selvbestemmelse” ”brukermedvirkning” ”brukerstyring”, ”empowerment” og ”lederskap”. Studien har særlig pekt på tre av disse begrepene og bidratt med innhold som med dette kan benyttes i debatten om organiseringen av BPA og hvilke ideologisk forankring den skal ha.

Studien indikerer at selvbestemmelse kan være en forutsetning så vel som en motsetning til det å være arbeidsleder for sin egen tjeneste. Blant annet viser studien at det å ivareta egne behov kan utfordres av ansvaret for og ansvarsfordeling til assistenter. Arbeidslederrollens ansvar for å ivareta begges behov kan settes opp imot teori om makt mellom aktører i tradisjonelle velferdstjenester, hvor brukermedvirkning – og brukerstyring blir en balansegang. I denne studien synes det å være utfordringer knyttet til makten som arbeidslederrollen innebærer med hensyn til brukerstyring og lederskap. Samtidig indikerer studien at en reduksjon fra brukerstyring til samarbeid med assistentene ikke nødvendigvis innebærer at man går vekk fra ideologien om ”bruker- borger” og over i paternalisme. Tvert imot, kan studien bidra med innspill i forhold til om samarbeid kan innebære makt til arbeidsledere, på samme måte som man har ”fungerende arbeidsledere” for personer som ikke anses å kunne ivareta arbeidslederfunksjonen på egenhånd i dag. Dette kan danne grunnlag for videre studier, så vel som videre utvikling av teori om selvbestemmelse i møtet med hjelpeapparatet. Denne studien kan dermed fungere som en belysning av ideologien, begrepsforståelsen og forventningene som ligger innebygd i BPA-ordningen.

I forlengelsen av dette oppstår spørsmål vedrørende opplæringen av assistentene, med fokus på hvorvidt brukerstyringen anses som mer viktig enn kvalitetssikringen av tjenesten og ansattes vilkår. Skal man for en hver pris sikre målet om en brukerstyrt assistanseordning, eller skal det åpnes for mer samarbeid mellom assistenter og arbeidsleder? Hvilke konsekvenser vil det i så fall ha for brukerstyringen dersom assistentene blir med som ”fungerende arbeidsledere”? Assistentene i studien viser at det i dag finnes tilfeller av samarbeid og forskyving av ansvar fra arbeidsleder og assistent. Samtidig beskriver assistentene en større ansvarsfølelse for å ivareta arbeidslederens interesser enn man kunne anta i forhold til at arbeidslederen er ansvarlig for å sikre sin egen brukerstyring gjennom ledelse og opplæring av assistenter.

Denne studien viste at det var varierte meninger om arbeidslederrollens ansvar skal sikres gjennom obligatorisk opplæring. En obligatorisk opplæring vil kunne gi en felles grunnforståelse og øvelse i arbeidslederrollens ansvar og ferdigheter. På den annen side vil prinsippet om brukerstyring ha betydning for hvorvidt arbeidslederne skal påvirke sin opplæring. Studien viser at det er ulike oppfatninger om behov hos arbeidsledere så vel som ulike oppfatninger om hva som er viktigst: *brukerstyringen eller kvalitetssikring* av tjenesten gjennom opplæringskriterier?

Studien viser dessuten at brukerstyringen blir utfordret dersom arbeidsgiver har økt kontroll gjennom innsyn i ordningen eller mer makt til å styre ordningen enn arbeidslederen. Dette kan skje gjennom for streng opplæring, delegering av ansvar til koordinator eller overvåkning av BPA – ordningen. Forhold som preger en suksessfull arbeidslederrolle viser seg å være støtte og tillitt fra arbeidsgiver, med mulighet for å få rådgivning dersom arbeidslederen selv ønsker det. Arbeidsledere i Uloba virker mer tilfredse med sin oppfølging enn arbeidsledere med kommunen som arbeidsgiver. Denne studien viser at arbeidsledere opplever at representanter i kommunen ikke alltid forstår hva brukerstyring innebærer, som i konsekvens medfører at arbeidslederne føler seg motarbeidet. Kunnskap og samarbeid om BPA- ordningen ser dermed ut til å være sentralt for om arbeidsleder skal fungere i sin rolle. Videre viser studien at arbeidsgiver som viser tillitt til arbeidsleder og spiller på lag ut ifra felles begrepsforståelsen av BPA, kan bidra til at arbeidsledere fungerer i sin rolle.

Når uttrykket ”i skrivende stund” varer i en periode på over 2 år, slik den har gjort i forbindelse med denne oppgaven, så har det følgelig noen konsekvenser for studiens troverdighet og gyldighet. Det har nå oppstått nye arbeidsgivermodeller på markedet som ikke er inkludert i studien. Aetat (www.aetat.no) har begynt å gi kurs og fungere som arbeidsgivere, mens Optimal Assistanse (www.optimalassistanse.no) er startet opp av tidligere andelseiere i Uloba, for å trekke frem to eksempler. Det er likevel, fortsatt, Uloba og kommune (med RO) som er hovedaktørene på arbeidsgivernivå, men alternativene har begynt å vinne fram i anbudsordninger (www.halden.kommune.no). Om anbudsordningene skal vurderes av kommunene, eller av brukerne, er blitt et sentralt tema i debatten om rettighetsfestingen av BPA. Det handler om hvor myndiggjort brukerne skal bli før det går over i privatisering av tjenestetilbudet med kontantoverføringer som i USA og Storbritannia. På hjemmesidene til Uloba er det blant annet laget en oversikt som viser hvilke løsninger de mener vil sikre brukervalg og hvilke som bidrar til kommunal kontroll. Slik sett synes det nå å være økt bevissthet rundt ”hva slags BPA man skal kjempe for” fremfor kun å fokusere på at BPA må bli en rettighet. Denne studien har vist at det fortsatt er behov for et fokus på innholdet i BPA- ordningen. Studien ”Bruker, borger... arbeidsleder?” vil muligens kunne bidra med nyttig innsikt i denne debatten, ut ifra resultatene og implikasjonene ved studien. Samtidig som det vil være fruktbart å øke gyldigheten av funnene ved nyere studier og nyere datamateriale samt triangulering av kvalitative og kvantitative tilnærminger og teori.

Referanser

Allan, J. & A. Dixon (2009): Older Women`s experiences of depression: a hermeneutic phenomenological study. *Journal of psychiatric and Mental Health Nursing*, New Zealand

Andersen, J. W. A (red.) (2010): *Tidsskrift for psykisk helsearbeid: makt*. Volum 7. Nr. 2 Oslo: Universitetsforlaget.

Andersen, J., Askheim, O. P., Begg, I. S. & Guldvik, I. (2006): *Brukerstyrt personlig assistanse. Kunnskap og praksis*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag

Andersen, J., Askheim, O.P., Begg, I. S. & Guldvik, I. (2007): *Brukerstyrt personlig assistanse ved en skilleveg?* (2007.05.31) Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Tilgjengelig fra: www.dok.no/brukerstyrt-personlig-assistanse-ved-en-skilleveg.517450.html [lastet ned 10.09.2007]

Anvik, H. C. (2009): Et liv med førerhund. Koblinger mellom hund, menneske, omgivelser. I: Tøssebro, J. (2009): *Funksjonshemming – politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget, s. 227

Arbeidsdepartementet (2001): NOU 2001: 22 ”Fra bruker til borger”. Tilgjengelig fra www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dik/nouer/2001/nou-2001-22.html?id=143931 [lastet ned 09.03.2010]

Arbeidsdepartementet (2010): NOU 2010: 5 ”Aktiv deltakelse, inkludering og likeverd”. Tilgjengelig fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/ad/dok/nouer/2010/NOU-2010-5.html?id=602627> [Lastet ned 14.06.2010]

Askheim, O. P & Borg, M (2010): Deltakerbasert forskning i psykisk helsearbeid. I: *Tidsskrift for psykisk helsearbeid: makt* vol 7. nr.2 2010 Oslo: Universitetsforlaget.

Askheim, O. P. & Guldvik, I. (1999): *Fra lydighet til lederskap? – om brukerstyrt personlig assistanse*. Otta: Tano Aschehoug AS

Askheim, O. P. (2000): Brukerstyrt personlig assistanse – dilemmaer og veivalg. I: Romøren (red.) (2000): *Usynlighetskappen. Levekår for funksjonshemmede*. Oslo: Akribe

Askheim, O. P (2003): *Fra normalisering til empowerment*. Oslo: Gyldendal akademisk

Askheim, O.P. (20.-21.09. 2004): *Personlig assistanse- modellutforming og myndiggjøring*. Paper presentert på 1. nasjonale konferanse om forskning om funksjonshemmede, Lillehammer.

Askheim, O. P. (2005): Personal assistance – direct payments or alternative public service. Does it matter for the promotion of user control? I: *Disability & Society*, ss. 247-260

Askheim, O.P.(2005): Verdsetting av sosial rolle (VSR) I: Danermark, B. (red.) (2005): *Sociologiska perspektiv på funtionshinder och handicapp*. Lund: Studentlitteratur

- Askheim, O. P. (2006): *Å leve er mer enn å overleve. Funksjonshemmede med brukerstyrt personlig assistanse forteller*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS
- Askheim, O. P., Andersen Thorild og John Eriksen (red.) (2006): *Sosiale tjenester for familier som har barn med funksjonsnedsettelse*. 2. utgave, Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS
- Askheim, O. P. (2008). *Om brukervedvirkning og brukerstyring*. Fremlegg ved Høgskolen i Lillehammer, 9. September 2008
- Askheim, O. P. (2008) Personal assistance in Sweden and Norway: From Difference to Convergence? *Scandinavian Journal of Disability Research*, ss. 179-190. Routledge
- Bakka, F. J., Fivelsdal, E. & Nordhaug, O. (2004): *Organisasjon og ledelse*. 4. utgave, Oslo: Cappelen forlag AS
- Barne-, likestillings-, og inkluderingsdepartementet (2008): *FN konvensjonen om rettigheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne*. Tilgjengelig fra: www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/nedsatt_funksjonsevne/fn-konvensjon-om-rettighetene-til-mennes.html?id=511768 [lastet ned 09.03.2010]
- Barnes C., Mercer, G. & Shakespeare T. (2005): *Exploring Disability: A Sociological Introduction*. Cambridge: Polity Press
- Baune, Ø. (1991): *Vitenskap og Metode*. Oslo: Falch forlag
- Benjamin, A.E, Matthias, R. og Franke, T.M. (2000): Comparing Consumer- directed and Agency Models for Providing Supportive Services at Home. *HSR: Health Services Research* 35:1, Part II, s. 351-366.
- Berg, B. (1997): *Brukermedvirkning i arbeid med flyktninger*. Temahefte 2. SINTEF: Tapir Trykk
- Bichenbach, J. E m. flere (1999): Models of disablement, universalism and the international classification of impairments, disabilities and handicaps. *Social Science & Medicine* 48: 1173-87
- Bratland, R. C. (2005): *Kommunehelsetjenestens organisering og utvikling*. Oslo: Universitetsforlaget
- Brinchmann, B. S. (2002): Foreldre til svært funksjonshemmede barn og deres møte med systemet, I: Brinchmann (red, 2002) *Bære hverandres byrder – Pårørende i sykepleien*. Bergen: Fagbokforlaget
- Busch, T. & Vanebo, J. O. (2001) *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. 4. utg. Otta: Universitetsforlaget
- Charon, J. M. (2007): *Symbolic Interactionism 9th edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Christensen, K. (2007-11-15; oppdatert 2008-11-04): *Rettighetsfesting kan føre til rekrutteringsproblemer*. Tilgjengelig fra www.dok.no/BPA [Lastet ned 09.03.2010]
- Creswell J. W. (2007): *Qualitative Inquiry & Research Design. Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications
- Dahlberg, K., Drew, N. & Nyström, M. (2001): *Reflective Lifeworld Research*. Lund: Studentlitteratur
- Dalen, M. (2004): *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget
- DeJong, G. (1983): Defining and implementing the Independent Living Concept, I: N.M. Crewe og I.K Zola (red): *Independent Living for Physically Disabled people*. San Fransisco: Jossey - Bass Publishers, 24-27
- Dowling, M. (2007): From Husserl to van Manen. A review of different phenomenological approaches. *International Journal of Nursing studies* 44. 131-142
- Ellingsen, K. E. (2007): *Selvbestemmelse. Egne og andres valg og verdier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Everett, E. L. & Furuseth, I. (2006): *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. 2. opplag, Oslo: Universitetsforlaget
- FN (1993): *Standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming*.
- Focault, M. (1973): *Galskapens historie i opplysningens tidsalder*. Oversatt til norsk av Fredrik Engelstad og Erik Falkum (2006). 3. opplag, Trondheim: Gyldendal forlag
- Fog, J. (2001): *Med samtalen som utgangspunkt. Det kvalitative forskningsinterview*. 6. opplag, København: Akademisk forlag
- Forskningsetiske komiteer: *Helsinki-erklæringen I: kompendium* (2007): HLS 3001 - Forskningsmetodologi, Forskningsetikk og forskningsdesign. Fremstilt av institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap: Kopinor
- Gilje, N. & Grimen, H. (2007): *samfunnsvitenskapens forutsetninger. Innføring i samfunnsvitenskapens vitenskapsfilosofi*. 12. opplag, Otta: Universitetsforlaget
- Giorgi, A. (2003): *Phenomenology and Psychological Research*. Pittsburgh: Duquesne University Press
- Goffman, E. (1961): On the characteristics of total institutions. I: *Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. NY: Doubleday & Company Inc
- Goffman, E. (1963): *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs: Prentice -Hall

- Goffman, E. (1992): *Vårt rollespill til daglig- En studie av hverdagslivets dramatik*. 2. utgave. Oslo: Pax forlag
- Gough, R. (1994): *Personlig assistans – en social bemästringsstrategi*. Gøteborg: GIL – forlaget
- Grimen, H. (2003): *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget
- Grue, L. (2004): *Funksjonshemmet er bare et ord: Forståelser, fremstillinger og erfaringer*. Oslo: Abstrakt forlag
- Grue, L. (2006) *Funksjonshemming, retorikk og forståelse*. Nasjonalt dokumentasjonssenter for personer med nedsatt funksjonsevne. Oslo: Papermill AS
- Guldvik, I. (2003) *Selvstyrt og velstyrt? Brukernes erfaringer med brukerstyrt personlig assistanse*. ØF – rapport nr 03/2003 Østlandsforskning
- Gynnerstedt, K. (red) (2004): *Personlig assistans och medborgarskap*. Lund: Studentlitteratur
- Halvorsen, K. (1997): *Å forske på samfunnet. En vitenskapelig innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Bedriftsøkonomenes forlag AS
- Hegland, T. & Krokan A. K. (red.) (2006): *Med vitende og vilje. Om funksjonshemming, diskriminering og krenkelse*. Oslo: Kommuneforlaget AS
- Helse- og omsorgsdepartementet (2000): *Rundskriv I-20/2000 til lov om sosiale tjenester mv. Brukerstyrt personlig assistanse*. Tilgjengelig fra: www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/rundskriv/2000/i-202000html?id=445628 [lastet ned 09.03.2010]
- Helse- og omsorgsdepartementet (2005): *Rundskriv I-15/2005 Brukerstyrt personlig assistanse – Utvidelse av målgruppen*. Tilgjengelig fra: www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/rundskriv/2005/i-152005.html?id=445639 [lastet ned 09.03.2010]
- Helse- og omsorgsdepartementet (2010): St. meld 47/2008-2009 Samhandlingsreformen ”rett behandling- på rett plass- til rett tid”. Tilgjengelig fra: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/kampanjer/samhandlingsreformen.html?id=524777> [lastet ned 15.mai 2010]
- Henriksen, J. O. & Vetlesen, A. J (2002): *Nærhet og distansegrunnlag, verdier og etiske teorier i arbeid med mennesker*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Holmstrøm, M. G. (2005): Den sociala modellen. I: Danermark, B. (red.) (2005): *Sociologiska perspektiv på funtionshinder och handicapp*. Lund: Studentlitteratur
- Hugemark, A. & Wahlstrøm, K. (2002): *Personlig assistans i olika former – mål, resurser och organisatoriska gränser*. Stocholm stad FOU – rapport 2002: 4

Johannessen, A. T. & Kristoffersen, L. (2006): Virkeligheten, empiri og teori. I: Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Oslo: Abstrakt forlag. I: *kompendium for HLS 3001 - Forskningsmetodologi, Forskningsetikk og forskningsdesign* (2007). Trondheim: Kopinor

Justis - og Politidepartementet (2005): NOU 2005: 8 "Likeverd og tilgjengelighet". Tilgjengelig fra www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok7nouer/nou-2005-8.html?id=390520 [Lastet ned 09.03.2010]

Keen, D. (2007): Parents, families, partnerships: Issues and considerations. I: *International Journal of Disability, Development and Education*, Vol. 54, No. 3 ss 339-349

Kjølørød, L. (2003): En tjenesteintens velferdsstat. I: I. Frønes & L. Kjølørød red. *Det norske samfunn*. 4.utgave, Oslo: Gyldendal Akademisk, ss. 184- 209

Knutsen, O. (1989): *Sosiale tjenester og velferdsstatens yrker. Særtrekk, modeller og hypoteser for komparativ forskning*. Oslo: Institutt for sosialforskning

Kollestad, M. (2008): *Klare seg selv? Faglige utfordringer i arbeidet med unge funksjonshemmede*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo.

Kornør, H. og Nordvik, H. (2004): *Personality traits in leadership behaviour*. Lastet ned 05. april, 2006 fra [http://AcademicSearchPremier\(ASP\)](http://AcademicSearchPremier(ASP))

Kvale, S. (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS

Kvale, S. (2006): *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Larsson, m. (2001): *Organiserande stöd och service till barn med funktionshinder*. Lund: KFS AB

Larsson, M. & Larsson, S. (2004): *Att vara ett mänskligt hjälpmedel. En studie om att arbeta som personlig assistent*. Malmö: HAREC - PRESS.

Larsson, M. (2008): *Att förverkliga rättigheter genom personlig assistans*. Lund: Lunds universitet, Socialhögskolan

Lillestø, B. (1998): *Når omsorgen oppleves som krenkende. En studie av hvordan mennesker med fysiske funksjonshemninger opplever sitt forhold til helsetjenesten*. NF – rapport nr. 22/98

Lødeberg, H. J. (2006): *Til foreldre – fra foreldre. En nyttebok for foreldre som har funksjonshemmede barn*. Norge: Møklegaards Trykkeri AS

Malterud, K. (2006): *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. 2. utgave, Oslo: Universitetsforlaget

Martiniussen, W. (2003): *Folkestyre? Politisk medborgerskap i Norge over den siste generasjonen*. Makt og demokratiutredningen 1998 – 2003, Oslo Rapportserien nr. 59

Martinsen, Ø. L. (2005): *Lederskap - spiller det noen rolle?* Lastet ned 26. April 2006 fra www.bi.no under forskning/forskningspublikasjoner.

- Morris, J. (1993): *Community care or Independent Living*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Morrow, G. & Malin, N. (2004): Parents and Professionals working together: Turning the rhetoric into reality. I: Keen, D (2007): *Parents, Families, Partnerships: Issues and considerations*. *International Journal of Disability, Development and Education*, Vol. 54, No.3, ss 339-349
- Nasjonalt knutepunkt for selvhjelp (2010): *Selvhjelp i en historisk sammenheng*. Tilgjengelig fra: www.selvhjelp.no/selvhjelpskunnskap/om-selvhjelp+i+en+historisk+sammenheng.9UFRnG42ips. [lastet ned 09.03.2010]
- Nielsen, G. H & Raaheim, K (2001): *En innføringsbok i psykologi for universiteter og høyskoler*. Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Norges Handikapforbund (1994): *Brukerstyrt personlig assistanse. Erfaringer fra et forsøksprosjekt*, Oslo.
- Oliver, M. (2004): The Social model in action – “if I had a hammer”. I: C. Barnes & G. Mercer (red.) (2004). *Implementing the Social model of Disability. Theory and Research*. Leeds: Disability Press
- Paulsen, I (2005): Livsvilkår, pleie og omsorg. I: Thunland, H. (red.): *Aldring og livsvilkår. Videreutdanning i eldreomsorg*. København: N.W. Damm & Sønn
- Poulsen, C. (2005): *Taler vi om det samme? Når etniske minoriteter med sjeldne handicap møder social- og sundhedsvæsenet*, København: Schultz (center for små handicapgrupper)
- Regjeringens handlingsplan for funksjonshemmede (1994-1997): *nedbygging av funksjonshemmende barrierer*. 1993. Oslo
- Ressurssenter for omstilling i kommunene (2009): *Veileder for personer med brukerstyrt personlig assistanse*. Tilgjengelig fra: www.ro.no/dok2_6.htm [lastet ned 09.03.2010]
- Ringdal, K. (2007): *Enhet og mangfold*. 2. utgave, Bergen: fagbokforlaget
- Robinson P. & Englander M. (2007): *Den deskriptive fenomenologiske humanvetenskaplige metoden*. *Vård i Norden* 1/ 2007: 83 (27), 57-59
- Robson, C. (2005): *Real World Research*. 2. edition, USA: Blackwell Publishing
- Rønning, R. & Solheim, L. (1998): *Hjelp på egne premisser? Om brukermedvirkning i velferdssektoren*. Oslo: Universitetsforlaget
- Røkenes, O. H & Hanssen, P. H (2002): *Bære eller bryte? Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker*. Bergen: Fagbokforlaget

- Saksvik, P. Ø & Nytrø, K. (2004): *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring*. Oslo: Cappelen Akademiske forlag
- Salkind, N. J. (2003): *Exploring research*. 5. edition, USA: Pearson prentice hall
- Salthe, G. & Thomsen, M. (2007): *Brukerperspektiv på brukerstyrt personlig assistanse i Fredrikstad*. Halden: Høgskolen i Østfold
- Sandø, M., Andersen, J. & Jensen, B. B. (2007): *Brugerstyret personlig assistanse. Erfaringsindsamling om personlig hjelp til mennesker med handicap i Norge og Sverige*. Danmark: Videnscenter for Bevægelseshandicap
- Schiefloe, P. M. (2003): *Mennesker og samfunn, - innføring i sosiologisk forståelse*. Polen: Fagbokforlaget
- Scott, G. (1921): *Makten over andre er intet, makten over seg selv er alt*. I: Den store sitatboken. Oslo: Damm og Søn
- Scott, R. W. (2003): *Organizations -Rational, Natural and Open systems*. 5. edition. New Jersey: Prentice Hall
- Selboe, A., Bollingmo, L. & Ellingsen K. E. (red.) (2005): *Selvbestemmelse for tjenestenytere*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag
- Seligman, M. E. P (1990): *Learned Optimism. How to Change Your Life and Your Mind*. New York: Pocket books
- Selvhjelp Norge (2010): Om brukermedvirkning og selvhjelp. Tilgjengelig fra <http://selvhjelpnorge.no> Lastet ned 31.07.2010.
- Skansgård, Bente (2009): *Independent living bevegelsens historie i USA og Norge*. Tilgjengelig fra http://dahlesunivers.no/kirsti/kllassisk/IL_historie.htm Lastet ned 20.02.2010.
- Skirbekk, G. og Gilje, N. (2000): *Filosofihistorie*. Oslo: Universitetsforlaget
- Socialstyrelsen (1997): *Välfärd och valfrihet? Slutrapport från utvärderingen av 1995 års psykiatrireform*. Stockholm
- Solvang, P. (2005): Det poststrukturalistiske perspektiv i handicapforskningen. I: Danermark, B. (red.) (2005): *Sociologiska perspektiv på funktionshinder och handikap*. Lund: Studentlitteratur
- Sosialtjenesteloven (2004) § 4-2 Tjenester, bokstav a. Herunder brukerstyrt personlig assistanse (BPA). I: *Norges Lover. Lovsamling for Helse – og sosialsektoren (2004-2005)*
- Stamsø, M. A. (2009): *Velferdsstaten i endring: norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. 2. utgave, Oslo: Gyldendal Akademisk
- Stortingsmelding nr. 40 (2002- 2003): *Nedbygging av Funksjonshemmende barrierer*. Arbeids – og inkluderingsdepartementet

Støstad, J. E. (2004): *Velferd til salgs – helse, omsorg og skole i et rikt samfunn*. Oslo: Forlaget aktuell

Swain J., French, S., Barnes C. & Thomas, C. (red.) (2007): *Funksjonshemmende barrierer – funksjonsfremmende samfunn*. Til Norsk ved Thorbjørnsen, K. M. Oslo: Kommuneforlaget AS

Sæland, G. (2007): *Brukerstyrt Personlig Assistanse (BPA) - Organisering av BPA-ordningen i bydel Alna*: Saksfremlegg i Oslo kommune Alna Bydel. Arkivsaks 200700428

Thagaard, T. (2009): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 3. utgave. Bergen: Fagbokforlaget

Todd, S & Jones, S (2003): "Mum`s the word!": *Maternal Accounts of Dealings with the Professional World*, *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, vol 16, ss 229-244

Tronvoll, I. M. (1998): *Barn, foreldre og de gode hjelpere. En studie av brukervedvirkning mellom familier med funksjonshemmede barn og hjelpere på kommunalt nivå*. Trondheim: Norsk Senter for Barneforskning, ISBN 82- 7816- 038- 4

Tveiten, S. (2006): *Den vet best hvor skoen trykker... Om veiledning i empowermentprosessen*. Fagbokforlaget

Tøssebro, J. (1992): *Institusjonsliv i velferdsstaten. Levekår under HVPU*. Oslo: Gyldendal

Tøssebro, J. & Lundebj, H. (2002): *Å vokse opp med funksjonshemming – de første årene*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Tøssebro, J. & Ytterhus, B. (red.) (2006): *Funksjonshemmete barn i skole og familie. Inkluderingsideal og hverdagspraksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Tøssebro, J. (red.) (2009): *Funksjonshemming – Politikk, hverdagsliv og arbeidsliv*. Oslo: Universitetsforlaget

Tøssebro, J. (red.) (2010): *Forskning om funksjonshemming og funksjonshemmende barrierer*. Tilgjengelig fra: www.ntnu.no/disability [Lastet ned 14.06.2010]

Uloba (2009): *Arbeidslederpermen*. Tilgjengelig fra: www.uloba.no/templates/ManualChapterPage.aspx?id=923 [Lastet ned 08.09.2009]

Van Manen, M. (1990): *Researching lived experience: human science for an action sensitive pedagogy*. N.Y: State University New York Press

Woodward, J. (1965): *Industrial Organization: Theory and Practice*. London: Oxford University Press I: T. Busch & J. O. Vanebo (2001) *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. 4. utg. Otta: Universitetsforlaget

Wormnæs, G. (1987): *Vitenskapsfilosofi*. Oslo: Gyldendal Norsk forlag AS

Yukl, G. (2002): *Leadership in Organizations*. 5.th edition. Upper Saddle River: New Jersey: Prentice- Hall.

Zina, O. (2004): *Methodological design. I: The essential guide to doing research*. London: SAGE, kap. 7 I: Kompendium HLS 3001 (2007): *Forskningsmetodologi, Forskningsetikk og forskningsdesign*. Trondheim, Kopinor

Vedlegg

I Godkjenning fra NSD

II Informasjonsskriv

- a. til BPA – ansvarlige hos arbeidsgiver (inkl. 1 rådgiver)**
- b. til kursholdere (inkludert 1 rådgiver)**
- c. til assistenter**
- d. til arbeidsledere**

III Intervjuguider

- a. til rådgivere**
- b. til kursholdere**
- c. til BPA – ansvarlig hos arbeidsgiver**
- d. til assistenter**
- e. til arbeidsledere**

Vedlegg I Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Berit Berg
Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap
NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 24.03.2009

Vår ref: 21246 / 2 / IBH

Deres dato:

Deres ref:

TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.02.2009. Meldingen gjelder prosjektet:

21246	<i>Lederopplæring i Brukerstyrt Personlig Assistanse</i>
Behandlingsansvarlig	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Berit Berg</i>
Student	<i>Hege Weimand Holtberget</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.


Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvern/forsk_stud/skjema.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2009, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Bjørn Henrichsen


Ingvild Bergan Hordvik

Kontaktperson: Ingvild Bergan Hordvik tlf: 55 58 32 32

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Hege Weimand Holtberget, Ole Aasvedsvei 2 C leil. 1-4, 7048 TRONDHEIM

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vedlegg II a) Informasjonsskriv til arbeidsgivere (Kommuneansvarlig var også rådgiver)

Jeg er masterstudent i emnet "Funksjonshemming og Samfunn" ved NTNU i Trondheim og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er lederopplæring for arbeidsledere med Brukerstyrt Personlig Assistanse. Jeg skal sammenligne lederopplæringen som gis til arbeidsledere i kommune og Uloba. Som en del av oppgaven er det interessant å finne ut hva som er målet med Uloba- og kommunens lederopplæring.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 1 kommunalt ansvarlig for BPA- ordningen og 1 fra Ulobas styre/ledelse. Spørsmålene vil handle om hvilke mål og erfaring de har med lederopplæringen og oppfølgingen som gis til arbeidslederne i dag. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2009.

Dersom du har lyst til å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 93 01 89 95, eller sende en e-post til hege_holtberget@hotmail.com. Du kan også kontakte min veileder Berit Berg ved institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap på telefonnummer 73 59 25 56.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med Vennlig Hilsen

Hege Weimand Holtberget
Ole Aasvedsvei 2c 1-4
7048 Trondheim

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av lederopplæring og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg II b) Intervjuguide til kursholdere **(Ulobas kursholder var også rådgiver)**

Jeg er masterstudent i emnet "Funksjonshemming og Samfunn" ved NTNU i Trondheim og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er lederopplæring for arbeidsledere med Brukerstyrt Personlig Assistanse. Jeg skal sammenligne lederopplæringen som gis til arbeidsledere i kommune og Uloba. Som en del av oppgaven vil jeg finne ut hvilke erfaringer og tanker kursholdere i Uloba og RO har med den opplæringen som gis i dag.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 1 kursleder fra ROs lederopplæringskurs og 1 kursleder for Ulobas lederopplæringskurs. Spørsmålene vil handle om hvilke mål, tanker og erfaringer de har fra å holde lederopplæringskurs. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2009.

Dersom du har lyst til å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 93 01 89 95, eller sende en e-post til hege_holtberget@hotmail.com. Du kan også kontakte min veileder Berit Berg ved institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap på telefonnummer 73 59 25 56.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med Vennlig Hilsen

Hege Weimand Holtberget
Ole Aasvedsvei 2c 1-4
7048 Trondheim

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av lederopplæring og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg II c) Informasjonsskriv til arbeidsledere

Jeg er masterstudent i emnet "Funksjonshemming og Samfunn" ved NTNU i Trondheim og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er lederopplæring for arbeidsledere med Brukerstyrt Personlig Assistanse. Jeg skal sammenligne lederopplæringen som gis til arbeidsledere i kommune og Uloba. Jeg ønsker å finne ut hva slags erfaringer arbeidsledere har med den obligatoriske lederopplæringen fra kurset i Uloba eller RO (kommunen), samt veiledning fra uloba og kommune i etterkant av lederopplæringskurset.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 10 erfarne arbeidsledere, hvorav 5 har Uloba og 5 har kommunen som arbeidsgiver i BPA- ordningen.

Spørsmålene vil dreie seg om hvilke erfaringer arbeidsledere har fra sitt lederopplæringskurs og hva slags oppfølging de får videre fra sin BPA - arbeidsgiver. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2009.

Dersom du har lyst til å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 93 01 89 95, eller sende en e-post til hege_holtberget@hotmail.com. Du kan også kontakte min veileder Berit Berg ved institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap på telefonnummer 73 59 25 56.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med Vennlig Hilsen

Hege Weimand Holtberget
Ole Aasvedsvei 2c 1-4
7048 Trondheim

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av lederopplæring og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg II d) Informasjonsskriv til assistentene

Jeg er masterstudent i emnet "Funksjonshemming og Samfunn" ved NTNU i Trondheim og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er lederopplæring for arbeidsledere med Brukerstyrt Personlig Assistanse. En del av oppgaven vil handle om assistentenes opplæring. Jeg ønsker å finne ut hva slags opplæring assistentene får i sin jobb og hvilke erfaringer de har med sin opplæring.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 5 assistenter.

Spørsmålene vil dreie seg om hvilke tanker og erfaringer assistentene har omkring opplæring i brukerstyrt personlig assistanse. Jeg vil bruke båndopptaker og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli anonymisert. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne kjenne seg igjen i den ferdige oppgaven. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av 2009.

Dersom du har lyst til å være med på intervjuet, er det fint om du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen og sender den til meg.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på 93 01 89 95, eller sende en e-post til hege_holtberget@hotmail.com. Du kan også kontakte min veileder Berit Berg ved institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap på telefonnummer 73 59 25 56.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med Vennlig Hilsen

Hege Weimand Holtberget
Ole Aasvedsvei 2c 1-4
7048 Trondheim

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien av lederopplæring og ønsker å stille på intervju.

Signatur Telefonnummer

Vedlegg III a) Intervjuguide til kursholdere

1. Hvilket lederopplæringskurs er du kursleder for?
2. Hva er formålet med å holde lederopplæringskurs?
3. Hvilke retningslinjer ligger bak utformingen av lederopplæringskursene?
4. Hva tenker du kan bli konsekvenser ved å fjerne de obligatoriske lederopplæringskursene?
5. På hvilken måte er lederopplæringen fra kurset tilstrekkelig for at arbeidslederne skal sette i gang med sin egen BPA – ordningen?
6. Hva tenker du om muligheten for å holde egne assistentkurs?
7. Hvor lenge varer et lederopplæringskurs og hva inneholder det som regel?
8. Er det samsvar mellom arbeidslederpermen/veilederen og lederopplæringskurset?
9. Hva er målet med å gi veiledning og kurs ut over det første obligatoriske kurset?
10. Hva vet du om lederopplæringskurs i regi av Uloba/RO/kommune (det du selv ikke er kursleder i)?
11. Hvilke muligheter tenker du at arbeidsledere bør ha i forhold til oppfølging ut over lederopplæringskurset?
12. Har du noe å tilføye til slutt?

Vedlegg III b) Intervjuguide til rådgivere

1. Hvor er du ansatt som BPA – rådgiver?
2. Hva slags oppgaver står du ovenfor som BPA – rådgiver?
3. Hvilke erfaringer har du fra din veiledning med arbeidsledere?
4. Hva må du ha av kompetanse for å være rådgiver for arbeidsledere?
5. Tenker du at din kompetanse er god nok i forhold til de spørsmålene du får?
6. Hva blir du som regel spurt om?
7. Hvilken erfaring har du fåra å veilede arbeidsledere i forhold til deres forhold til sin arbeidsgiver/kommune?
8. Hvilken erfaring har du fra å veilede arbeidsledere om sitt forhold til sine assistenter?
9. Kontakter du arbeidsledere eller tar de kontakt med deg?
10. Når og hvordan er du tilgjengelig for dine arbeidsledere?
11. Blir du kontaktet av arbeidsledere som har problemer som de kunne funnet svaret på i sin lederperm?
12. Hva tenker du omkring lederopplæringskursene som gis i dag?
13. Hva tenker du om konsekvensene ved å fjerne de obligatoriske lederopplæringskursene?
14. Hvordan stiller du deg til påstanden om at assistenter ikke skal ha noen opplæring utover det som gis av arbeidslederen?
15. Har du noen tanker om mulige forbedringer av kursene du holder i dag?
16. Har du noen du vil tilføye til slutt?

Vedlegg III c) Intervjuguide til BPA - ansvarlig i Uloba og kommune

1. Hva er deres mål med lederopplæring til arbeidsledere?
2. Hva er målet med assistentenes opplæring fra arbeidslederne?
3. Hvordan stiller du deg til muligheten for å fjerne de obligatoriske lederopplæringskursene?
4. På hvilken måte er lederopplæringen viktig?
5. Har dere noen retningslinjer fra staten om hva lederopplæringen skal inneholde?
6. Hva tenker du om lederopplæringen som gis av RO/Uloba?
7. Hvordan stiller du deg til påstanden om at assistenter ikke skal ha noen opplæring ut over det som gis av arbeidslederen?
8. Er lederopplæringen som gis på de obligatoriske kursene tilstrekkelige for at lederne skal gå i gang med sin egen BPA – ordning?
9. Hva er formålet med å ha en egen arbeidslederperm?
10. Hvorfor tilbys det kurs ut over de obligatoriske lederopplæringskursene?
11. Er det noe du ønsker å tilføye til slutt?

Vedlegg III d) Intervjuguide til assistenter

1. Hvor lenge har du jobbet som assistent?
2. Er du/har du vært ansatt hos flere arbeidsledere?
3. Hva visste du om assistentyrket den gangen da du søkte om assistentjobben?
4. Hvilke erfaringer har du fra assistentyrket i dag?
5. Hvordan er det for deg å bli ledet av din arbeidsleder?
6. Hva slags opplæring fikk du da du startet i assistentjobben?
7. Har du fått tilbud om å delta på assistentsamlinger eller kurs for assistenter?
 - a. Har du deltatt på dette – hvorfor/ hvorfor ikke?
 - b. Hva synes du om disse samlingene/kursene?
8. Hvilke erfaringer og tanker har du omkring hva det vil si å være personlig assistent?
9. Har du noen tanker omkring påstanden at assistenter ikke bør få noen opplæring eller kursing annet enn fra sin arbeidsleder?
10. Hvor fornøyd er du med den opplæringen du har fått?
11. Har du hatt behov for veiledning av noen andre enn din arbeidsleder?
 - a. Hvis ja, hvordan har det vært for deg?
 - b. Hvis nei – har du noen tanker om det?
12. Har din arbeidsleder gitt deg mulighet til å få innblikk i assistentpermen?
 - a. Hva slags forhold har du til assistentpermen?
13. Har du noe du vil tilføye helt til slutt?

Vedlegg III e) Intervjuguide til arbeidsledere

1. Har du Uloba eller kommunen som arbeidsgiver i din BPA – ordning?
2. Hvordan er det å være arbeidsleder for sine egne assistenter?
3. Hvordan er det å ha Uloba/ kommunen som arbeidsgiver for disse assistentene?
4. Hvilke(t) lederopplæringskurs har du deltatt på?
5. Kan du fortelle litt om hvilke erfaringer du har gjort deg ved lederopplæringskurset/kursene du har deltatt på?
6. Har du noen tanker om innholdet i lederopplæringskurset?
7. Har du hatt brukt for det du lærte på lederopplæringskurset?
8. Hva tenker du om muligheten for at de obligatoriske lederopplæringskursene blir fjernet?
9. Hva slags forhold har du til lederpermen?
 - a. Hva bruker du permen til?
 - b. Hvilke tanker har du om nyttigheten av innholdet i permen?
10. Hvilken erfaring har du med å lære opp din(e) assistent(er)?
 - a. Hvilke tanker gjør du deg i forhold til felles opplæringskurs for assistenter?
 - b. Har du noen meninger omkring assistenters utdanning og mulighet for å utvikle seg i arbeidet?
11. Hva slags veiledning har du fått fra din kommune/ Uloba i hverdagen?
 - a. Har du fått en egen veileder/rådgiver?
 - b. Er det enkelt å få tak i rådgiver?
 - c. Hvordan syns du rådgivningen har vært for deg som leder?
 - d. Er det noen andre du bruker i tillegg til rådgiver for å diskutere eller få råd i forhold til lederrollen din?
12. Hva slags erfaringer har du fra møtet med din arbeidsgiver i forhold til deres kompetanse om BPA?
13. Har du hatt mulighet for å delta på oppfølgingskurs/erfaringskurs som leder?
 - a. Har du deltatt på disse – hvorfor eller hvorfor ikke?
 - b. Har du noen tanker om hvorvidt det er viktig å få oppfølging ut over lederopplæringskurset?
14. Har du noe du vil tilføye helt til slutt?

