

GREGOSITS Boglárka

BGéSzC Öveges József Technikum és Szakképző Iskola
szilagyibogi@student.elte.hu
ORCID: nincs

KALÁSZ Veronika

Tesco-Global Zrt.
kalasz.veronika8@gmail.com
ORCID: nincs

<https://doi.org/10.31287/FT.hu.2024.1.4>

A tanulmány megjelenése: 2024. június 30.

„Önmagam vagyok!” – Személyi asszisztencia kapcsolatok egy kvalitatív kutatás tükrében

Absztrakt

Tanulmányunkban a személyi asszisztencia szolgáltatást (Personal Assistance, a továbbiakban PA) igénybe vevő, fogyatékossgal élő munkáltató személy és személyi asszisztense közti kapcsolatot vizsgáljuk. A PA megváltoztatja a fogyatékossgal élő személyekhez való viszonyulást, mivel ezáltal alkalmazóvá válnak, és önrendelkező életet élnek. A szolgáltatás Magyarországon még államilag nem támogatott, a fogyatékossgal élő személyek saját maguk teremtik elő a pénzt, amelyből finanszírozzák a segítőjük munkáját.

A kutatás módszertana kvalitatív, valamint participatív, ugyanis a kutatótárs, egy fogyatékossgal élő, PA-t felhasználó személy. A kutatás kérdései: Milyen, a nemzetközi irodalomban megjelenő alapviszonyok rekonstruálhatók a hazai PA-t felhasználó személyek és asszisztenseik között? Milyen tendenciákat mutatnak a hazai szolgáltatásban részt vevő felek kapcsolatai? Ezekre félig strukturált, diádikusan vezetett egyéni interjúk által kerestünk válaszokat. Az eredményeket kvalitatív tartomelemzéssel generáltuk, és összehasonlítottuk külföldi szakirodalommal. Az interjúkban a baráti és szakmai kapcsolati megnevezések jelentek meg, azonban a viszony komplexitása miatt egyetlen kapcsolati megnevezés nem elegendő ennek leírására. A személyi asszisztensek számára fontos a szakmaiság fenntartása, viszont a felhasználók inkább a baráti kapcsolatot hangsúlyozzák. A két fél közti helyzetértékelés eltérése szembetűnő, ugyanis a személyi asszisztensek több konfliktust élnek meg, mint az alkalmazói. Eredmény és novum, hogy hazánkban ez egyike a kevés empirikus kutatásnak a témában, mely hiányterületnek számít, továbbá az is, hogy participatív formában dolgoztunk együtt Kalász Veronikával, valamint a fogyatékossgal élő interjúalanyokkal, akiknek nézőpontja támogatja a szolgáltatás felhasználók által irányított fejlesztését.

Kulcsszavak: személyi asszisztencia szolgáltatás, kapcsolat, munkaviszony, barátság

'I am myself!' – Personal Assistance Relationships – Results of a Qualitative Study

Abstract

This study examined the relationship between people with disabilities and their personal assistants. Personal assistance (hereafter referred to as PA) changes the prejudice towards people with disabilities. Through the support of personal assistants, they become employers and can live a self-determined life. In Hungary, this service is not state funded, the employers finance the service by themselves. The methodology of the research was qualitative and participatory, as the research partner is a PA user herself. The questions of the research were as follows: What kind of relations can be detected between the Hungarian PA users and their assistants compared to the findings of the international literature? What are the tendencies that relationships between Hungarian parties in PA show? We conducted semi-structured, dyadic individual interviews with both employers (users) and employees of the PA service. The results were generated by a content analysis of the interviews. Our findings show that the nature of the relationships between the employers (users) and employees could be categorised as informal friendships and professional relationships at the same time. However, the connection cannot be described by a single category, because of its complexity. In the interviews, professionalism was mentioned as more important for personal assistants, whereas employers rather highlighted the relevance of friendship. The different experiences of the parties are evident, as assistants mentioned more conflicts than their employers. The result and novelty of the research is that this study is one of the first empirical researches on this topic in Hungary. Additionally, the participatory research method supports the user-led development of the PA service.

Keywords: personal assistance service, relationship, work, friendship



„Önmagam vagyok!” – Személyi asszisztencia kapcsolatok egy kvalitatív kutatás tükrében

Bevezetés

Jelen tanulmányban participatív szakdolgozati kutatásunkat mutatjuk be, mely betekintést nyújt a hazánkban még nem elérhető személyi asszisztencia szolgáltatásban lévő felek kapcsolatába. Kutatásunkat gazdagabbá tette a közös munka, ugyanis Kalász Veronika a szolgáltatásról szerzett saját tapasztalatait és meglátásait tudta értékként Gregosits Boglárka leendő gyógypedagógus tudományos ismeretei mellé helyezni.

A személyi asszisztencia szolgáltatás (angolul Personal Assistance, a továbbiakban PA) Magyarországon az államilag még nem finanszírozott szolgáltatások közé tartozik, bár az Európai Unió több országában is elérhető már. A szakdolgozati kutatás eredményei óta történt kezdeményezés a PA hazai megvalósításához az EFOP-1.9.10-22 *Közösségi alapú szolgáltatásokra való áttérés fejlesztése – személyes támogatási rendszer kialakítása* című felhívás keretében megszervezett pilot projekt által. A kutatás eredményei a pilot projekt előtti időszakból származnak, ezért annak eredményeiről tanulmányunknak nem célja beszámolni.

1. A PA szolgáltatás

A PA lehetőséget ad a fogyatékos személyek számára, hogy önrendelkező életet élhessenek és döntéseket hozhassanak. A szolgáltatáshoz való jogot a *Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény és az ahhoz kapcsolódó Fakultatív Jegyzőkönyv kihirdetéséről szóló 2007. évi XCII. törvény* 19. cikke is nevesíti, amely az önálló életvitelről és közösségbe való befogadásról szól.¹

A PA szolgáltatásban a fogyatékos személy munkáltatóként és szolgáltatást felhasználóként, a személyi asszisztens pedig munkavállalóként jelenik meg. A személyi asszisztensek a mindennapi tevékenységekben támogatják a munkáltatójukat. Ehhez az állam anyagi támogatást biztosít, viszont a szolgáltatásról és a pénzügyi keret felhasználásáról a fogyatékos személy hoz döntéseket (Ratzka, 2004; Shakespeare et al., 2018).

A PA megváltoztatja a részt vevő szereplők közti viszonyt. Nem a megszokott gondozó-gondozott szerepekről beszélünk már, hanem sokkal komplexebb kapcsolatról, amelynek határai nem egyértelműek, és mindig meghatározásra szorulnak. Több, a témában jártas kutató hangsúlyozza, hogy szükség lenne egy egységes modellre, amely irányt adhat a munkáltatónak és munkavállalónak egyaránt, hogy a saját szerepüket megértsék, és így megfelelően tudjanak kapcsolódni egymáshoz (Yamaki & Yamazaki, 2004; Shakespeare et al., 2017, 2018).

A kapcsolat határait és a szerepek meghatározását több tényező is nehezíti azáltal, hogy a szolgáltatás személyes és fizikai kontaktussal jár, valamint a munkavégzés a felhasználó otthonában történik (Glendinning et al., 2000). Ezek következtében a munkaviszony bizalmat és intimitást igényel, amely ledönti a szociális és személyes gátakat. Emiatt gyakran a munkaviszony barátságra hasonlít (Shakespeare et al., 2018). Mivel a felhasználó direkt módon fizeti a személyi asszisztensét, ezért Woodin (2006) szerint „fizetett baráti” kapcsolat jön létre, amelyben a feleknek nehéz eldönteniük, hogyan viselkedjenek egymással és érezzenek egymás iránt. A munkaköri leírás, meghatározott munkavégzés hiányában a személyi asszisztensek sokszor nem élik meg munkaként, amit csinálnak, mert annyira közeli a kapcsolatuk a munkáltatójukkal.

Ungerson (1999) agy–végtag analógiája, miszerint a fogyatékos személy az agy a munkaviszonyban, aki irányít, és a PA a végtag, aki elvégzi az utasításokat, nem marad meg ezen a leegyszerűsített szinten ebben a szolgáltatásban. Az érintés, a kommunikáció, a közös tér és a közös tevékenységek által a munkavégzés érzelmek bevonását, két felnőtt személy közeli kontaktusát igényli. Emiatt szükséges a határok meghúzása, megtartása és a fogyatékos személy kontrolljának fenntartása a kapcsolat során.

¹ Az *Egyezmény* 19. cikkében magyarul nem a *személyi asszisztencia*, hanem a *személyes segítség* kifejezés szerepel, amit fordítási problémaként azonosít Sándor Anikó és Kunt Zsuzsanna tanulmánya (Sándor & Kunt, 2020). Erre hivatkozva használjuk jelen kutatásban az *Egyezmény* eredeti, angol nyelvű szövegváltozata szerinti megnevezést.

2. A kutatás módszertani keretei

2.1. A kutatás célja és kérdései

Kutatásunkkal szeretnénk megismerni a hazánkban nem állami keretek között megszervezett személyi asszisztencia szolgáltatásban részt vevő felhasználó és személyi asszisztens közti kapcsolatot. Mivel Magyarországon jelenleg nem támogatott államilag a PA, ezért olyan fogyatékos személyeket és személyi asszisztenseiket kerestünk fel, akik önerőből tudják finanszírozni a szolgáltatást. A szolgáltatás jellemzésére, amely új kapcsolati minőséget eredményez, több kutató is vállalkozott, köztük Shakespeare és munkatársai (2018), akik metaforákat használtak a felhasználó és személyi asszisztens viszonyának leírására.

Célunk az, hogy a PA kapcsolati hátterének feltárásával, valamint a részt vevő felek tapasztalatai által támogassuk a hazai szolgáltatás elméleti hátterének kibontakozását. Ugyanis bevonva az érintett feleket, lehetőség van a szolgáltatás együttfejlesztésére, hogy egy user-led, felhasználók által irányított szolgáltatás jöheszen létre (Cserti-Szauer, 2019). Így nagyobb eséllyel jut el információ a PA-ról azokhoz, akiknek a legnagyobb szükségük van rá.

A kutatás kérdései a következők: *Milyen, a nemzetközi irodalomban megjelenő alapviszonyok rekonstruálhatók a hazai személyi asszisztencia szolgáltatást felhasználó személyek és asszisztenseik között? Milyen tendenciákat mutatnak a hazai szolgáltatásban részt vevő felek kapcsolatai?*

2.2. Kutatói szemlélet

A fogyatékos személyeket bevonó kutatások esetén az alanyok nem szemlélhetők csak egyetlen tudományág szempontjából, ugyanis az ember élete egyaránt magába foglalja a biológia, pszichológia, társadalomtudományok aspektusait. A fogyatékos személyeknél is mindhárom terület figyelembe kell vennünk, ugyanis egy olyan támogatási formát, a személyi asszisztencia szolgáltatást kutatjuk, amely több színteret is érinti az emberi életnek: az emberi testet és szellemet, de a társadalmi részvételt is. Ehhez kapcsolódik a fogyatékos integratív modellje (Kovács & Réthelyi, 2004).

Mivel participatív kutatás keretében dolgoztunk, a szakmai, tudományos ismeretekhez hozzáadódik Kalász Veronika participatív kutatótárs, valamint a fogyatékos interjúalanyok tapasztalati szakértelme, ezért a részvételiség paradigmája érvényesül kutatásunkban (Heiszer et al., 2019; Katona et al., 2019). A koproduktív szemléletre a user-led szolgáltatásfejlesztés miatt fektettünk nagy hangsúlyt (Cserti-Szauer, 2019).

2.3. Felhasznált módszerek

A kutatói szemléletet megalapozó participatív kutatási módszertan a teljes kutatás során jelen volt. A kutató és participatív kutatótárs diádkusan vezetett, félig struktúrált egyéni interjúkat vett fel (Morgan et al., 2015) online (Zoom vagy Skype felületen) vagy személyes térben. Az interjúk diádkusan vezetettek voltak, ugyanis – két

kívétellel, ahol ez személyes okok miatt nem valósulhatott meg – mindkét kutató részt vett. Az interjúk során az egyikük feltette az interjúkérdéseket, a másik kutató pedig megfigyelt, és az interjú végén kiegészítő kérdéseket tett fel. Az interjúkérdéseket az interjúalany szerepének megfelelően módosítottuk, így két interjúvázlatot készítettünk. Ez a kutatási módszer lehetővé tette a saját vizsgálaton és a tapasztalati szakértők ismeretein alapuló empirikus munkát.

Az interjúk időpontját az interjúalanyok felkérését és beleegyezését követően telefonon vagy e-mailben egyeztettük. Az interjúk felvételét rögzítettük, melybe az interjúalanyok előzetesen beleegyeztek, majd kódoltuk és jelszóval védett felhő rendszerben tároltuk. A felhasználók interjút *F*, a személyi asszisztenseket *SzA* kódokkal láttuk el. A felvételeket a gépelés és anonimizálás után megsemmisítettük.

Az interjúalanyokat szakértői mintavétellel és hólabda-módszerrel gyűjtöttük. Négy, a szolgáltatást felhasználó fogyatékos személlyel és négy személyi asszisztenssel készültek az interjúk. Mindannyian a fővárosból vagy környékéről való lakosok voltak. A fogyatékos személyek kiválasztási szempontja közé nem tartozott a fogyatékoságuk mértéke és típusa. A kiválasztási szempontok a következők voltak: nagykorúság, személyi asszisztensek önerőből való bérezése. A mintában nem szerepelnek értelmi fogyatékosággal élő személyek, ugyanis ebben az esetben egy harmadik fél, egy döntést támogató személy is megjelenne a kapcsolatban.

A személyi asszisztensek kiválasztási kritériuma az volt, hogy a bérüket a fogyatékos személytől kapják, valamint legalább egy hónapja kellett alkalmazás alatt állniuk. Kizáró tényező volt, ha a fogyatékos személlyel rokon kapcsolatban álltak.

Az interjúalanyokkal előzetesen közöltük, hogy tekintettel arra, hogy hazánkban kis létszámban vannak felhasználói a szolgáltatásnak, az anonimitás legnagyobb igényére törekedve sem kizárható a felismerhetőségük. Ezt a korlátozó körülményt mindannyian elfogadták, és beleegyezésüket adták. Ennek további következménye, hogy a kis létszám miatt az eredmények korlátozottan általánosíthatók.

2.4. Kutatási feladatok felosztása

A participativitás lényege, hogy a kutatás egészében jelen legyen fogyatékos és nemfogyatékos kutató egyaránt. Jelen kutatásról is elmondható ez, miközben a módszer különböző módokon valósult meg: a feladatokat együtt vagy külön-külön teljesítették a kutatók. Előbbi esetben online megbeszélés keretében, utóbbinál pedig a folyamatról és előrehaladásáról folyamatosan tájékoztatva egymást.

A következő táblázat (l. 1. táblázat) szemlélteti a kutatás során megvalósult participatív módszer kivitelezési módját.

1. TÁBLÁZAT A KUTATÁSI FELADATOK FELOSZTÁSA (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Kutatók	Kalász Veronika (participatív kutatótárs)	Gregosits Boglárka (kutató)
Szakirodalmi gyűjtés		x
Szakirodalmi áttekintés		x
Felkérőlevél és beleegyező nyilatkozat megfogalmazása	x	x
Interjúkérdések kidolgozása	x	x
Interjúalanyok toborozása	x	x
Interjúidőpontok egyeztetése	x	x
Interjú felvétele	x	x
Interjú anonimizálása, gépelése	x	x
Interjú elemzése		x
A kutatás eredményeinek összevetése a szakirodalmi eredményekkel		x

2.5. Interjúk elemzése

Az interjúkat kvalitatív tartalomelemzési módszerrel vizsgáltuk. Az interjúkérdéseket a kutatás fő kérdései és a kapcsolódó szakirodalom alapján állítottuk össze a szolgáltatásban lévő felek szerepének megfelelően. A kérdéseket kategorizáltuk, címkéztük hipo-deduktív logika alapján, ezt követően elemeztük őket (Szokolszky, 2006). A különböző szerepeknek megfelelő interjúkat ugyanazon kategóriák, de más kategóriák szerint vizsgáltuk.

Fő kategóriák a következők: *elvárások, alkalmazás, kapcsolat, kontroll, feladatok, konfliktusok, közös kapcsolódási pontok*. Az alkategóriákat a következő összefoglaló táblázatban (l. 2. táblázat) mutatjuk be.

2. TÁBLÁZAT KATEGÓRIÁK ÉS ALKATEGÓRIÁK (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Kategóriák	Alkategóriák a felhasználók esetében	Alkategóriák a személyi asszisztensek esetében
Elvárások	Jó segítség	Jó segítség
Alkalmazás	Első alkalmazás, keresés, felvétel és betanítás, fizetés	Előzetes segítői tapasztalat, első találkozás, felvétel és feltételek, betanítás, fizetés
Feladatok	Napirend, határok	Napirend, határok, más személy segítségkérése
Kontroll	Döntéshelyzetek, személyiség	Személyiség
Kapcsolat	Preferencia, jellemzés, kapcsolat alakulása, hosszú távú együttműködés	Preferencia, jellemzés, kapcsolat alakulása
Konfliktus	Konfliktus jelenléte, visszatérő konfliktus, konfliktuskezelés, PA jelzés	Konfliktus jelenléte, visszatérő konfliktus, konfliktuskezelés, PA jelzés
Közös kapcsolódási pontok	Érdeklődési kör, élmény	Érdeklődési kör, élmény

3. Eredmények

„...higgyük el, hogy a fogyatékos ember ő maga a szakértője annak, hogy neki hogyan kell segíteni.” (egy személyi asszisztens)

A felhasználók és a személyi asszisztensek interjúinak eredményeit külön alfejezetekben tárgyaljuk az egyes kategóriák mentén. Az interjúalanyok adatainak bemutatásához táblázatos módszert választottunk.

A következő táblázatban láthatóak a legfontosabb információk a kutatásban részt vevő fogyatékos személyekről (l. 3. táblázat). Az interjúalanyok megfeleltek az általunk meghatározott kritériumoknak: mindannyian fogyatékos személyek, de egyikük sem értelmi fogyatékos személy, nagykorúak, önerőből finanszírozzák a legalább egy hónapja alkalmazott személyi asszisztensüket, aki nem családtagjuk, rokonuk.

Fontos kiemelnünk, hogy két interjúalany a személyi asszisztensének bérezéséhez anyagi segítséget kap szülőktől vagy barátoktól.

3. TÁBLÁZAT A FELHASZNÁLÓK BEMUTATÁSA (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

	F1	F2	F3	F4
Nem	férfi	férfi	nő	férfi
Kor	27	30	40	29
Fogyatékos-ság típusa	mozgáskorlátozottság és egyéb fogyatékos-ság	mozgáskorlátozottság	mozgáskorlátozottság és egyéb fogyatékos-ság	mozgáskorlátozottság
Lakhatás	bentlakásos intézmény	saját lakás	saját lakás	szüleivel él
Munkahely	van	van	van	van
PA neve, foglalkozása	nő, gyógypedagógus-hallgató	férfi, gyógypedagógus	férfi, gyógypedagógus	nő, foglalkozásáról nincs adat a PA munkakapcsolat megszűnése okán

A személyi asszisztensek körében nem minden esetben valósult meg, hogy az adott felhasználó asszisztensével vehettünk fel interjút. Volt, akinek a felhasználók közül több személy munkavállalója is volt, és mindkét kapcsolatáról beszámolt. Mindegyikükben közös, hogy nem családtagjai, rokonai a munkáltatójuknak, akitől a bérezésüket kapják, valamint legalább egy hónapja állnak alkalmazásban.

A személyi asszisztensek adatainak összefoglalója a következő táblázatban (l. 4. táblázat) látható.

4. TÁBLÁZAT A SZEMÉLYI ASSZISZTENSEK BEMUTATÁSA (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Személyi asszisztens	SZA1	SZA2	SZA3	SZA4
Nem	nő	férfi	nő	nő
Életkor (az interjú idején)	22	31	22	23
Fogyatékoság	-	látássérülés	-	-
Tanulmányok/ végzettség	gyógypedagógus-hallgató	gyógypedagógus	gyógypedagógus-hallgató	gyógypedagógus-hallgató
Munkáltató neve	férfi	nő	férfi	férfi
Munkaviszony fennállása	igen	nem	igen	nem
Munkaviszony tartama	fél év	fél év	1 év	1 év

3.1. A személyi asszisztencia szolgáltatás felhasználóival végzett interjúk eredményei

A felhasználók elvárásai az alkalmazás előtt és a munkafolyamat során is tettenérhetők. Shakespeare és munkatársai (2017) szerint akkor tud a személyi asszisztens jól dolgozni, ha a felhasználó a saját feltételeit, elvárásait megfelelően tudja kommunikálni, és egy kölcsönös támogatási folyamat jön létre. Kutatásunkban ehhez a kategóriához arról kérdeztük a felhasználókat, hogy szerintük milyen a jó segítség. A válaszok alapján olyan, ha a segítség az ő szükségleteik és a személyi asszisztens kapacitása szerint történik. Ehhez szükséges a tiszta kommunikáció és a személyi asszisztensek nyitottsága a kérdések feltevésére. A személyi asszisztensektől elvárt tulajdonságokként a következőket említették: *pontosság, megbízhatóság, talpraesettség (F1), kooperativitás, ügyesség (de nem szaktudás terén)*, türelem, jóindulat (F4).

Kutatásunkban az alkalmazás kategóriája alá a következő alkategóriák tartoztak: *első alkalmazás, toborzás, felvétel és betanítás, fizetés*. Beatty és munkatársai (1998) tanulmányukban hasonlóan különítik el az alkalmazás feladatköréhez tartozó alfeladatokat, melyek a mi alkategóriáink alapját is adják.

A felhasználók legelőször azért alkalmaztak személyi asszisztent, hogy a mindennapi tevékenységeik gördülékenyen működhessenek, hogy szüleiket tehermentesítsék. Volt köztük olyan, aki más felhasználó tapasztalatainak hatására kezdett személyi asszisztent alkalmazni. Az első személyi asszisztenseket baráti körből vagy álláshirdetésre jelentkezett személyekből választották.

Azok a fogyatékos személyek, akik álláshirdetést adtak fel, legtöbbször közösségi médián hirdették a lehetőséget vagy ismerősök/sorstársak ajánlását kérték. Az alkalmazás telefonos vagy személyes beszélgetések alapján történt, amit három interjúalanyról is egy *próbanap* követett. Az a felhasználó, aki nem tartott próbanapot, elmondta, hogy emiatt hiányérzete volt, és úgy gondolja, hogy a próbanap által felgyorsítható a munkafolyamat, és a munkavállaló is nyugodtabban tud dolgozni.

Az asszisztensek bérezése önrőből történik, ahogy ez feltétel is volt az interjúalanyok kiválasztásánál, azonban két személynek szüksége van külső támogatásra is, hogy ezt meg tudja oldani. A fizetést órabérben határozták meg. Több felhasználó is hangsúlyozta, hogy a fizetés biztonságosabb kapcsolatot eredményez az önkén-

tes segítség bizonytalanságával ellentétben, mert így a felhasználónak lehetnek elvárásai, például a pontos érkezés, munkavégzés, és tisztább feltételeket ad a munkaviszonyban.

Aszemélyi asszisztens feladata a mindennapi tevékenységekben van (Shakespeare et al., 2017), amelyek meghatározásában nagy felelőssége van a munkáltatónak (Yamaki & Yamazaki, 2004). Jelenleg nincs meghatározott szerepköre a személyi asszisztenseknek, mert nem áll rendelkezésükre pontos munkaköri leírás, meghatározott munkaidő, hiányosak a határok (Glendinning et al., 2000; Shakespeare et al., 2017). Ez eredményezi a komplexebb kapcsolati dinamizmust. Az interjúalanyok esetében megjelentek állandó feladatok, azonban gyakori volt, hogy ebben a rendszerben változás történt, de erről időben értesítették asszisztensüket. Két személy közvetlenül a munkavégzés előtt tájékoztatta a PA-t a napi feladatokról, a többieknek napi rutinja volt. Tehát minden esetben megtörtént a feladatok pontos, időbeni egyeztetése.

A feladatkör határait tekintve egy interjúalany említette, hogy illegális tevékenységek, valamint a szexualitás kérdésköre nem a segítője feladata. Egy másik személy fő dilemmája az volt, hogy társaságban jelen legyen-e a munkavállalója. Többen is kiemelték a kommunikáció fontosságát ezen a területen is, ugyanis a feladatokat tisztázva, a pontos határok megszabásával és kimondásával elkerülhetők a feladatok okozta konfliktusok. Egyikük kiemelte, hogy a személyi asszisztensre a feladatok esetén a legkevesebb felelősség hárulhat, mert a döntést neki, a munkáltatónak kell meghoznia. Arra a kérdésre, hogy van-e olyan tevékenység, amire nem kéri meg a segítőt, azt a választ kaptuk, hogy a segítő kapacitása és ideje szerint döntik el, hogy megkérjék az adott feladatra vagy nem.

„...ez mindig egy ilyen egyensúlyozási kérdés az aktuális kapacitások meg az aktuális szükségleteim között” (F2).

Az *empowerment* a PA egyik alapfogalmaként a választás és a kontroll által valósul meg (Morris, 1997), és arra utal, hogy a személyi asszisztens csak abban tudja a felhasználót támogatni, amiben ő szeretné, hogy támogassák. Tehát a döntések és választási helyzetek a felhasználó kontrollja alatt állnak. A fogyatékos személy a személyi asszisztense által tudja kontrollálni az életét, mert a segítő támogatja az ő önrendelkezését, nem dönt a felhasználó helyett, csak facilitálja a döntést (Sándor et al., 2021). Két interjúalany hangsúlyozta, hogy döntéshelyzetekben a PA lehetőséget ad a szabadabb választásra, mert így több mindent érhetnek el. Egy másik személynek nehéz volt hozzászoknia, hogy neki kell döntenie például ügyintézés esetén, feladat- és időbeosztásról, pénzügyekről. Ha a segítője gyakorlatlan volt, még nehezebbek voltak számára ezek a helyzetek. Az, hogy a felhasználók mennyire tudnak önmaguk lenni ebben a kapcsolatban, szintén függ a PA gyakorlottságától, de volt, akinek ezzel nem volt nehézsége.

Kutatásunkban a kapcsolat kialakulását megalapozó szimpátia (Woodin, 2006) alapja a hasonló életkor, megbízhatóság és humor volt. Ahogy Shakespeare és munkatársai (2018) egy tanulmányban különböző metaforákat használtak a PA-ban megjelenő kapcsolat jellemzésére, mi is arra kértük az alanyokat, hogy egy szóval jellemezzék munkavállalójukat. A felhasználók a másik fél egy pozitív jellemzőjét emelték ki. Ezek a következők voltak: *megbízható, megbízhatóság, lelkiismeretesség*.

A kapcsolat jó irányultsága pedig függ a jó kommunikációtól, tehát attól, hogy a felmerülő nehézségeket meg tudja-e beszélni a két fél, mert így kaphatnak mindketten támogatást ezekben a helyzetekben. Szintén ezt erősíti, hogy az interjúalanyok szerint ahhoz, hogy hosszú távú lehessen az együttműködés, szükséges az őszinte, mindkét fél által kezdeményezett kommunikáció, a fizetés és az egyensúlyi helyzet megtalálása a programok, feladatok stabilitása és változatossága között.

A fizetett segítői kapcsolatban gyakran előfordulnak konfliktusok (Shakespeare et al., 2017), viszont a formális szervezés segítség lehet ezekben a helyzetekben annak ellenére, hogy ezáltal a kapcsolat rugalmatlanabbá válik (Woodin, 2006). Az interjúalanyok kisebb félreértéseket éltek meg az asszisztensükkel, de ezeket mindig megbeszélték velük. Viszont úgy gondolják, hogy súlyos probléma esetén érdemes megszakítani a kapcsolatot.

Volt egy segítőm, aki folyton késett vagy másnaposan jött, és az volt az első, akit kirúgtam... Többször leültünk beszélgetni, hogy mi a baj, vagy hogy én csinálok rosszul valamit, vagy akármilyen, de mindig megígérte, hogy nem lesz ilyen több, és 3 napig nem is volt baj, de utána újra ezek a problémák voltak" (F1).

A támogató kapcsolathoz, alkalmazáshoz elengedhetetlen a közös érdeklődés (Woodin, 2006). Az interjúalanyok közül csak egyikük számára volt fontos a közös érdeklődési kör, a többiek azt emelték ki, hogy a közösen töltött időben a kommunikáció a legfontosabb. Egyik felhasználó számára nem fér bele ebbe a kapcsolatba a közös érdeklődési kör feltérképezése, mert munkakapcsolatot szeretne fenntartani, ezért úgy érzi, távolságot kell tartania a megbeszélt témákban.

3.2. A személyi asszisztensekkel végzett interjúk eredményei

A személyi asszisztensek a jó segítés kapcsán szintén hangsúlyozták a kölcsönöség fontosságát (Shakespeare et al., 2017), a tiszteletudó bánásmódot és a viselkedés határainak megtartását a munkaviszonyban. Akkor tudnak jó munkát végezni, ha előre megbeszélt feladataik vannak, ezeket pedig a felhasználó szükségletei alapján határozták meg. Kiemelték, hogy számukra előnyös, hogy gyógypedagógiai tanulmányokat folytattak, de ez nem feltétlenül szükséges a jó segítéshez. Mivel minden alanyuk köze volt a gyógypedagógiához, ez további korlátokat állít a kutatás eredményeinek általánosításában, mely ilyen kis minta alapján nehezen valósítható meg. Azonban mindenképp fontos kiemelni ezen egyezést a választott, tanult szakterület és munka között, melynek közös pontja a fogyatékos ember. Az interjúalanyok minden esetben hangsúlyozták, hogy szakmaiságuk a személyi asszisztensként nem a tanulmányaikból, hanem a munkaviszonyból fakad, nem szakemberként dolgoznak a kliens mellett, hanem fordítva. Ellenben a szemléletmódjuk, önrendelkezést támogató attitűdjük, ismereteik az egyes fogyatékoságtípusokról, amelyeket a gyógypedagógia adott nekik, támogatták őket a szakszerű munkavégzésben.

Az alkalmazás kategóriáját szintén több alkategóriára bontottuk a személyi asszisztensek esetében is: *előzetes segítői tapasztalat, első találkozás, felvétel és felvételek, betanítás, fizetés.*

A munkára való jelentkezés általában közösségi médián látott hirdetés alapján történt, vagy a segítőköt előzetes ismeretség alapján kereste fel a fogyatékos személy, egyik esetben korábban baráti kapcsolatban álltak egymással a felek.

A feladatok és az érintett személy állapotára vonatkozó ismerethiányt (Ahlström & Wadensten, 2012) kutatásunkban három esetben is feloldották a gyógypedagógiai ismeretek. Ezáltal a segítők magabiztosabbnak érezték magukat a munkaviszonyban. Ez nem a tudásnak, ismeretnek az eredménye, hanem a tanulmányok által kialakult hozzáállásnak, amely továbbra is egyenrangú kapcsolat kialakítását tette lehetővé.

Korábbi segítői feladatot az interjúalanyok önkéntes munka által szereztek. Egy asszisztens említi, hogy nem volt tapasztalata, és az első munkáját személyi asszisztensként felve kezdte meg. Az előzetes tapasztalatok felgyorsították a betanulást, könnyebbé tették a kapcsolódást a munkáltatójukhoz. A betanulási folyamatot szintén gyorsítja a munkáltató pontos kommunikációja és az ő utasításai. Egyik interjúalany számára nehézség volt, hogy nem a munkáltatója segítette a betanulási időszakban, hanem egy korábbi PA. Úgy érezte, hogy így nem tud a munkáltatója preferenciái szerint betanulni és dolgozni.

Az asszisztensek motivációját tekintve különbség van a már egészségügyi, szociális ismeretekkel rendelkező és a teljesen laikus segítők motivációja között. A munkaidő tekintetében szintén eltérés lehet abban, hogy valaki időszakos vagy hosszú távú munkaként tekint a személyi asszisztenciára (Shakespeare et al., 2018). Az interjúalanyok közül egy személy tudná elképzelni, hogy a személyi asszisztenciát teljes állású, hosszú távú munkaként végezné, ha megfelelőek a munkafeltételek, és egyeznek a munkáltatóval a személyiségvonásaik. Ketten részmunkaidőben tudnának ezen a területen dolgozni, de egyikük szerint ez a jövőbeli lakhelyétől is függ, mivel a fővárosban nagyobb lehetőséget lát erre, mint egy vidéki kisvárosban, ahol kisebb az igény erre a szolgáltatásra. Egyik asszisztens az alacsony jövedelem miatt hosszú távon nem tudna PA-ként dolgozni.

Az interjúalanyok a következő munkáltatói elvárásokat említették a beszélgetések során, amelyek szerintük befolyásolják az alkalmazás menetét: *előzetes kommunikáció, precizitás, pontosság, megbízhatóság, megfelelő erőnlét, előzetes bizalmi kapcsolat*. A kutatási eredmények összegzéseken ezeket a feltételeket összehasonlítottuk a munkáltatók feltételeivel (l. Összegzés).

A kutatás alanyai a következő táblázat (l. 5. táblázat) szerint részesültek fizetésben:

5. TÁBLÁZAT FIZETÉS (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Személyi asszisztens	SZA1	SZA2		SZA3	SZA4
Fizetési mód	órabér	órabér	órabér	órabér	órabér
Mikor?	rugalmasan	munkanap végén	hónap végén	hónap végén	munkanap végén
Hogyan?	készpénz	készpénz	utalás	utalás	készpénz

Az ellátott feladatokat tekintve sok átfedés figyelhető meg az egyes interjúalanyok munkájában, melyet szintén egy táblázatban összesítettünk (l. 6. táblázat).

6. TÁBLÁZAT FELHASZNÁLÓI FELADATOK ÉS NAPIREND (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Személyi asszisz- tens	SZA1	SZA2		SZA3	SZA4
Feladatok	étkezés, kihangosítás a betű- táblával való kom- munikáció miatt, közlekedés, mosdóhasználat, tisztálkodás, vásárlás	közlekedés, ügyintézés	étkezés, főzés, mosdó- használat, öltözködés, takarítás, tisztálkodás, vásárlás	főzés, mosdóhasználat, öltözködés, takarítás, tisztálkodás, vásárlás, étkezés	étkezés, kihangosítás a betűtáblával való kommunikáció miatt, közlekedés, mosdóhasználat, tisztálkodás, vásárlás
Napirend	előre egyeztetett feladatok	előre egyez- tetett felada- tok	megszokott napi rutin	megszokott napi rutin	előre egyeztetett feladatok

Egy személyi asszisztens a feladatok megszervezésével kapcsolatosan konfliktust élt meg, ugyanis gyakran nem határozta meg a munkáltatója, hogy meddig kell dolgoznia. Ez pedig a kontroll hiányára utal a feladatok terén (Ahlström & Wadensten, 2012). Két interjúalany elmondta, hogy ha egyeztetni velük a munkáltató a feladatokat, akkor bármit elvégeznek, egy személy azonban kihangsúlyozta, hogy illegális tevékenységekben nem támogatná a munkáltatóját, de a létszükségletek terén nincs akadálya a feladatvégzésnek. Egyik asszisztens számára könnyebbég volt, hogy a feladatokat nem utasításként fogalmazta meg a felhasználó, hanem lehetőséget adott arra, hogy nemet mondjon azokra a feladatokra, amelyek nem komfortosak számára.

Az asszisztensek számára is nagyon fontos a munkájuk fölötti kontroll, a határok megtartása, ahhoz, hogy el tudják fogadni a fizetésüket, ne túlórázzanak és vállaljanak plusz feladatokat (Christensen, 2012). Shakespeare és munkatársai (2018) ezt a kapcsolati formát fizetett barátságnak nevezik. Az interjúalanyok is utalnak a fizetett barát szerepkörére, aki elkülöníti a feladatait az érzelmeiktől, megtartja a határokat, ugyanis egyikük kiemeli, hogy fontos számára, hogy tudassa munkáltatójával, hogy nem közeli barátok, de ennek ellenére fenntartja a baráti légkört. Ezzel arra utal, hogy minden témát nem oszthatnak meg egymással, mint a közeli jó barátok, de ettől még barátságos légkörben tudnak egymás társaságában lenni. Egy másik interjúalany szerint, amióta személyi asszisztensként dolgozik, nagy jellemfejlődésen ment át, sikerül megtartania a határokat és kliensként tekinteni a felhasználóra. Az is előfordult, hogy a kezdeti baráti kapcsolat, amelyből később munkakapcsolat alakult ki, nézeteltérések miatt megromlott. Ezt a személyi asszisztens távolságtartással próbálta meg kezelni.

A személyi asszisztenseket szintén kértük arra, hogy egy szóval jellemezzék a munkáltatójukat a shakespeare-i metaforákhoz hasonlóan (2018). Egy interjúalany ennél a kérdésnél is hangsúlyozta, hogy ebben a kapcsolatban ő nem barátként van jelen. A többiek a következő jelzőkkel illették munkáltatójukat: *meglepő, türelmes, elvárásolt, vicces*. A kérdésre, hogy melyek az esetleges preferenciái az interjúalanyoknak, hogy ki milyen nemű és életkorú személy asszisztense tudna lenni, legtöbb



esetben azt a választ kaptuk, hogy nem számít a nem és a kor, ha megvan a kölcsönös tisztelet.

Korábban említettünk már konfliktusokat, amelyeket a személyi asszisztensek megéltek, azonban ketten kiemelték, hogy voltak visszatérő konfliktusaik is, amelyek szintén a munkakapcsolat határait feszegetik, és olyan beszédtemákból adódtak, amelyeket a PA ebben a kapcsolatban nem érzett helyénvalónak. Ehhez tartozhat még az egyet nem értés a kapcsolat alakulásáról, a felek kötelezettségéről is.

...hát, visszatérő konfliktus... Hát, egyrészt az, hogy nagyon így a semmiből szokott így nagyon komoly dolgokat..., amiket így nagyon közeli családtagokkal és barátokkal beszélne meg, és, ugye, ez nekem úgymond teher, mert, ugye, én ezt nem tudom kezelni, mert egyrészt nem vagyunk olyan közel, másrészt ez, úgy gondolom, hogy nem az én felelősségi köröm... (SZA1).

A kapcsolati konfliktusok mellett két interjúalany belső konfliktusokat élt meg a saját alkalmasságuk kapcsán, de ezeket megbeszéléssel könnyen tudták oldani. A munkáltató és munkavállaló nem minden esetben jutott azonban konszenzusra, hanem gyakran előjött ugyanaz a téma, probléma, amit már korábban lezártak.

A személyi asszisztensek esetében sem volt hangsúlyos a munkáltatóval való közös érdeklődési kör. Annak ellenére, hogy több esetben megvolt ez, nagyon ritkán vagy egyáltalán nem beszélgettek ezekről a témákról. Közös élményeket azonban többen is gyűjtöttek a munkájuk során. Minden esetben, ami pozitívként maradt meg az interjúalanyban, az a helyzetben megnyilvánuló társadalmi elfogadás.

4. Összegzés

Kutatásunk tapasztalatai továbbra is erősítik azt a nézetet, miszerint a kapcsolat széles spektrumon mozog, és nem húzható rá egyetlen címke, mint például *baráti, családi, mester–szolga, alkalmazói–alkalmazotti, fizetett baráti kapcsolat* (Romer & Walker, 2013). Erre utalnak azok a válaszok is, amelyek során az interjúalanyoknak egy szóval kellett jellemezniük a másik felet, ugyanis mindegyikük egy belső tulajdonságot választott.

A hirdetéseket, baráti felkéréseket követően a személyi asszisztensek munkára való jelentkezése után nagy hangsúlyt kapott a próbanap beiktatása, amely pozitív hatással van mind a betanulási folyamatra, mind a munkavállaló magabiztosságára. Az említett feltételeket, amelyeket a munkáltatók fontosnak tartanak, valamint a munkavállalók kritériumként feltételeznek egy ilyen alkalmazás során, a következő táblázatban összesítettük (l. 7. táblázat).



7. TÁBLÁZAT FELTÉTELEK (A SZERZŐK TÁBLÁZATA)

Előfordulás	Munkáltató feltételei	Munkavállaló feltételezte kritériumok	Mindkét félnél előfordult
előzetes bizalmi kapcsolat		x	
empátia, jóindulat	x		
humor	x		
közös érdeklődés			x
megbízhatóság			x
merjen kérdezni	x		
nehézségek jelzése		x	
nyitottság		x	
pontosság, precizitás			x
szakszerű segítség		x	
talpraesettség	x		
testi erőnlét		x	
tiszta kommunikáció			x
tűrelem	x		

A munkáltatók önerőből és, ha szükséges, baráti, családi anyagi támogatás által oldották meg a személyi asszisztensek bérezését, amelyet órabérben határoztak meg, minden munkanap vagy hónap végén készpénzzel vagy utalással fizették ki a munkavállalójuknak. A feladatokat tekintve van, aki napirenddel vagy rugalmasabb időbeosztással dolgozik, de mindig előre egyeztetett feladatokkal. A személyi asszisztensek a létszükségletet célzó feladatok terén nem húznak határt, ha előre tudják, mi lesz a feladatuk. A munkáltatók igyekeznek a saját szükségleteik és az asszisztensük terherbírása között egyensúlyozni.

A személyi asszisztencia által több felhasználó is szabadságérzést él meg annak ellenére, hogy fontosnak tartják a határok megszabását és betartását. Erre az asszisztensek is törekednek, ugyanis legtöbbször nem akarnak baráti kapcsolatba kerülni a munkakapcsolat helyett. A kezdeti és a munkavégzés során kialakuló feszültségeket, konfliktusokat általában megbeszéléssel oldották a felek. Sokszor segítség volt ezekben a helyzetekben a munkáltató pontos, támogató utasítása. A határok átlépése miatt kialakuló konfliktusok mellett belső konfliktusokat és a munka kereteihez kapcsolódó konfliktusokat említettek a személyi asszisztensek, míg a munkáltatók kisebb nézeteltéréseket emeltek ki.

Az interjúk alapján a közös érdeklődési kör nem játszik fontos szerepet ebben a kapcsolatban. Fontos, hogy a két fél megfelelően tudjon beszélgetni, de ezt felszínesebb, általánosabb témákról teszik. Közös élményeket pedig többen is említettek, amelyekben többször is előfordult a társadalmi elfogadás megjelenése.

A válaszadást több tényező korlátozta, kezdve azzal, hogy hazánkban a kutatás idején semmilyen formában nem valósult meg államilag támogatott személyi asszisztencia. Ennek további következménye, hogy nagyon kevesen lehetnek a szol-

gátlatás felhasználói, így kutatási alanyaink száma alacsony. Ez nemcsak az interjúalanyok gyűjtésében jelentett nehézséget, hanem az anonimitás megőrzésében is. Emiatt bizonyos információkat nem közöltünk az interjúalanyokról, például a lakóhelyüket. Továbbá korlátként tekintünk arra is, hogy nem minden esetben tudtunk mindkét féllel interjút készíteni az adott kapcsolatból. Az online interjúk korlátait nem tudjuk meghatározni a kutatást követően, ugyanis a válaszadásban nem éreztünk hiányosságokat.

Első kutatási kérdésünkre azt a választ adhatjuk, hogy a *baráti* és *szakmai* kapcsolati megnevezések fordultak elő az interjúkban. A szakmaiság megtartása főként a munkavállalók számára volt fontos, a munkáltatók könnyebben tekintenek erre a kapcsolatra barátságként.

A kapcsolat irányultságára vonatkozó második kérdésünkre komplexebb választ kaptunk. Az ismerőst alkalmazó felhasználók egy alapvető bizalmi kapcsolatra építették a munkaviszonyt. Ezáltal a barátságot továbbra is fenntartották, és nehezebb volt a munkáltatói–munkavállalói kapcsolat kialakítása annak ellenére, hogy az aszisztensek ezt igényelték volna. Amennyiben ismeretlen személyeket alkalmaztak, a munkaviszony keretei jobban hasonlítanak hivatalosabb munkahelyi alkalmazásokhoz. A formalitást a hirdetés, interjú, próbanap tették lehetővé. Volt, aki fontosnak tartotta a kapcsolat alakulása során is a szakmaiság fenntartását és nem baráti kapcsolat kialakítását. A munkavállalók általában mindkét kapcsolati formát érezték a munkájuk során.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány a Kulturális és Innovációs Minisztérium ÚNKP-23-2 Kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

Irodalomjegyzék

2007. évi XCII. törvény a Fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló egyezmény.
- Ahlström, G. & Wadensten, B. (2012). Enjoying Work or Burdened by it? How Personal Assistants Experience and Handle Stress at Work. *Journal of Social Work in Disability & Rehabilitation* 11(2), 112–127. <https://doi.org/10.1080/1536710X.2012.677648>
- Beatty, P. W., Richmond, G. W., Tepper, S. & DeJong, G. (1998). Personal assistance services for people with physical disabilities: consumer-direction and satisfaction with services. *Arch Phys Med Rehabil* 79, 674–677. [https://doi.org/10.1016/S0003-9993\(98\)90043-0](https://doi.org/10.1016/S0003-9993(98)90043-0)
- Christensen, K. (2012). Towards sustainable hybrid relationships in cash-for-care systems. *Disability & Society* 27(3), 399–412. <https://doi.org/10.1080/09687599.2012.654990>
- Cserti-Szauer, Cs. (2019). Co-production koncepció – participatív értékkeremtés a közszolgáltatás terén. In Katona, V., Cserti-Szauer, Cs. & Sándor, A. (szerk.), *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban* (pp. 175–180). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Glendinning, C., Halliwell, S., Jacobs, S., Rummary, K. & Tyrer, J. (2000). New kinds of care, new kinds of relationships: how purchasing services affects relationships in giving and receiving personal assistance. *Health and Social Care in the Community* 8(3), 201–211. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2524.2000.00242.x>
- Heiszer, K., Katona, V. & Kunt, Zs. (2019). A részvételi paradigma áttekintése. In Katona, V., Cserti-Szauer, Cs. & Sándor, A. (szerk.), *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban* (pp. 19–30). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.

- Katona, V., Kolonics, K. & Sándor, A. (2019). A participatív kutatótárs szerepe. In Katona, V., Cserti-Szauer, Cs. & Sándor, A. (szerk.), *Együtt oktatunk és kutatunk! Inkluzív megközelítés a felsőoktatásban* (pp. 60–62). ELTE Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar.
- Kovács, J. & Réthelyi, J. (2004). A fogyatékoság jelensége a bioetikában. In Zászkalicky, P. & Verdes, T. (szerk.), *Tágabb értelemben vett gyógypedagógia* (pp. 441–473). ELTE Eötvös Kiadó.
- Morgan, D. L., Elliot, S., Lowe, R. A. & Gorman, P. (2015). Dyadic Interviews as a Tool for Qualitative Evaluation. *American Journal of Evaluation*, 1-9. <https://doi.org/10.1177/1098214015611244>
- Moris, J. (1997). Care or Empowerment? A Disability Rights Perspective, *Social Policy & Administration*, 31(1), 54-66. <https://doi.org/10.1111/1467-9515.00037>
- Ratzka, A. (2004). Model National Personal Assistance Policy. A project of the European Center for Excellence in Personal Assistance (ECEPA). URL: www.independentliving.org/docs6/ratzka200410a.html (Letöltve: 2024.03.14.).
- Romer, L. T. & Walker, P. (2013). Offering Person-Centered Supports on a Daily Basis: An Initial Appreciative Inquiry Into the Relationship Between Personal Assistants and Those Seeking Support. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities* 38(3), 186–195. <https://doi.org/10.1177/154079691303800305>
- Sándor A., Bódy É., Cserti-Szauer Cs. & Katona V. (2021). A teljes társadalmi részvétel és az önrendelkező élet támogatása. A lakhatási és egyéb közösségi alapú szolgáltatásokban rejlő potenciálról. In Serafin J. (szerk.), *Támogatott élet. Fogyatékos, pszichiátriai és szenvedélybeteg személyek társadalmi beilleszkedése, lakhatása* (pp. 171-199). Budapest: Baptista Egyházi Szociális Módszertani Központ.
- Sándor, A. & Kunt, Zs. (2020). A »gondozás« túlélést biztosít számunkra, a »személyi asszisztencia« életet – A Személyi Asszisztencia Szolgáltatás szakirodalmi hátterének elemző áttekintése. *Szociálpolitikai Szemle* 6(1), 5–26.
- Shakespeare, T., Stöckl, A. & Porter, T. (2017). *Personal Assistance Relationships Power, ethics and emotions*. Economical & Social Research Council, Disability Research @ UEA, University of East Anglia. [Research report]. <https://www.sdsscotland.org.uk/wp-content/uploads/2017/07/PA-Relationship-Power-Ethics-EmotionsUAEJune-2017.pdf> (Letöltve: 2024. 03. 14.).
- Shakespeare, T., Stöckl, A. & Porter, T. (2018). Metaphors to work by: the meaning of personal assistance in England. *International Journal of Care and Caring* 2(2), 169–179. <https://doi.org/10.1332/239788218X15187915600658>
- Szokolcsy, Á. (2006). *Kutatómunka a pszichológiában: gyakorlatok*. Bölcsész Konzorcium. <https://mek.oszk.hu/04800/04897/04897.pdf> (Letöltve: 2024. 03. 14.).
- Ungerson, C. (1999). Personal assistants and disabled people: an examination of hybrid form of work and care. *Work, Employment & Society* 13(4), 583–600. <https://doi.org/10.1177/09500179922118132>
- Yamaki, C. K. & Yamazaki, Y. (2004). 'Instruments', 'employees', 'companions', 'social assets': understanding relationships between persons with disabilities and their assistants in Japan. *Disability & Society* 19(1), 31–46. <https://doi.org/10.1080/0968759032000155613>
- Woodin, S. L. (2006). *Social Relationships and Disabled People: the impact of direct payments*. University of Leeds, School of Sociology and Social Policy. <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/woodin-FinalThesis.pdf> (Letöltve: 2024. 03. 14.).

