



ÁRSRIT UM STARFSENDURHÆFINGU 2022





Stjórn VIRK og framkvæmdastjóri á stjórnarfundum í byrjun apríl 2022.

Stjandandi frá vinstri: Ólafur Garðar Halldórsson, Vigdís Jónsdóttir, Ragnar Þór Pétursson, Halldóra Friðjónsdóttir.

Standandi frá vinstri: Heiðrún Björk Gísladóttir, Hjördís Þóra Sigurbjörnsdóttir, Sigurbjörn Sigurbjörnsson, Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir, Sólveig B. Gunnarsdóttir.



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Borgartúni 18
105 Reykjavík
Sími: 535 5700
virk@virk.is
www.virk.is

Stjórn VIRK 2021-2022

Ragnar Þór Pétursson, formaður
Lóa Birna Birgisdóttir, varaformaður

Meðstjórnendur

Drífa Snædal
Guðmundur Heiðar Guðmundsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Heiðrún Björk Gísladóttir
Helga Hafsteinsdóttir
Hjördís Þóra Sigurbjörnsdóttir
Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir
Lilja K. Sæmundsdóttir
Ragnar Þór Ingólfsson
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Unnur Sverrisdóttir
Þórey S. Þórðardóttir

Varamenn í stjórn

Anna Hermannsdóttir
Álfheiður M. Sívertsen
Georg Páll Skúlason
Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir
Jóhann Gunnar Þórarinnsson
Karl Rúnar Þórsson
Margrét Sigurðardóttir
Ólafur Garðar Halldórsson
Ólöf Helga Adolfsdóttir
Sigurbjörn Sigurbjörnsson

Framkvæmdastjórn VIRK

Drífa Snædal
Heiðrún Björk Gísladóttir
Ingibjörg Ösp Stefánsdóttir
Lilja K. Sæmundsdóttir
Lóa Birna Birgisdóttir
Ragnar Þór Pétursson

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri
Jónína Waagfjörð, sviðsstjóri ráðgjafar og
atvinnutengingar
Auður Þórhallsdóttir, sviðsstjóri mannauðs
Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason
Gunnar Leifur Jónasson
Ágúst G. Atlason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

2	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	
4	Ávarp stjórnarformanns	Ragnar Þór Pétursson
6	Björgunarhringur á ólgandi hafi	Vigdís Jónsdóttir
14	VIRK í tölum	
16	Árangur VIRK	
18	Þjónustukönnun VIRK 2021	
20	Endurheimti viljann til að lifa	Viðtal við Lindu Guðmundsdóttur
23	Ummæli þjónustuþega	
24	Kulnun í starfi	Berglind Stefánsdóttir og Guðrún Rakel Eiríksdóttir Jónína Waagfjörð
30	Starfsendurhæfing samhliða vinnu	Viðtal við Hörpu Fönn Sigurjónsdóttur
34	Samkenndin hefur stækkað	Viðtal við Berglindi Helgadóttur
37	Forvörn borgar sig alltaf	Ingibjörg Loftsdóttir og Líney Árnadóttir
40	Virkjum góð samskipti	Ragnheiður Aradóttir
42	Mikilvægi virðisaukandi teyma	Sigurlaug Lilja Jónasdóttir
46	Áherslubreyting í málefnum fólks með fíknivanda	Svandís Nína Jónsdóttir
48	Heilsa, lífskjör og félagslegur jöfnuður	Auður Þórhallsdóttir
54	Mannauðsmál - jafnrétti er ákvörðun	Viðtal við Bjarna Reykjalín Magnússon
58	VIRK og sálfræðiþjónustan breytti öllu	Viðtal við Sigríði Huldu Guðbjörnsdóttur
60	Fjarrúrræði virka mjög vel	Herdís Pála Pálsdóttir
64	Skilaboð til stjórnenda framtíðarinnar	Líney Árnadóttir, Inga Berg Gísladóttir, Ingibjörg Loftsdóttir og Gunnhildur Gísladóttir
69	Ummæli þjónustuþega	Ásta Sólvadóttir
70	Heilsueflandi vinnustaður	
72	Úrræði í atvinnutengdri starfsendurhæfingu	
76	Þjónustuaðilar VIRK	
80	Atvinnulífsstenglar VIRK	
82	Mjög gefandi að sjá þau blómstra í lífinu	Viðtal við Stefán Ólaf Stefánsson og Daða Lárusson
84	Bókarýni	Anna Lóa Ólafsdóttir
86	Útgáfa VIRK	

ÁVARP STJÓRNARFORMANNS



” Þetta var hennar stóra eftirsjá. Að lifa það ekki að sjá besta verk uppáhalds listamannsins síns vegna þess að samtímamenn hans töldu mikilvægara að nota dýrmæt hráefni í stríðstól og eyddu síðan fegurðinni í ófriði.

*AÐ HNJÓTA UM LÍFSINS HÁLA SVIÐ,
AÐ HRASA OG FALLA – EN UPP Á VIÐ,
ER FERILL AÐ FRAMFARA AUÐI.*

Svo orti Stephan G. árið 1891. Hann var þá tæplega fertugur, enn í fullu fjöri, en þó nálgudust óðum þau tímamót að hann hætti erfiðisvinnu fyrir aðra, skógarhöggi og járnbrautalagningum, og gerðist eigin herra, landnemi í stóru og dálítið ógnvekjandi landi. Í ljóðinu, sem tilvitnunin er úr, hæðist hann að fullkomeikanum. Honum þykir ekki mikið til þess andlega tíðarfars koma sem predikar fullkomeikann yfir ófullkomnu fólki. Lykillinn að framförum felist ekki í því að vera engill í mannsmynd – heldur manneskja sem þorir að reyna að fóta sig á hinu hála sviði lífsins. Þorir að hrasa en standa upp aftur.

Við erum þó misvel skóuð á svellinu. Afhjúpandi er að lesa hina stórmerku og frumlegu blöndu ævisögu og hugleiðinga í „Samastað í tilverunni“ eftir Málfríði Einarsdóttur. Þar lýsir hún með óvenjulegri hreinskilni (sem hún átti seinna eftir að kalla fífldirfsku) því hlutskipti sem þjóðin, og kannski sérstaklega kvenþjóðin, bjó við. Líf Málfríðar var enginn dans á rósum. Móðir hennar og tvíburabróðir dóu daginn sem hún fæddist og ung var hún send í fóstur. Faðir hennar var afskiptalaus um hana eftir það. Málfríður braust til mennta og kláraði Kennaraskólann en veiktist af berklum og glímdi við andleg og líkamleg veikindi alla tíð sem hömluðu mjög hefðbundinni atvinnuþátttöku.

En Málfríður var skáld og menningarlegur fagurkeri. Undir dulnefni birti hún skrif sín og þau telja á annan tug tungumálin sem hún þýddi úr. Meðal þess sem hún þýddi voru barnabækur, ljóð eftir Baudelaire og Heine – auk kafla úr lykilverki Dantes. Hún leit svo á að hún tilheyrði þjóð sem skorti vilja eða vit til að leita hæfileikum sínum útrásar. Fólki væri kerfisbundið haldið í skefjum með skorti á tækifærum og niðurdrepandi brauðstriti. Hennar eigin fjölskylda, sem rak rætur sínar aftur til þeirrar evrópsku hámenningar sem finna mátti í Reykjadal Snorra Sturlusonar á þrettándu öld fær þessa einkunn í skrifum hennar:

„[L]íkt og gróið getur upp af birkirótum í hlíðum ef þær fá að vera í friði fyrir ágangi sauðfjár, eins held ég hefði mátt glæða fagurt mannlíf af þessum kulnandi stofni. En nú er það of seint.“

Málfríður var tæplega áttæð þegar hún gaf út sína fyrstu bók. Hún vakti þegar mikinn áhuga þjóðar sem farin var að vakna til meðvitundar um eigin mannauð. Þjóðin drakk í sig skrif hennar og hafði mikinn áhuga á þessari manneskju, sem hafði fjölda tungumála á takteinum, var vel lesin í sögu og listum, saumaði út súrrealískar myndir og ræktaði blóm. En virtist á sama tíma vera fátæk húsmóðir sem glímdi við mikla erfiðleika.

Segja má að Málfríður hafi afsannað sín eigin orð. Það var ekki of seint að glæða mannlíf af kulnandi stofni. Þvert á móti hafði fagurt mannlíf brotist fram, í lífshlaupi hennar og verkum, þrátt fyrir erfiðleika og streð.

Það sýnir vel víðsýni og dýpt Málfríðar að eitt af því, sem hún sá helst eftir, voru atburðir sem áttu sér stað undir lok fimmtándu aldar suður í Milánó. Eftirsjá hennar sneri því ekki að eigin athöfnum eða athafnaleysi heldur leit hún á sig sem lítinn þátt í þéttofnu reipi samfélagsins – og skyldleiki hennar við annað fólk náði ekki aðeins til samferðafólksins, heldur í báðar áttir til framtíðar og fortíðar.

Hin mikla eftirsjá var stytta eftir eftirlætis listamanninn hennar, Leónardó da Vinci. Stytta sem furstinn í Milánó pantaði og átti að vera stærsta stytta heims. Styttan var af hesti og knapa og er í dag þekkt sem hesturinn sem Leónardó kláraði aldrei, stóra eftirsjáin í lífi listamannsins.

Það er hinsvegar ekki rétt að Leónardó hafi ekki klárað hestinn. Það gerði hann og barna stóð hinn glæsilegi fákur glitrandí í sólinni og vakti bæði undrun og aðdáun. En styttan var

enn úr leir og því þurfti furstinn aðeins að leggja fram eir til að festa hana í sessi fyrir komandi kynslóðir. En furstinn tímdu því ekki. Í stað þess kaus hann að steypa fallbyssu úr málminum og fara í hernað, leggja undir sig meiri auð og meiri völd.

Þess vegna stóð leirhesturinn enn í húsagarði furstans þegar hersveitir óvinarins sigruðu stríðið og lögðu undir sig húsakynninn. Um kvöldið, þegar sigurgleðin hafði staðið um hríð og hermennirnir voru orðnir vel drukknir, gerðu þeir það að gamni sínu að skjóta með vopnum sínum á hestinn. Morguninn eftir, þegar hermennirnir skriðu á fætur, var stærsta stytta heims orðin að ólögulegri leirklessu.

Þessa sögu sagði Málfríður tæplega áttæð þegar Útvarpið mætti til að ræða við hana um daginn og veginn. Þetta var hennar stóra eftirsjá. Að lifa það ekki að sjá besta verk uppáhalds listamannsins síns vegna þess að samtímamenn hans töldu mikilvægara að nota dýrmæt hráefni í stríðstól og eyddu síðan fegurðinni í ófriði.

Þegar þetta er skrifað er heimurinn enn einu sinni kominn í stríð. Við erum enn, með tilkomu nýs stafræns veruleika, of mörg í stöðugri leit að fullkomleikanum sem við munum aldrei finna. Þær eru líka margar ræturnar, sem fyrst og fremst þurfa vernd og hvíld til að ná aftur að blómgast. Að þessu sinni langar mig að helga leiðara ársritsins rötunum. Fólki sem hefur hrasað, dottið, þarfnast hvíldar. Fólki sem leitar sér stuðnings og aðstoðar – fólki sem leitar að leið til að halda áfram að glæða mannlífið með kröftum sínum og hæfileikum. Við vitum að það er aldrei of seint.

VIGDÍS JÓNSDÓTTIR framkvæmdastjóri VIRK

„BJÖRGUNARHRINGUR Á ÓLGANDI HAFI“



ÁRIÐ 2021 VAR GOTT ÁR Í ÞJÓNUSTU VIRK ÞRÁTT FYRIR SÉRSTAKAR AÐSTÆÐUR VEGNA COVID. Í STARFSEMI VIRK VAR LÖGÐ MIKIL ÁHERSLA Á ÞAÐ AÐ HALDA UPPI EINS MIKILLI ÞJÓNUSTU OG MÖGULEGT VAR ÞRÁTT FYRIR SAMKOMUTAKMARKANIR.

Starfsstöðvum VIRK var aldrei lokað á þessum tíma, einstaklingum var boðið upp á viðtal hjá ráðgjöfum eða viðtal í gegnum öruggan fjarfundarbúnað eftir þörfum og óskum hvers og eins. Mjög margir þjónustuaðilar sem starfa með VIRK voru öflugir við að aðlaga þjónustu sína að aðstæðum á hverjum tíma. Einnig var aukið úrval af þjónustu þróað á stuttum tíma í gegnum netið til að mæta þörfum einstaklinga á tímum Covid.

Þessi þróun mun síðan nýtast okkur til framtíðar þar sem fjölbreytni í þjónustumöguleikum er orðin mun meiri og aukið framboð af þjónustu í gegnum netið hefur t.d. komið landsbyggðinni mjög til góða og tryggt

Árangur VIRK á árinu 2021 var góður og mikill fjöldi einstaklinga útskrifaðist með starfsgetu og í virka þátttöku á vinnumarkaði.

Að segja sögu

- „VIRK var eins og björgunarhringur á ólgandi hafi, það skipti mig öllu að geta komist í skjól meðan ég vann í að ná heilsu.“
- „Þetta úrræði bjargaði lífi mínu. Fannst algerlega frábært að það er tekið heildrænt á vandanum, ekki bara á augljósustu einkennunum.“
- „Hjá VIRK tók ég þúsund skref áfram og hef ekki tekið eitt skref aftur á bak. Þökk sé ykkur.“
- „Ég get með sanni sagt að starfsendurhæfingin hjá VIRK hafi bjargað mér og gefið mér líf á ný eftir áratuga veikindi.“
- „VIRK bjargaði lífi mínu og geðheilsu – og ég stend í lappirnar í dag. Það að hafa komist í gegnum þennan kafla í lífi mínu heil og sterkari eru bestu meðmælin sem ég get gefið.“

þar meiri fjölbreytni í þjónustu. Árangur VIRK á árinu 2021 var góður og mikill fjöldi einstaklinga útskrifaðist með starfsgetu og í virka þátttöku á vinnumarkaði, sjá nánari upplýsingar og tölur um árangur VIRK hér aftar í ársritinu.

Fjöldi í þjónustu

Fjöldi í þjónustu VIRK hefur verið nokkuð stöðugur undanfarin 3 ár. Algengur fjöldi einstaklinga í þjónustu er um 2400 einstaklingar á hverjum tíma. Covid hefur ekki ennþá haft afgerandi áhrif á fjölda í þjónustu VIRK en það bendir ýmislegt til þess að fjöldinn gæti aukist á næstu mánuðum og árum m.a. vegna áhrifa Covid. Áhrif efnahagsáfalla koma oft ekki strax fram í aukinni þörf fyrir starfsendurhæfingu.

Afleiðingarnar koma í ljós síðar eins og gerðist t.d. eftir efnahagshrunið 2008 en einstaklingar sem lentu illa í hruninu 2008 komu oft ekki í starfsendurhæfingu fyrr en nokkrum árum síðar. Við áföll missa einstaklingar ekki endilega heilsu strax. Þeir reyna að þróa og finna oft ýmsar leiðir til þess í langan tíma. Sumum tekst að ná flugi aftur en ekki öllum enda eru aðstæður og geta einstaklinga eðlilega mjög mismunandi¹.

Góð þverfagleg starfsendurhæfing getur hins vegar skipt sköpum fyrir marga einstaklinga sem missa vinnugetu í kjölfar stórra áfalla eins og Covid og við hjá VIRK höfum undirbúið okkur undir að veita þessum einstaklingum góða þjónustu á næstu mánuðum og árum í samstarfi við aðrar stofnanir velferðarkerfisins.

Hér að ofan eru nokkur ummæli einstaklinga sem svöruðu þjónustukönnun VIRK í kjölfar þjónustuloka. Þjónustukönnun er eitt af þeim verkfærum sem notuð eru til að meta gæði og árangur af þjónustu VIRK með það að markmiði að gera betur og þróa þjónustuna áfram. VIRK mælir árangur þjónustunnar á fjölbreyttan máta, bæði út frá fjárhag, upplifun og gæðum. Það er samt sem áður þannig að sögur einstaklinga snerta alltaf mest. Þær eru alltaf einstakar, verðmætar og mikilvægar og á þær þurfum við að hlusta.

Það er líka mikilvægt að hafa það í huga að einstaklingar eiga fjölskyldur og vini sem eru hluti sögunnar og líðan og árangur hvers einstaklings í þjónustu VIRK hefur áhrif á fjölda annarra einstaklinga í samfélaginu. Saga okkar hefur áhrif á svo marga og það er mikilvægt að við styðjum hvert annað – sérstaklega þegar á móti blæs.

Það er hlutverk VIRK að aðstoða einstaklinga á erfiðum tímum í þeirra lífi. Einstaklingar koma til VIRK þegar þeir hafa misst vinnugetu sína, að hluta eða öllu leyti, í kjölfar heilsuþrestra og ýmis konar áfalla.

VIRK hefur veitt þjónustu á sviði atvinnutengdrar starfsendurhæfingar núna í tæplega fjórtán ár í samstarfi við fjöldann allan af fagaðilum, fyrirtækjum og stofnunum um allt land. Nálægt 20 þúsund einstaklingar hafa leitað til VIRK og tæplega 14 þúsund hafa lokið þjónustu. Af þeim sem lokið hafa þjónustu hafa um 78%, eða um 11 þúsund einstaklingar, útskrifað með einhverja vinnugetu (í vinnu, nám eða atvinnuleit). Þetta eru margir einstaklingar og margar sögur sem hafa haft áhrif víða í íslensku samfélagi.

Ýmsar upplýsingar um árangur VIRK út frá fjölbreyttum mælikvörðum og sögum má finna hér aftar í þessu ársriti. Þetta eru áhugaverðar upplýsingar og ljóst má vera að starfsendurhæfing á vegum VIRK skilar bæði einstaklingum og samfélaginu miklum verðmætum.

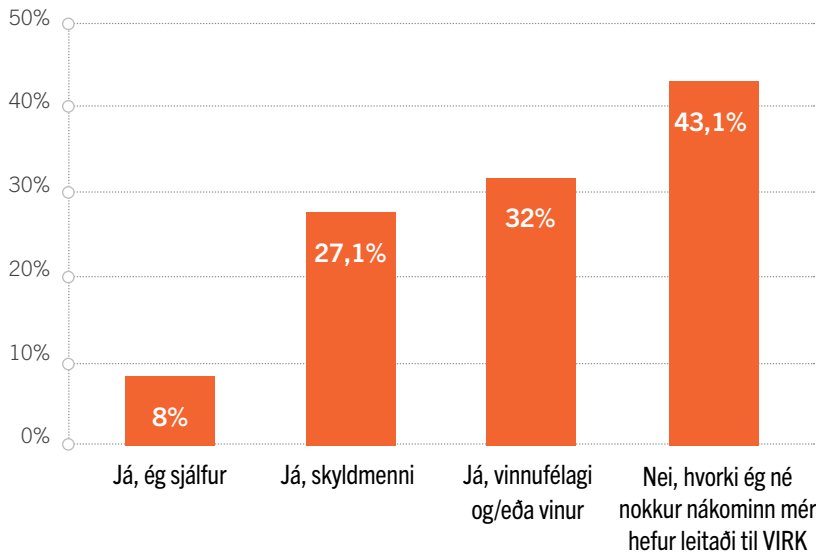
Viðhorf og þekking á VIRK

Ég hef verið svo lánsöm að hafa fengið það verkefni að byggja VIRK upp frá grunni. Fyrsti vinnudagurinn minn hjá VIRK var 15. ágúst 2008 og mér er hann minnisstæður. Ég fékk í hendurnar samþykktu skipulagsskrá og fékk lánaða eina skrifstofu hjá ASÍ í Guðrúnartúni 1. Næsta skref var síðan að kaupa tölvu, ná netsambandi og skipuleggja fyrstu skrefin. Í ljós kom að verkefnið var gríðarlega stórt og mikið og þess eðlis að stöðug þróun og nýsköpun væri nauðsynleg. Starfsemi VIRK er ekki og verður ekki greypt í stein. Hún mun alltaf taka mið af þörfum og þróun samfélagsins á hverjum tíma.

Fyrstu árin var eðlilega ekki mikil þekking á VIRK í samfélaginu og oftar en ekki þurftu starfsmenn VIRK að útskýra starfsemina vel fyrir þeim sem spurðu út í starf þeirra og vinnustað. Þetta hefur hins vegar breyst mikið á undanförunum árum. Ástæða þess er sú að VIRK hefur snert fleiri og fleiri einstaklinga í íslensku samfélagi. Annað hvort með beinum hætti með því að veita þeim þjónustu eða á þann hátt að hafa veitt þjónustu til náninna ættingja og vina viðkomandi eða miðlað þekkingu og hvatningu til heilsuefingar í gegnum vefsíður, viðburði og auglýsingar.

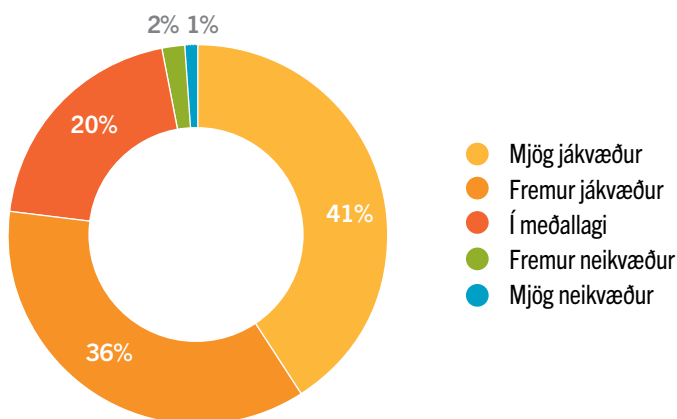
Í febrúar á þessu ári var framkvæmd könnun á viðhorfi og þekkingu almennings á starfsemi VIRK. Könnunin var framkvæmd

Hefur þú, skyldmenni þitt, vinnufélagi eða vinur leitað til VIRK?



Mynd 1

Hversu jákvæð(ur) eða neikvæð(ur) ertu gagnvart VIRK Starfsendurhæfingarsjóði?



Mynd 2

af Maskínu og lögð fyrir Þjóðgátt Maskínu sem er hópur fólks sem dreginn er með slembiúrtaki úr Þjóðskrá. Hópurinn sem tók þátt í könnuninni endurspeglar þjóðina út frá kyni, aldri og búsetu og svarendur voru af öllu landinu, 18 ára og eldri. Í þessari könnun kom meðal annars í ljós að um það bil annar hver Íslendingur þekkir einhvern nákominn sem hefur verið í þjónustu á vegum VIRK og um 8% höfðu sjálfir verið í þjónustu VIRK – sjá nánari upplýsingar í mynd 1 hér á síðunni.

Samkvæmt könnuninni eru viðhorf almennings gagnvart VIRK í samfélaginu almennt jákvæð. Nær 8 af hverjum 10 eru jákvæðir gagnvart VIRK og aðeins 3% aðspurðra eru neikvæðir (sjá mynd 2). 81% svarenda

telja jafnframt að starfsemi VIRK hafi mikla þýðingu fyrir íslenskt samfélag (sjá mynd 3). Þessar niðurstöður eru skýrar og gefa sterklega til kynna að almenningur telur að tilkoma VIRK hafi verið mikilvægt skref til velferðar í íslensku samfélagi.

Sjálfbærni, heilsa og jöfnuður

Í samfélagi nútímans þurfum við öll að hugsa um sjálfbærni. Við þurfum að vera meðvituð um hversu takmarkaðar auðlindir við höfum á ýmsum sviðum. Á sama tíma þurfum við öflugt atvinnulíf og góða verðmætasköpun m.a. til að tryggja gott og sterkt félagslegt kerfi og sjá til þess að samfélagið verði einnig félagslega sjálfbært til að unnt sé að tryggja velsæld, heilsu og frið. Sýnt hefur

verið fram á með ótal rannsóknum að það er sterkt samband á milli heilsu, félagslegra þátta og jöfnuðar í samfélaginu. Þar sem efnahagslegur ójöfnuður er mikill og takmarkað aðgengi er að velferðarþjónustu þar búa menn almennt við verri lífsgæði og heilsufar^{2,3}.

Í áhugaverðri grein Svandísar Nínu Jónsdóttur hér aftar í ársritinu er m.a. fjallað um heilsufar, lýðheilsu og misskiptingu tekna og bent á mikilvægi þess að allir einstaklingar geti bætt lífsgæði sín og möguleika í samfélaginu.

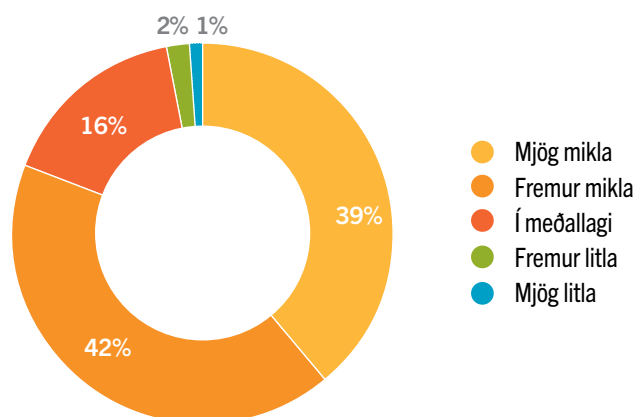
Þjónusta VIRK stendur öllum landsmönnum á aldrinum 16-70 ára til boða að uppfylltum ákveðnum skilyrðum sem sett eru fram í lögum nr. 60/2012 og snúa að mestu að því að þjónustan sé faglega viðeigandi á þeim tíma sem hún er veitt. Þjónustan er að mestu leyti gjaldfrjál og skiptir miklu máli bæði fyrir einstaklinginn sem nýtur hennar, fjölskyldu hans og sem þáttur í að auka jöfnuð og sjálfbærni í samfélaginu.

Þeir einstaklingar sem leita til VIRK eru oft í miklum vanda. Ekki einungis eru þeir að glíma við heilsubrest heldur er oft til staðar fjölþættur vandi. Um 40% einstaklinga sem leituðu til VIRK árið 2021 sögðust eiga erfitt með að ná endum saman samanborið við um 11% svarenda í fyrrnefndri könnun Maskínu – sjá mynd 4. Það skiptir því miklu máli fyrir þessa einstaklinga að geta gengið að gjaldfrjálsri starfsendurhæfingaráþjónustu hjá VIRK eins og eftirfarandi tilvitnanir úr þjónustukönnun VIRK gefa til kynna:

- „Að fá aðgang að mörgum úrræðum sem ég hefði annars ekki haft efni á og væri því ekki eins vel stödd í dag og ég er.“
- „Aðgengi að fjölbreyttri fagþjónustu frítt.“
- „Frábært aðhald og ókeypis aðgang að allri þjónustu.“
- „Gott samband við ráðgjafann, góð samtöl þar sem skilningur ríkti sem var ómetanlegt. Einnig var gott að eiga þess kost að fá aðgang að þjónustu ýmiskonar sér að kostnaðarlausu.“
- „Ég fékk mjög góða þjónustu. Ég hefði ekki farið í sjúkrahúsfun og til sálfræðings án þeirra hjálpar.“
- „Viðmótið, úrræðin, ég hefði ekki lifað af ef ekki hefði verið fyrir þetta tímabils.“

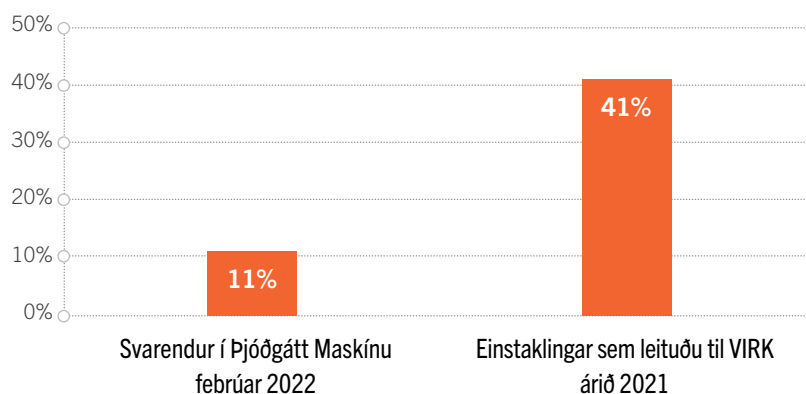


Hversu mikla eða litla þýðingu hefur starfsemi VIRK fyrir íslenskt samfélag?



Mynd 3

Hlutfall sem á fremur eða mjög erfitt með að ná endum saman



Mynd 4

Trú á eigin getu

Í þessu samhengi er einnig áhugavert að velta fyrir sér áhrifum sálfélagslegra þátta á heilsufar einstaklinga og viðbrögð þeirra við veikindum og/eða erfiðum aðstæðum. Ýmsar rannsóknir hafa sýnt fram á að trú einstaklinga á eigin getu hafi umtalsverð áhrif á endurkomu til vinnu í kjölfar veikinda. Í sænskri rannsókn (2017) á árangri starfsendurhæfingar ungs fólks (<30 ára) kom í ljós að einstaklingar sem mældust hærrí á trú á eigin getu kvarðanum voru líklegri en þeir sem mældust lægri til að fara út á vinnumarkaðinn að nýju, þó leiðrétt hafi verið fyrir áhrifum bakgrunnspátta og umfangi veikinda⁴. Svipað má segja um fólk í fleiri aldurshópum; trú á eigin getu til að ná auknu starfsþreki hefur tölfraðilega marktæk áhrif á vinnumarkaðsþátttöku fólks, burtséð frá aldri⁵.

En hvað er trú á eigin getu og hvað veldur því að sumir einstaklingar hafa meiri trú á eigin getu en aðrir? Til einföldunar má segja sem svo að trú á eigin getu sé fólgin í hugmyndum einstaklinga um eigið sjálf og getu sína eða hæfni til að komast í gegnum andstreymi, þ.e. að þeir geti náð tókum á nýjum eða breyttum aðstæðum í lífi sínu og tileinkað sér nýja færni ef nauðsyn krefur⁶.

Af þessu leiðir að geta einstaklinga er að einhverju leyti huglæg og þ.a.l. háð hugmyndum þeirra um eigin getu og færni. Að baki slíkra viðhorfa – eða hugmyndakerfa öllu heldur – er þó langur ferill sem á sér

rætur í bernsku einstaklinga, þroska þeirra og mótun sjálfsmýndar. Til að gera langa – og flókna – sögu stutta er trú okkar á eigin getu í sífelldri mótun allt æviskeiðið og geta aðstæður í lífi okkar bæði aukid og dregid úr trú okkar á eigin getu.

Af þessum sökum er mikilvægt að starfsendurhæfing taki mið af þessum þætti í fari fólks og leitist við að styrkja einstaklinga og efla tiltrú þeirra^{7,8}. Þetta dregur þannig einnig fram mikilvægi þess að tryggja einstaklingum og ekki síst börnum góðan aðbúnað, tækifæri og félagslegar aðstæður í gegnum lífið.

Þróunarverkefni VIRK um kulnun

Á undanförunum árum hefur átt sér stað mikil umræða um kulnun hér á landi. Það er í sjálfu sér jákvætt að menn ræði í auknum mæli um líðan og aðstæður einstaklinga á vinnumarkaði. Það er hins vegar að sama skapi einnig mikilvægt að skilgreina betur hvað menn eiga við þegar rætt er um kulnun með það að markmiði að auka gæði umræðunnar, tryggja að einstaklingar fái þjónustu við hæfi og efla og tryggja viðeigandi forvarnir.

Hjá VIRK er í gangi stórt rannsóknar- og þróunarverkefni tengt kulnun og hér í ársritinu eru kynntar fyrstu niðurstöður í þessu verkefni. Verkefnið er hins vegar rétt að hefjast og markmiðið er að ná enn betur utan um bæði skilgreiningar, þjónustu og forvarnir á þessu sviði.

Í þróunarverkefni VIRK um kulnun er gengið út frá skilgreiningu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) á kulnun sem er eftirfarandi:

„Kulnun er heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekist á árangursríkan hátt að ná stjórn á. Einkenni kulnunar eru á þrem viðdum: 1) Orkuleysi eða örmögnun; 2) Andlega fjarverandi í vinnu, neikvæð viðhorf eða tortryggni tengd vinnustað; 3) Minni afköst í vinnu. Kulnun vísar til fyrirbæris í tengslum við vinnuumhverfið og ætti ekki að vera nýtt til að lýsa reynslu á öðrum sviðum lífsins”⁹.

Samkvæmt þessari skilgreiningu ættum við einungis að nota hugtakið „kulnun“ yfir þær aðstæður þegar langvarandi streita í vinnuumhverfi hefur haft ákveðnar afleiðingar en ekki við aðrar aðstæður – jafnvel þó einkennin séu svipuð. Í þessu samhengi má einnig nefna að einkenni heilsufarsvanda eins og kvíða, þunglyndis og áfallastreitu eru oft ekki ósvipuð einkennum kulnunar eins og þeim er lýst hér að ofan í skilgreiningu WHO en þessir sjúkdómar kalla hins vegar á allt aðra nálgun í þjónustu og meðferð og því er mjög mikilvægt að greina þarna á milli.

Áður en einstaklingar koma í þjónustu VIRK svara þeir rafrænum spurningalista á Mínun síðum í upplýsingakerfi VIRK. Þar snýr ein spurningin að kulnun í starfi og telja 40-50% einstaklinga að óvinnufærni þeirra sé unnt að rekja meðal annars til kulnunar. Þessi svörun endurspeglar hugsanlega þá miklu umræðu sem hefur átt sér stað í samfélaginu um kulnun því einkenni kulnunar svipa oft til einkenna annarra algengra heilsufarsvandamála. Þegar farið er yfir lækniþjónustur sem til staðar eru fyrir alla einstaklinga hjá VIRK þá kemur í ljós að í um 10,7% þeirra er kulnun talin vera meginástæða tilvísunar í starfsendurhæfingu.

” Af þessum sökum er mikilvægt að starfsendurhæfing taki mið af þessum þætti í fari fólks og leitist við að styrkja einstaklinga og efla tiltrú þeirra.

Þegar sérfræðingar á vegum VIRK skoðuðu síðan nánar þessari 10,7% beiðna og höfðu samband við einstaklingana til að fá nánari upplýsingar um aðstæður þeirra og líðan og spegluðu þær upplýsingar við ofangreinda skilgreiningu WHO á kulnun þá kemur í ljós að í um 3,8% beiðnanna er kulnun (samkvæmt skilgreiningu WHO) hin raunverulega ástæða óvinnufærni og tilvísunarinnar til VIRK. Í hinum beiðnunum var vandinn ekki síður alvarlegur og oft alvarlegri en ástæðan var ekki kulnun heldur annar heilsufarsvandi. Sjá myndræna framsetningu á þessu ferli í mynd 5.

Hér er eingöngu um að ræða skoðun á beiðnum sem berast til VIRK og því varhugavert að draga af þessu ályktanir um fjölda einstaklinga sem glíma við afleiðingar kulnunar í samfélaginu. Það má t.d. gera ráð fyrir að talsverður fjöldi einstaklinga sem glímur við afleiðingar kulnunar þurfi ekki að leita til VIRK heldur nái fyrir



40-50%

40-50% einstaklinga sem sækja um þjónustu hjá VIRK rekja heilsubrest sinn m.a. til kulnunar



Kulnun er tilgreind sem ástæða heilsubrests í 10,7% af lækniþjónustum



3,8%

Eftir nánari skoðun og greiningu uppfylla 3,8% beiðnanna skilgreiningu WHO um kulnun

Mynd 5



heilsu með leiðbeiningum og aðstoð frá heilbrigðiskerfinu.

Próunar- og rannsóknarverkefni VIRK hefur það að markmiði að kynna og innleiða með markvissari hætti skilgreiningu WHO á kulnun með það að markmiði að veita öruggari og markvissari þjónustu bæði í starfsendurhæfingu sem og annars staðar í velferðarkerfinu.

Skýr skilgreining á kulnun aðstoðar okkur enn fremur við að ná betri tókum á þessum vanda. Ef við nálgumst verkefnið með umræðu þar sem hugtakið „kulnun“ er orðið eins og regnhlíf yfir alls kyns heilsufarsvanda sem á sér mismunandi orsakir þá getum við hvorki verið markviss eða fagleg í forvörnum eða aðstoð við þessa einstaklinga.

Nánari upplýsingar um þetta verkefni er að finna í grein Berglindar Stefánsdóttur og Guðrúnar Rakelar Eiríksdóttur, sálfræðinga og verkefnastjóra hjá VIRK, hér aftar í þessu ársriti.

Þessi þrengri skilgreining á kulnun dregur hins vegar ekkert úr vanda mjög margra einstaklinga sem kljást við heilubrest og erfiðar aðstæður af ýmsum toga. Í þessu samhengi má nefna að stór hluti einstaklinga sem leitar til VIRK er að glíma við afleiðingar ýmiss konar ofbeldis og áfalla á lífsleiðinni og á því þurfum við að taka sem samfélag, bæði með forvörnum og aukinni aðstoð. Oft kalla aðstæður þessara einstaklinga á enn meiri þjónustu á sumum sviðum en

þörf væri á ef um væri að ræða afleiðingar kulnunar. Hjá VIRK á sér nú stað þróun í þá veru að auka þjónustu við einstaklinga sem kljást við afleiðingar ofbeldis bæði á sviði forvarna og starfsendurhæfingar.

Áherslur næstu mánuði

Starfsemi VIRK er alltaf í stöðugri þróun til að mæta þörfum samfélagsins á hverjum tíma. Það eru margir þættir sem hafa áhrif á starfsemi og þróun hennar og má þar m.a. nefna þarfir einstaklinga og atvinnulífs auk þess sem velferðarkerfið þróast og breytist og það hefur eðlilega áhrif á starfsemi.

VIRK hefur verið að vinna í samræmi við stefnumótun sem kynnt var í ársriti VIRK árið 2020. Á árinu 2022 verður sérstaklega lögð áhersla á eftirfarandi þætti:

Stöðug fagleg þróun í starfsendurhæfingu

VIRK er stöðugt að þróa faglegt starf með það að markmiði að veita betri þjónustu og ná betri árangri. Mikil þróun á sér nú stað á starfsendurhæfingarlíkanum VIRK sem byggir m.a. á ICF flokkunarkerfi WHO um færni, fötun og heilsu. Sérstaða líkans VIRK er að það tekur mið af færni einstaklings og hindrunum til atvinnuþátttöku.

Þegar einstaklingur er kominn í þjónustu gera ráðgjafi og einstaklingur áætlun um endurkomu til vinnu í sameiningu. Áætlunin

inniheldur markmið og viðeigandi þrepaskipt úrræði sem byggja á færni einstaklings og hindrunum til atvinnuþátttöku. Þar sem áhugahvöt og seigla hefur áhrif á framvindu í starfsendurhæfingunni er mikilvægt að fá endurgjöf frá þjónustuaðilum reglulega varðandi framgang meðferða. Til að tryggja að starfsendurhæfingin sé markviss er færni einstaklings til atvinnuþátttöku uppfærð reglulega og eru mál einstaklinga rýnd eftir þörfum með viðeigandi sérfræðingum. Sett eru fram ný markmið þegar það á við þar til þjónustu lýkur og einstaklingur útskrifast með starfsgetu í atvinnu/atvinnuleit, fer í nám eða hann er tengdur við önnur kerfi.

Í öllu starfsendurhæfingarferlinu hafa ráðgjafar VIRK aðgang að mjög reyndum sérfræðingum á mismunandi sviðum svo sem sálfræðingum, sjúkrapjálfum, iðjupjálfum, félagsráðgjöfum og læknum. Þessir sérfræðingar fara yfir mál einstaklinga með ráðgjöfum og aðstoða við stefnu og ákvörðunartöku í starfsendurhæfingarferlinu. Einstaklingar hitta líka þessa sérfræðinga eftir þörfum. Nánar má lesa um starfsendurhæfingarlíkan VIRK og úrræði í starfsendurhæfingu í grein Ástu Sölvadóttur, sviðsstjóra hjá VIRK hér, aftar í ársritinu.

Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu

Áfram er unnið að aukinni atvinnutengingu í starfsendurhæfingu í samstarfi við atvinnu-

” Á árinu 2021 urðu til 294 störf í þessu samstarfi og flest þessara starfa eru hlutastörf sem sérstaklega mæta einstaklingum með skerta starfsgetu.

rekendur um allt land. Ráðgjafar VIRK hafa alltaf verið í góðu samstarfi við atvinnulífið og flestir einstaklingar sem ljúka þjónustu VIRK eiga greiða leið aftur út á vinnumarkaðinn með aðstoð ráðgjafa. Hins vegar er alltaf hópur einstaklinga sem býr við þannig heilsuþrest að þörf er á meiri og sérhæfðari aðstoð við að finna störf við hæfi. Hér hefur VIRK komið inn með þjónustu sérhæfðra atvinnulífstengla. Atvinnulífstenglar hjá VIRK vinna að því hörðum höndum alla daga að byggja upp samstarf og tengsl við fyrirtæki og stofnanir með það að markmiði að fjölga störfum fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu.

Þessi þjónusta hefur verið í stöðugri þróun hjá okkur undanfarin ár og sífellt bætast við fleiri og fleiri samstarfsaðilar. Yfir 1400 fyrirtæki og stofnanir eru skráð í upplýsingakerfi VIRK í dag og um 350 þessara fyrirtækja og stofnana hafa undirritað sérstakan samstarfssamning við VIRK. Á árinu 2021 urðu til 294 störf í þessu samstarfi og flest þessara starfa eru hlutastörf sem sérstaklega mæta einstaklingum með skerta starfsgetu. Þessi fjöldi starfa kemur til viðbótar við allan þann fjölda einstaklinga sem fer beint í starf í kjölfar starfsendurhæfingar hjá ráðgjöfum VIRK. Hér aftur í ársritinu er umfjöllun og ýmsar tölfræðilegar upplýsingar um þennan þátt þjónustu VIRK og árangur hennar.

Starfsendurhæfing samhliða vinnu

Einstaklingar hafa möguleika á að koma í starfsendurhæfingu hjá VIRK samhliða vinnu. Þetta getur verið árangursríkt og viðeigandi ef starfsmenn treysta sér ekki til að sinna fullu starfi vegna heilsuþrests en draga úr starfshlutfalli tímabundið og sinna starfsendurhæfingu á mótum þar sem

markmiðið er að ná aftur fullri starfsgetu. Á þennan hátt halda starfsmenn alltaf tengingu við vinnustaðinn og samstarf getur orðið milli starfsmanns, vinnustaðar og ráðgjafa um að viðkomandi nái aftur fullri starfsgetu. Þessi möguleiki hefur alltaf verið til staðar hjá VIRK og margir hafa nýtt sér hann en þessa dagana er verið að leggja meiri áherslu á að kynna þennan möguleika í þjónustu meðal annars með það að markmiði að fá einstaklinga fyrir inn í starfsendurhæfingarferlið. Nánari umfjöllun um starfsendurhæfingu samhliða vinnu er að finna í grein Jónínu Waagfjörð, sviðsstjóra hjá VIRK, aftur í þessu ársriti.

Aukið samstarf við sjúkrasjóði stéttarfélag

VIRK starfar náið með aðilum vinnumarkaðarins og hefur átt mjög gott samstarf við bæði samtök atvinnurekenda og samtök og stéttarfélög launamanna um allt land. Ráðgjafar VIRK eru staðsettir hjá stéttarfélagunum og gott samstarf er við stéttarfélög og sjúkrasjóði þeirra. Þessa dagana er verið að útfæra og þróa enn meira samstarf við þessa aðila sem hefur það að markmiði að auka upplýsingagjöf og ráðgjöf til einstaklinga sem og að auka snemmbærni í starfsendurhæfingu þegar það á við. Tilraunaverkefni í þessa veru fara af stað með nokkrum félögum núna í sumar og í haust og ef vel tekst til þá er stefnt að því að auka samstarf VIRK í þessa veru við sjúkrasjóði stéttarfélag um allt land.



Forvarnir

Stofnað hefur verið sérstakt fagsvið hjá VIRK vegna þjónustu og rannsókna á sviði forvarna. Markmiðið er að styðja við starfsmenn og stjórnendur til að sporna við brotthvarfi af vinnumarkaði vegna heilsuþrests. Fjöldmörg verkefni eru nú þegar til staðar á þessu sviði enda hefur forvarnarverkefni verið í gangi hjá VIRK síðan 2018. Til upplýsinga má m.a. nefna eftirfarandi:

- **Vefurinn www.velvirk.is** inniheldur mikið af fræðsluefni og verkfærum bæði fyrir einstaklinga og stjórnendur í atvinnulífinu þar sem markmiðið er að stuðla að heilsuefningu og auka starfsgetu. Ýmsar hugmyndir eru í gangi um nýtt gagnvirk efni á vefnum sem starfsmenn og stjórnendur gætu nýtt til aukinnar heilsuefningar, betri stjórnunar og betri lífsgæða.
- **Heilsueflandi vinnustaður.** Þetta verkefni er unnið í samstarfi VIRK, embættis landlæknis og Vinnueftirlitsins þar sem mótuð hafa verið heilsueflandi viðmið fyrir vinnustaði og byggð upp vefsíða (www.heilsueflandi.is). Vinnustaðir geta notað vefsíðuna til að mæta sig inn í viðmiðin og halda utan um heilsuefningu á vinnustaðnum. Sjá nánari umfjöllun um þetta verkefni í umfjöllun Ingibjargar Loftsdóttur, sviðsstjóra VIRK, og Líneyjar Árnadóttur, sérfræðings, hér aftur í ársritinu.
- **Rannsókn á áhrifaþáttum vinnugetu.** Núna í vor er von á niðurstöðum rannsóknar sem VIRK stendur að í samstarfi við um 10 sjúkrasjóði stéttarfélag um allt land. Markmiðið með rannsókninni er að greina áhrifaþætti starfsgetu þeirra einstaklinga sem fá dagpeningagreiðslur frá sjúkrasjóðum stéttarfélag. Þ.e. hvað verður til þess að sumir einstaklingar fara aftur til starfa í kjölfar langs veikindaleyfis og aðrir einstaklingar ná ekki aftur fullri starfsgetu og fara jafnvel á örorku.
- **Vitundarvakningar.** Hluti af forvarnarverkefni VIRK er að móta og keyra vitundarvakningar sem hafa það að markmiði að vekja samfélagið í heild sinni, vinnustaði og einstaklinga til umhugsunar um það sem mætti betur fara til að sporna við brotthvarfi af vinnumarkaði vegna álagstengds heilsuþrests og streitu. Þetta verkefni er í sífelldri þróun og endurskoðun.
- **Aukin þjónusta við einstaklinga og fyrirtæki á sviði forvarna.** Þessa dagana er unnið að hugmyndum um aukna þjónustu við einstaklinga og fyrirtæki á sviði forvarna. Til þess verða meðal annars notaðar vefsíður VIRK m.a. með gagnvirku efni og fleiri möguleikar eru í þróun.



Próun og breytingar

Starfsemi VIRK þróast stöðugt og breytist í takt við áherslur og þarfir samfélagsins á hverjum tíma. Það er ekkert hoggið í stein hjá VIRK og við leggjum okkur um það að vera sifjallt opin fyrir nýjum verkefnum, tækifærum og samstarfi. Þannig hefur þetta verið undanfarin 14 ár og þannig mun þetta sjálfsagt alltaf verða hjá VIRK. Það er ekki unnt að ná árangri í starfsendurhæfingu nema í samstarfi við aðra aðila sem einnig breytast og þróast. Starfsendurhæfing þarf síðan að aðlaga þjónustu sína og áherslur í takt við sýnbreytilegt umhverfi, þarfir og áherslur samfélagsins á hverjum tíma.

Við slíkar aðstæður er mikilvægt að vera opinn fyrir breytingum og nýjungum og þá er líka mikilvægt að vera tilbúinn til að þora að takast á við ný verkefni, beygja af leið ef þarf og vera opinn fyrir gagnrýni, ábendingum og nýjum hugmyndum. Það sem er kannski mikilvægast af öllu í þessu samhengi er að minna sig reglulega á að starfsemin er fyrst og fremst til fyrir einstaklingana sem þurfa á þjónustunni að halda og allar ákvarðanir okkar og áherslur verða sifjallt að endurspeglu þá staðreynd.

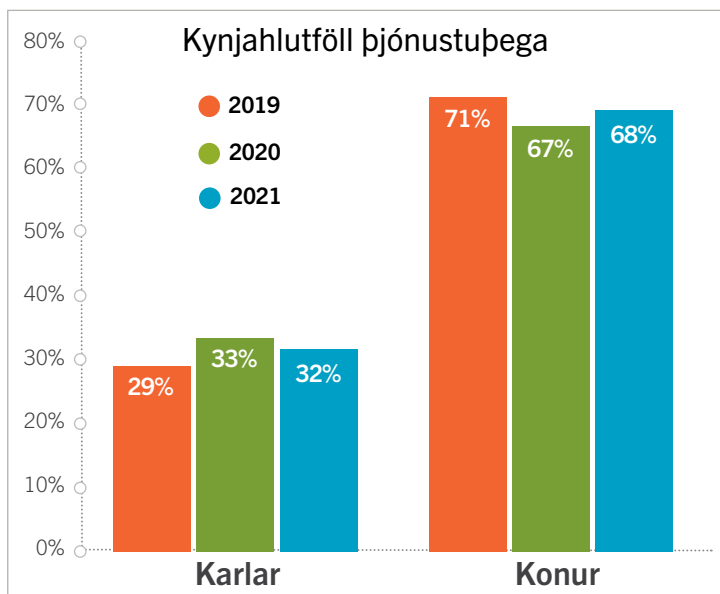
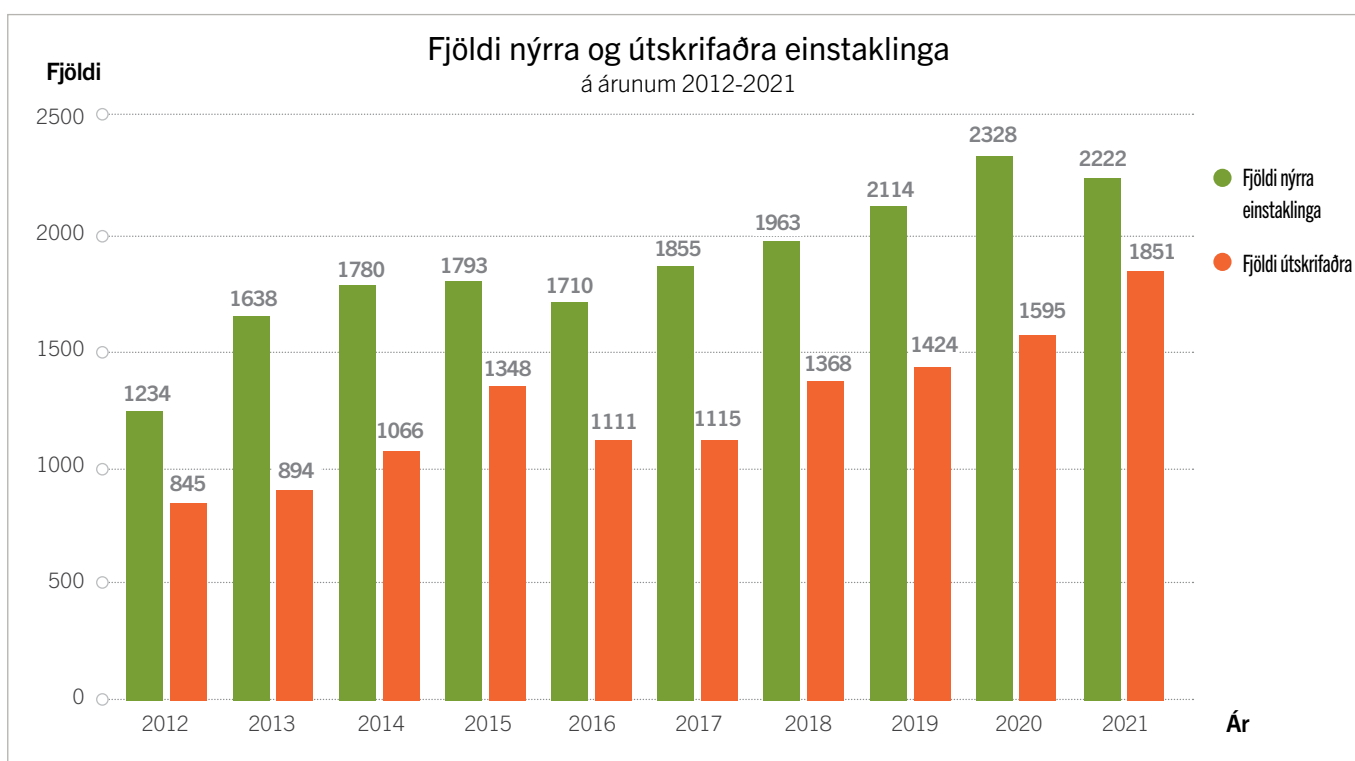
Heimildir

1. Bryant, R. (2019). Post-traumatic stress disorder: A state-of-the-art review of evidence and challenges. *World Psychiatry*, 18(3).
2. Kate Pickett. 2015. 5 reasons why we need to reduce global inequality. *World Economic Forum*: https://www.weforum.org/agenda/2015/09/5-reasons-why-we-need-to-reduce-global-inequality/?fbclid=IwAR18hl6gx5_ONAP4SJ_qzEtaoLhBDlxzseQzrwDpHdumFolYoyFyYqB3B-U
3. Helgertz o.fl. (2013). Relative deprivation and sickness absence in Sweden. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(9).
4. Andersen o.fl. (2018). The relationship between self-efficacy and transition to work or studies in young adults with disabilities. *Scandinavian Journal of Public Health*, 46(2), 272-278.
5. Black o.fl. (2017). The Effect of Self-Efficacy on Return-to-Work Outcomes for Workers with Psychological or Upper-Body Musculoskeletal Injuries: A Review of the Literature. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(1), 16-27.
6. Beatson, o.fl. (2019). The influence of self-efficacy beliefs and prior learning on performance. *Accounting and Finance*, 60(2), 1271-1294.
7. Wood o.fl. (2017). Emerging Adulthood a Critical Stage in the Life Course, í Halfon o.fl. (ritstj.) *Handbook of life course health development*, 123-145. Springer International Publishing.
8. Alessandri o.fl. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 823-851.
9. World Health Organization. (2019). *International statistical classification of diseases and related health problems (11th ed.)*. Sjá á síðu: <https://icd.who.int/>

” Starfsemi VIRK þróast stöðugt og breytist í takt við áherslur og þarfir samfélagsins á hverjum tíma.

VIRK Í TÖLUM

- VIRK Starfsendurhæfingarsjóður er sjálfseignarstofnun stofnuð árið 2008 af helstu samtökum stéttarfélaganna og atvinnurekenda á vinnumarkaði.
- Árið 2012 bættust lífeyrissjóðir í hópinn og 2015 var samið um aðkomu ríkisvaldsins að VIRK.
- Um VIRK gilda lög 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsendurhæfingarsjóði.
- Hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga með heilsubrest sem stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði.
- Tilgangur með þjónustu á vegum VIRK er að aðstoða fólk við að komast til vinnu. Um er að ræða markvissa ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar.



Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2021

Heildarfjöldi starfsendurhæfingarferla	21.495
Þar af fjöldi einstaklinga frá upphafi	18.675
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.381
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	13.604
Fjöldi sem hefur ekki lokið þjónustu*	5.510

* Hafa hætt í þjónustu eða verið vísað í önnur kerfi

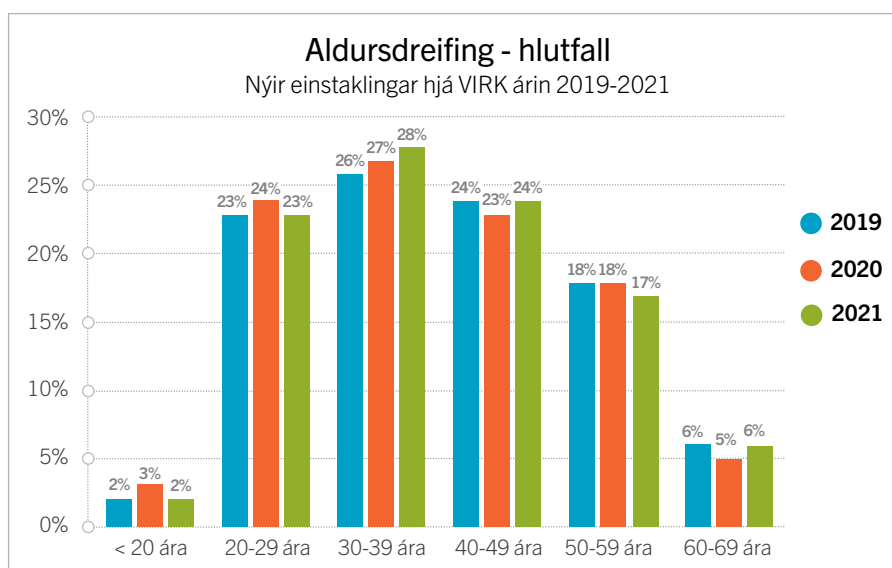
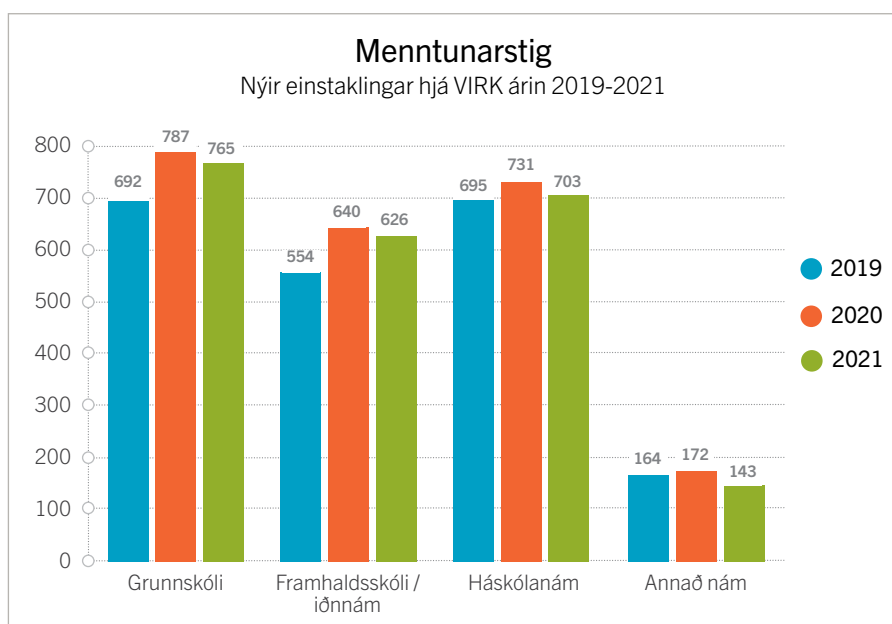
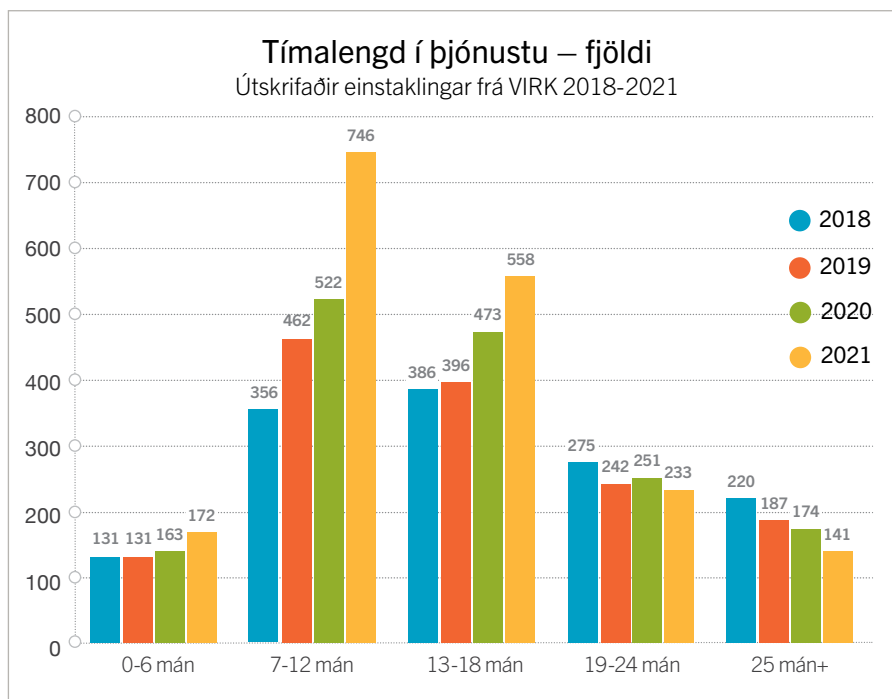


TÍMALENGD Í ÞJÓNUSTU – fjöldi

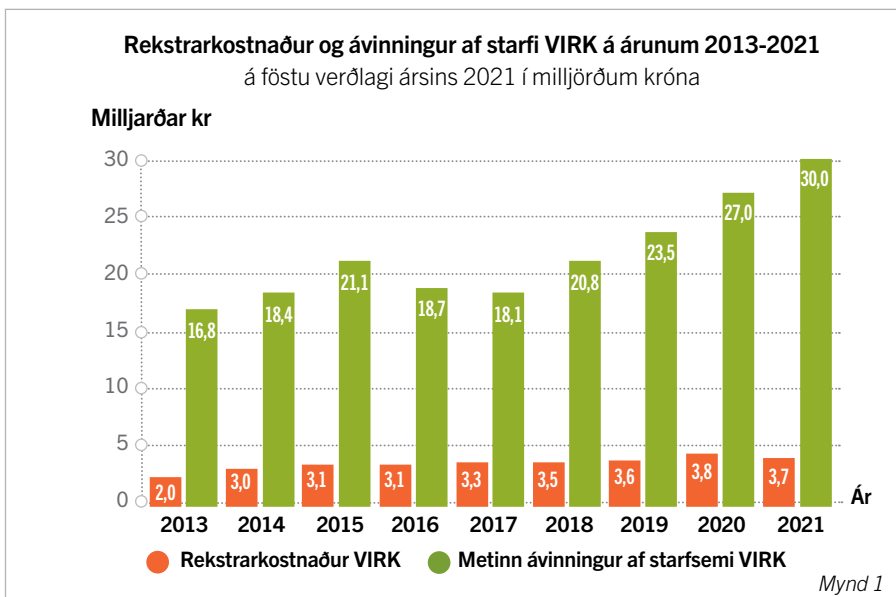
ALDURSDREIFING

VIRK Í TÖLUM

MENNTUN HLUTFALL

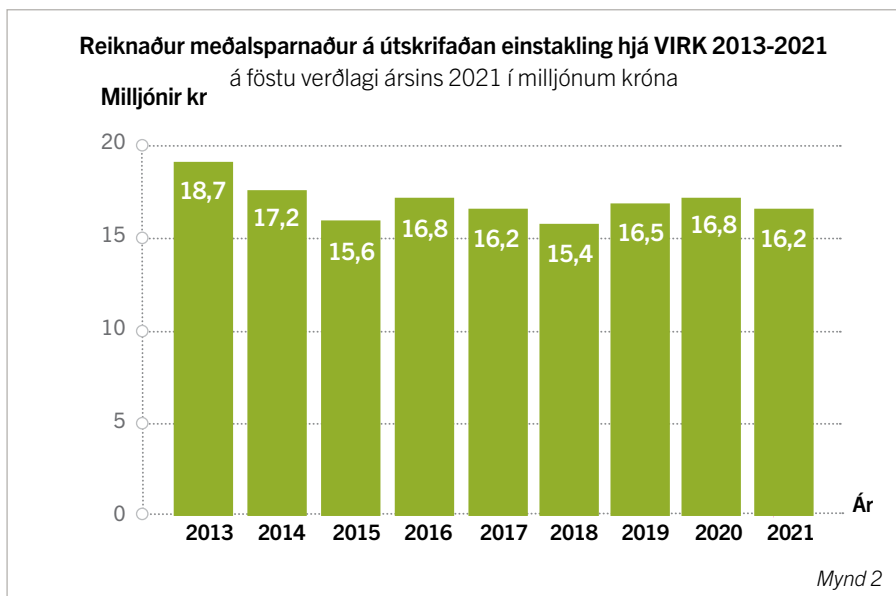


ÁRANGUR VIRK



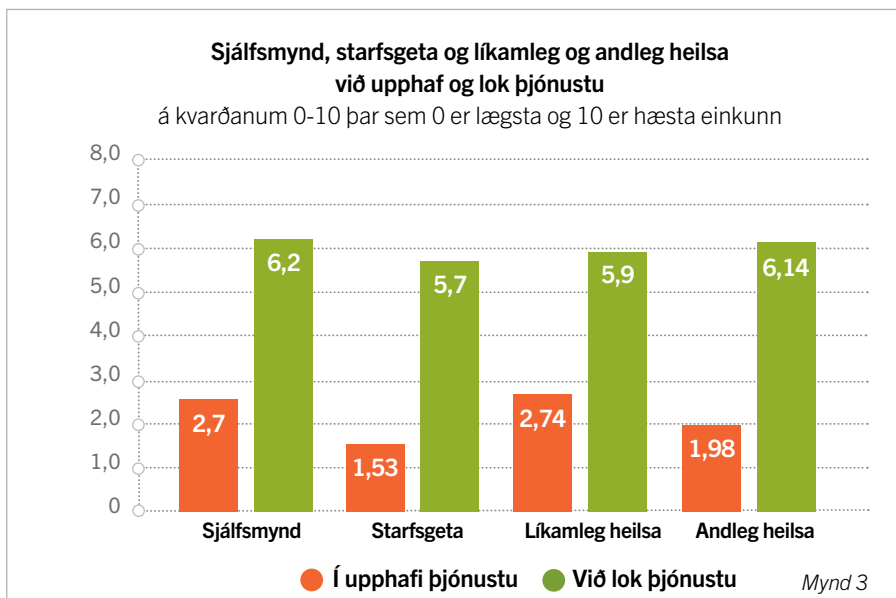
Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur metið ávinning af starfsemi VIRK undanfarin átta ár og sýnir myndin hér til hliðar niðurstöður þess mats. Á árinu 2021 er samfélagslegur ávinningur af starfi VIRK metinn um 30,0 milljarðar króna og rekstrarkostnaður sama árs er um 3,7 milljarðar króna. Matið er byggt á ópersónugreinanlegum gögnum úr upplýsingakerfi VIRK ásamt öðrum upplýsingum og er miðað við tilteknar forsendur um afdrif einstaklinga án þjónustu VIRK. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.



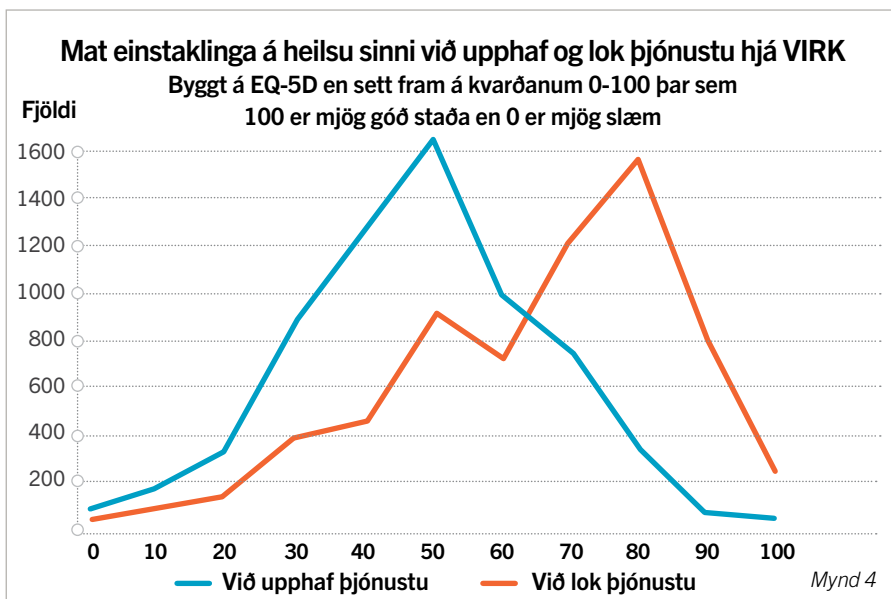
Mynd 2

Myndin hér til vinstri sýnir reiknaðan meðalsparnað á hvern útskrifaðan einstakling hjá VIRK á árunum 2013–2021. Samkvæmt niðurstöðum Talnakönnunar er reiknaður meðal ávinningur á hvern útskrifaðan einstakling frá VIRK 16,2 milljónir króna á árinu 2021. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.



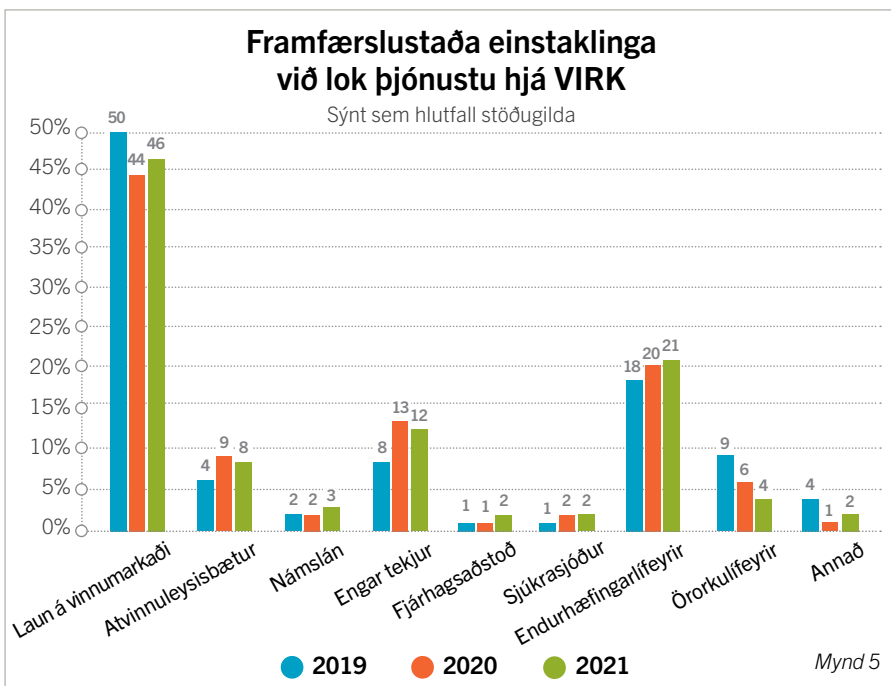
Mynd 3

Öllum þjónustuþegum sem útskrifast frá VIRK er boðið að taka þátt í þjónustukönnun þar sem þeir eru beðnir um að svara spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar. Myndin hér til vinstri inniheldur upplýsingar úr þessari könnun þar sem sjá má að einstaklingar telja að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra. Við lok þjónustu er sjálfsmynd þeirra sterkari, starfsgeta meiri og líkamleg og andleg heilsa betri.



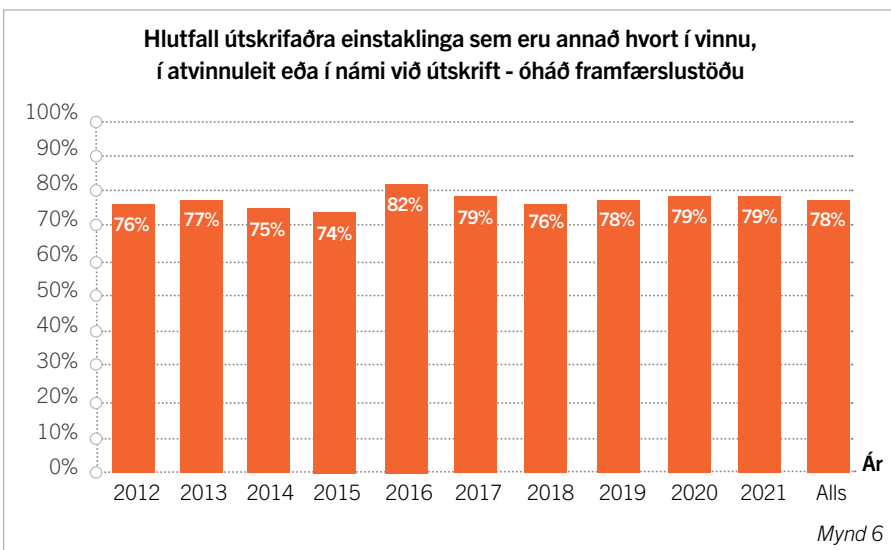
Mynd 4

Einstaklingar eru beðnir um að meta heilsu sína við upphaf og lok þjónustu á svokölluðum EQ-5D mælikvarða en hann inniheldur 5 spurningar um heilsu og lífsgæði þar sem einstaklingar skrá tölu á kvarðanum 0-100 þar sem 0 er mjög slæmt og 100 er mjög gott. Myndin hér til vinstri sýnir niðurstöðu við upphaf og lok þjónustu og hliðrun línunnar sýnir að einstaklingar meta heilsu sína og lífsgæði mun betri við lok þjónustu en við upphaf hennar.



Mynd 5

Myndin sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra einstaklinga með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2019-2021. Hafa þeir í huga að ekki er um að ræða fjölda einstaklinga heldur stöðugildi því hver einstaklingur getur verið með fleiri en eina tegund framfærslu við útskrift. Ef einstaklingur fer t.d. í hálf t starf þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.



Mynd 6

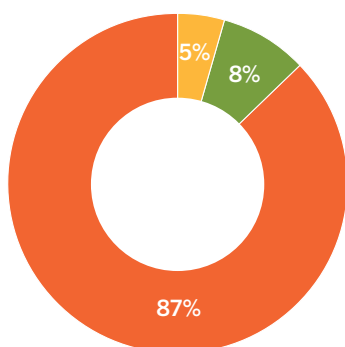
Í stað þess að skoða stöðugildi eins og gert er á mynd 5 er hér horft til fjölda einstaklinga. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem ljúka þjónustu hjá VIRK og eru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða námi við útskrift. Hér má sjá að 79% einstaklinganna sem luku þjónustu á árinu 2021 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 78% einstaklinga sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.

ÞJÓNUSTUKÖNNUN

VIRK 2021

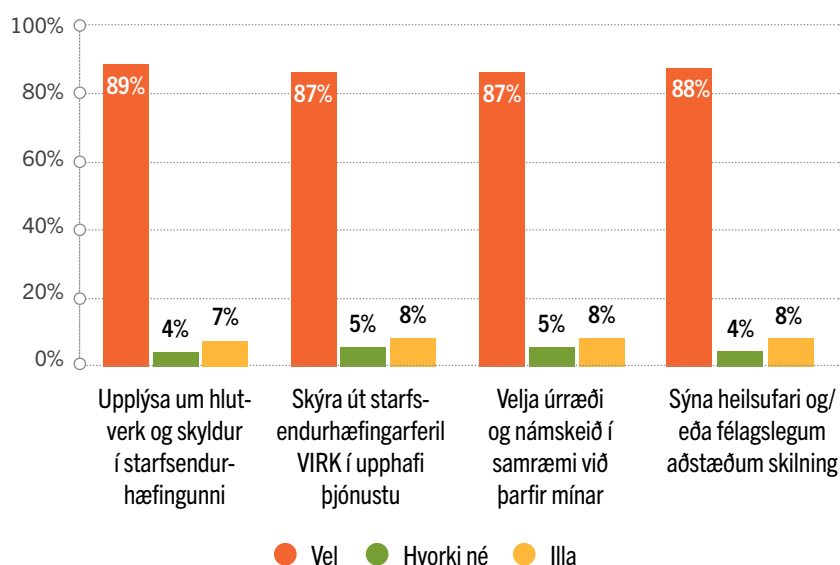
Þegar þjónustuvegi lýkur starfsendurhæfingu hjá VIRK þá býðst honum að taka þátt í þjónustukönnun þar sem hann er beðinn um að svara spurningum um þjónustuna og einstaka bætti hennar. Rúmlega helmingur þeirra sem ljúka starfsendurhæfingu svara þjónustukönnuninni. Hér á opnunni má sjá samantekt úr svörum þjónustuvega sem luku starfsendurhæfingu árið 2021. Almennt telja þjónustuvegarnir að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra. Við lok þjónustu sé sjálfsmynd þeirra sterkari, starfsgeta meiri og líkamleg og andleg heilsa betri.

Ánægja með þjónustu VIRK

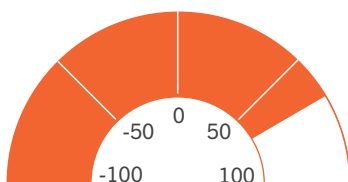


- Ánægðir
- Hvorki né
- Óánægðir

Hversu vel eða illa finnst þér VIRK standa sig í eftirfarandi málaflokkum?

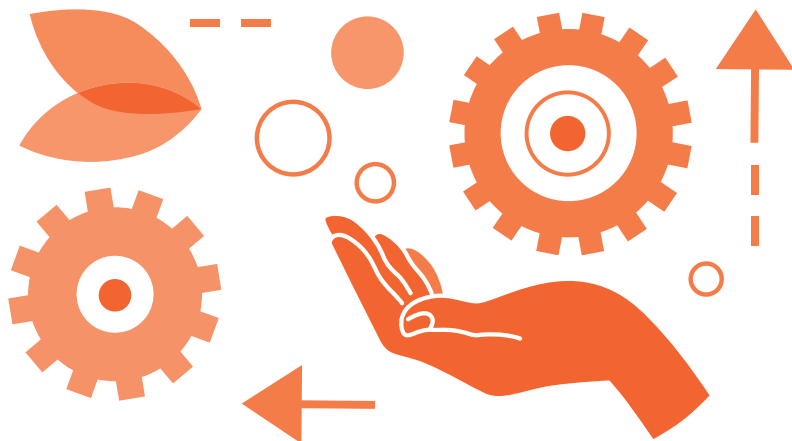


Meðmælaeinkunn VIRK (NPS)



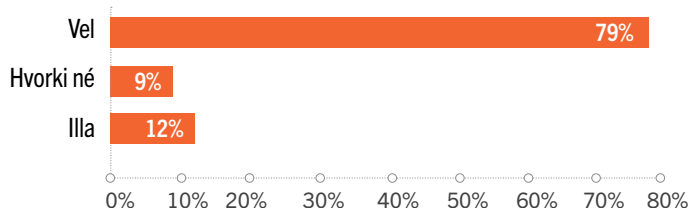
VIRK mælist +69
á kvarðanum -100 +100

NPSreiknast þannig að prósentuhlutfall þeirra sem gefa einkunn 0-6 er dregið frá prósentuhlutfalli þeirra sem gefa einkunn 9-10. Ef hærra hlutfall mælir með þjónustunni er NPS jákvætt en annars neikvætt.

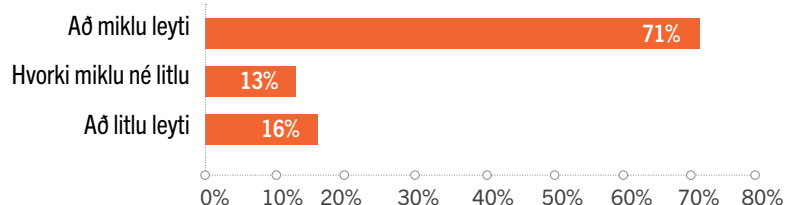


VIRK ÞJÓNUSTUKÖNNUN 2021 ÁNAEGJA MEÐ ÞJÓNUSTU

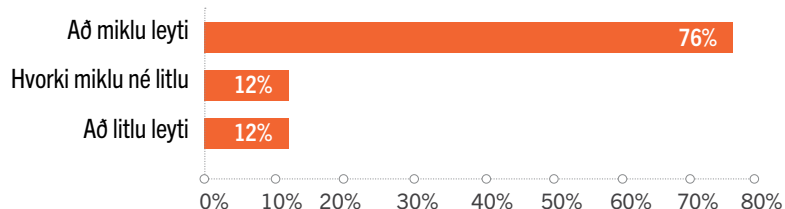
Hversu vel eða illa þótti þér VIRK aðlaga þjónustuna að þörfum þínum á tímum Covid-19 faraldursins?



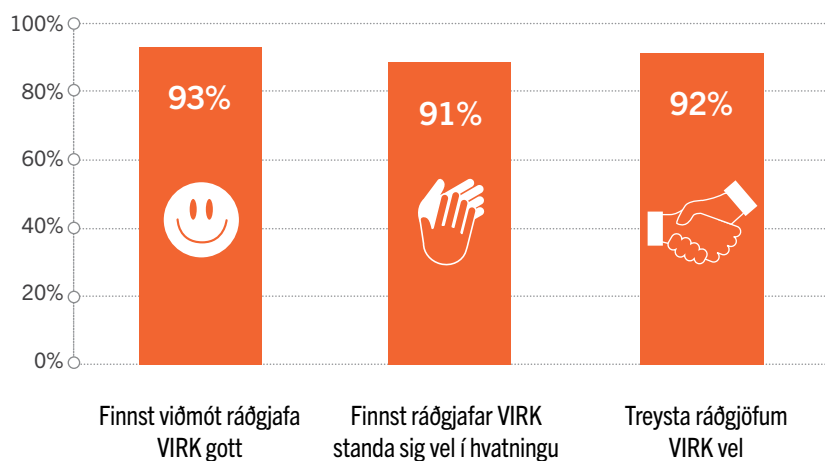
Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi aukið starfsgetu þína?



Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi bætt lífsgæði þín?



Mat þjónustuþega á ráðgjöfum VIRK



LINDA GUÐMUNDSDÓTTIR

ENDURHEIMTI VILJANN TIL AÐ LIFA



„ÞAÐ ERU VISSIR KOSTIR VIÐ ÞAÐ AÐ HAFNA HRUNIÐ HEILSUFARSLÉGA, SVO EINKENNILEGA SEM ÞAÐ KANN AÐ HLJÓMA. EINMITT VEGNA ÞESS HÓFST UPPBYGGINGARSTARF SEM STENDUR RAUNAR ENN YFIR. FÁTT ER SVO MEÐ ÖLLU ILLT,“ SEGIR LINDA GUÐMUNDSDÓTTIR OG BÝÐUR MÉR NÝBAKAÐAR VÖFFLUR MEÐ HEIMAGERÐRI RABARBARASULTU.

Linda lauk þjónustu hjá VIRK fyrir rösku ári og leið hennar hefur legið upp á við síðustu tvö árin.

„Mér leið óskaplega illa í mörg ár, það er varla hægt að lýsa þeirri líðan öðruvísi en sem svartnætti. En ég sótti mér aðstoð hjá Hugarafla og síðar VIRK. Þannig gat ég endurnýjað viljann til að lifa sem var gjörsamlega farinn frá mér,“ segir Linda.

Kötturinn hennar Lindu kallar á athygli og fær klapp og loford um að fljótlega verði honum sinnt. Með það hverfur kisa kurteislega úr augsýn í bili.

Linda er fædd og uppalin í sveit og þess sér stað á heimili hennar. Meðan ég drekk kaffið og borða vöfluna mína þá horfi ég á mynd af brosmildri ömmu Lindu sem situr við að mjólka kú, þessi kona var mikilvæg í lífi Lindu þegar hún var að alast upp á fremur afskekktum bæ í Árneshreppi á Ströndum.

„Eitt af því sem var mér áfall í bernsku var hvað mamma var mér fjarlæg, ég er enn að vinna úr höfnunartilfinningu sem það olli mér. Foreldrar mínir skildu og ég varð eftir í sveitinni þegar mamma fór. Ég fékk á margan hátt gott uppeldi og átti sterkt bakland en eigi að síður þjáðist ég af kvíða sem ekki vildi yfirgefa mig. Kvíðinn leiddi til svefnleysis og vefjagigtar. Ég man varla eftir mér verkjalausri. Séð í baksýnispeglinum þá fór ég beinlínis á hnefanum í gegnum skólanám. Ég var send til ættfólks míns á Austfjörðum fjórtán ára til þess að ljúka grunnskólaprófi.

Eftir það lá leiðin í framhaldsskólann að Laugum í Reykjadal, þaðan varð ég stúdent árið 2001 – varð sem sagt fertug í sumar. Eftir stúdentsprófið fór ég með skólasystur minni í hússtjórnarskóla á Hallormsstað. Ég hóf síðar kennaranám við Háskólann á Akureyri en ég fann mig ekki í háskólanámi. Var sennilega ekki tilbúin til þess. Núna myndi ég gjarnan vilja fara í háskólanám, en þá hef ég bara ekki efni á því. Það lifir enginn á námslánum í dag.“

Lagði frá mér hnífinn

Hversu alvarleg var líðan þín orðin þegar þú leitaðir þér aðstoðar hjá VIRK?

„Eiginlega á ég þessum ketti lif mitt að launa,“ segir Linda og strýkur kisu sinni sem aftur er komin fram á sjónarsviðið.

„Ég var orðin svo langt leidd af lífsleiða að ég íhugaði að láta mig hverfa. Mér leið hörmulega og sá engan tilgang í að lifa lengur. Þannig hugsandi sat ég við eldhúsbordið og ætlaði að fara að skera sundur appelsínu. Allt í einu, nánast ósjálfrátt, var hnífurinn kominn að úlniðnum á mér. Ég er sem fyrr sagði alin upp í sveit og vissi nákvæmlega hvernig ég ætti að skera og hve djúpt.

En þar sem ég sat þarna með hnífinn við slagæðina hoppaði kisa aldrei þessu vant upp á borðið, settist fyrir framan mig og horfði beint í augun á mér. Það var eins og dýrið skynjaði hvernig mér liði. Ég fann að ég gat ekki yfirgefið kisu mína, við höfum þraukað saman í mörg ár. Hún kom til mín á Akureyri ársögum og þurfti sannarlega á umhyggju að halda. Nú var eins og hún vildi endurgjalda mér. Ég lagði frá mér hnífinn og fann að ég yrði að berjast áfram til þess að ná heilsu á ný. Annað væri ekki í boði.

Í framhaldi af þessu leitað ég til Hugarafis. Einhver hafði sagt mér frá starfinu þar.

„Það var eins og dýrið skynjaði hvernig mér liði. Ég fann að ég gat ekki yfirgefið kisu mína, við höfum þraukað saman í mörg ár.“

Hugarafi eru félagasamtök sem hafa opið frá níu til fjögur á daginn. Þar er iðjubálfi og sálfræðingur og fullt af fólki með reynslu.

Þegar ég varð að hætta að vinna árið 2018 vegna andlegrar og líkamlegrar vanlíðunar nýtti ég mér veikindarétt minn í fyrstu. Þegar það úrræði var þrotið og ég enn illa á vegi stódd beindi fólk í Hugarafli mér til VIRK sem reyndist mikið gæfuspor. Heimilislæknirinn minn sótti um fyrir mig þar.“

Vildi fara á mínum hraða

„Ráðgjafi VIRK hjá BSRB tók mér vel og í sameiningu lögðum við upp áætlun um endurkomu til vinnu. Ég hélt áfram að vera hjá sálfræðingnum mínum hjá Hugarafli en VIRK borgaði fyrir mig tíma í heilsurækt sem gerði mér afskaplega gott. Ráðgjafinn benti mér á alls konar námskeið sem hann taldi að hentaði mér. Ég var dálítið þrjós, vildi fara þessa vegferð á mínum hraða og fékk að ráða því. Það var afskaplega gott að ræða við ráðgjafann og þar fékk ég ýmis ráð sem sannarlega gáfu mér kjark og þor og ég notfæri mér enn í dag.

Við hvað vannstu þegar þú yfirbugaðist heilsufarslega?

„Ég kom til Reykjavíkur árið 2015. Fyrst vann ég við skúringar hjá Þjóðminjasafninu í hálfri vinnu og var svo í hálfri vinnu hjá Bílastæðasjóði. Síðar var ég stöðuvörður í fullri vinnu. Það var oft ekki skemmtilegt í því starfi. Ýmsir tóku því illa að þurfa að borga gjald. Ég var skömmuð, slegið til mín og ég jafnvel tekin haustaki og klóruð af reiðum bíleigendum. Merkilegt hvernig fólk getur látið út af peningum.

Ég á ekki góðar minningar frá viðskiptavinum Bílastæðasjóðs í Reykjavík. En ég reyndi að þína mig áfram. Það varð mér æ erfiðara.

Svo einn daginn var eins og sjálfmynd mín keyrði á vegg og ég beinlínis fann sjálfið mitt splundrast í þúsund mola eins og það væri úr postulíni. Innri kvílin var ólýsanleg. En nú er þetta að mestu að baki.“

Það tekur greinilega á Lindu að rifja upp þessa dapurlegu reynslu. Nokkur þögn verður. Ég litast um. Inni í stofunni eru hljóðfæri – hljómborð, magnari, gítarar hanga upp á vegg og gömul harmónika er í heiðursseti upp á bókahillu. Linda sér að ég virði fyrir mér hljóðfærin.

Tónlistin var athvarf

„Þegar mér leið sem verst þá var tónlistin athvarf mitt. Þegar myrkrið ríkti í huga mér settist ég niður og spilaði og söng og gleymdi mér rétt á meðan,“ segir hún.

Ertu menntuð í tónlist?

„Ég lærði söng í Tónlistarskólanum á Akureyri og síðar hjá FÍH. Ég lærði líka á saxófón – mér finnst jassinn æðislegur. Tilfinningar mínar fengu útrás í tónlistinni. Þar fékk ég hvíld og gat afvegaleitt hugann, ef svo má segja. Tónlistin hefur lengi verið mér mikilvæg. Ég söng minn fyrsta einsöng sjö ára gömul í kirkjunni heima í sveitinni og þegar öll sund virtust lokuð reyndist söngurinn og hljóðfæraleikurinn mín björgun. Ég fór líka að leika í Laugaskóla, lék mörg hlutverk en leiklistin reyndist mér ekki athvarf eins og tónlistin,“ segir Linda.

Hvers vegna fórstu svona langt niður heilsufarslega?

„Auk tengslarofsins við mömmu í æsku þá hef ég orðið fyrir ýmsum áföllum á vegferðinni eins og gengur og hef alltaf verið kvíðin. Þegar maður vinnur ekki úr áföllum þá safnast þau upp. Ég hef ekki ennþá getað unnið til fullnustu úr erfiðri reynslu minni í æsku – þetta er stórt. Í afskekktari sveit var ekki verið að hugsa mikið um viðbrögð við áföllum eða kvíða. Neikvæð lífsreynsla á borð við ástvinamissi og ofbeldi dró mig æ lengra niður og smám saman varð þessi byrði mér nær óbærileg.“

Án VIRK væri ég ekki þar sem ég er nú

„Án aðstoðar VIRK og Hugarafis væri ég ekki þar sem ég er nú. Ég þáði þá aðstoð sem mér var boðin hjá VIRK – en á mínum hraða. Ég þarf að taka mér tíma í hlutina, þannig hef ég unnið alla mína vinnu. Á vegum VIRK fór ég í sjúkrapjálfun og alls konar námskeið

í sambandi við heilsurækt. Einnig fór ég á námskeið sem sálfræðingar voru með þar sem kenndar voru ýmsar aðferðir til að kljást við kvíða.“

Hvernig gekk að ráða við svefnleysið?

„Illla. Mjög illa. Félagi minn kvíðinn var alltaf á fullu. Ég vildi ekki svefnlyf því þau fara svo illa í mig, en ég fékk kvíðastillandi lyf til að hjálpa mér að sofna. Einnig prófað ég alls konar hugleiðslu og fleira í þeim dúr en fannst það ekki virka mjög vel. Ég fór í jóga hjá Hugarafli – ég nýtti mér þjónustu hjá Hugarafli að hluta jafnframt því að vera hjá VIRK.“

Lagaðist þú af vefjagigtinni?

„Vefjagigtin er ólíkindatöl. Það er erfitt að feta hinn gullna meðalveg. Maður þarf að hreyfa sig en ekki of mikið og mataræði skiptir máli. Veðrið hefur líka ótrúleg áhrif – maður finnur á sér bæði lægðir og kulda-köst. Þeir sem eru með gigt þurfa lítið á veðurfréttum að halda. Sjúkraþjálfunin nýttist mér einstaklega vel og raunar allt það sem laut að líkamlegri styrktarþjálfun. Hreyfing gerði mér líka gott, ég hef lengi verið of þung og léttist talsvert. Einnig komst ég í félagsskap við skemmtilegt fólk.“

Ég fékk endurhæfingarlífeyri hjá TR þegar veikindaréttinum lauk. Mér fannst dálítið erfitt að vera titluð sem öryrki, það er ekki gott fyrir sálina. En ég var komin á endastöð og þegar maður er kominn þangað er ekki um annað að ræða en nýta öll úrræði ef ekki á illa að fara.“

Varstu í samskiptum við atvinnulífstengil á vegum VIRK?

„Já. Á vegum ráðgjafans míns hjá VIRK og atvinnulífstengils komst ég í þriggja mánaða vinnuþrófun hjá Storytel síðla árs 2019. Þar las ég yfir handrit, hlustaði á upplestur og gerði athugasemdir. Það var skemmtilegt. Ég byrjað smátt hjá Storytel en var komin upp í 30-40 prósent vinnuframlag þegar yfir lauk. Ég fékk ekki laun, var á endurhæfingarlífeyri – þetta var eiginlega sjálfböðavinna og góð fyrir sálina. Ég hef lesið mikið allt frá barnæsku.“

Gengur vel að starfa með börnum

Hvernig gekk þér að komast aftur út á vinnumarkaðinn?

„Ég fann mér vinnu sjálf. Það var í febrúar 2020 og ég enn í þjónustu hjá VIRK. Ég gat ekki hugsað mér að fara að vinna aftur hjá Bílastæðasjóði. Ég hafði reynt að koma aftur en það gekk alls ekki. Reyndar dálítið

” VIRK er byggt upp sem ákveðið kerfi og fólk þarf að vera tilbúið til að ganga inn í það til að geta tileinkað sér það sem upp á er boðið.“

fáránlegt að ég skyldi yfirleitt fara að vinna þar því ég var ný í borginni þegar ég hóf störf hjá Bílastæðasjóði og rataði ekki neitt – eina sem ég vissi var að Hallgrímskirkja stóð uppi á Skólavörðuholti.

Þegar ég fór að þoka mér á ný út á vinnumarkaðinn byrjaði ég í fjórðungs starfi sem heimilishjálpar en fékk svo vinnu sem stuðningsfulltrúi í fyrsta bekk í grunnskóla. Fyrst í hálfu starfi en er nú á öðrum vetri komin í níutíu prósent vinnu. Þetta er allt saman prýðilegt nema launin, sem eru ekkert sérstaklega góð. Þótt ég sé ekki kennaramenntuð hef ég mikla reynslu. Ég hef líka farið á alls konar námskeið – var til dæmis fyrir skömmu heila helgi á námskeiði sem heitir skapandi tónlistarstjórnun – hvernig maður kennir tónlist án þess að nota nótur. Með þessu er ég að færa mig í ríkari mæli yfir í tónlistarkennslu.

Ég er að vissu leyti komin á svipaðar slóðir og þegar ég ætlaði að verða kennari frá Háskólanum á Akureyri. Það kom mér á óvart hversu vel mér gengur að starfa með börnum, ég hef aldrei verið nein barnakona – er ógift og barnlaus. En ég er bara nokkuð góð í þessu. Lífsreynsla mín hjálpar mér, ég hef ákveðið innsæi í líf krakkanna í skólanum.

Auk stuðningskennslunnar kenni ég tónmennt í fimmta bekk og til stendur að ég taki við barnakór skólans. Einnig er ég að fara að halda tónleika. Ég er því komin með töluvert verkvið og má passa mig að það verið ekki of mikið. Ég hef þó þann fyrirvara að ég geti minnkað við mig aftur reynist mér þetta of mikið. Ég tek ekki sénsinn á að missa heilsuna aftur, það kemur ekki til greina – en ég verð samt að prófa og sjá hvað ég get.“

Hvaða úrræði nýttust þér best hjá VIRK?

„Heilsuræktin og öll þau ráð sem ráðgjafinn gaf mér. Þótt það tæki smá tíma fyrir mig og ráðgjafann að stilla okkur saman tókst það á endanum mjög vel. VIRK er byggt upp sem ákveðið kerfi og fólk þarf að vera tilbúið til að ganga inn í það til að geta tileinkað sér það sem upp á er boðið. Til þess að það sé hægt þarf maður að vera kominn á ákveðinn stað í bata. En þannig er það vafalaust með alla endurhæfingu. Ég er afskaplega þakklát fyrir allt sem VIRK gerði fyrir mig.“

Sjálfsvinnan byrjar hægt en gengur svo hraðar

Hvernig er svo staðan hjá þér núna?

„Bara nokkuð góð. Heilsan hefur lagast heilmikið, eina sem ég þarf að passa er að gera ekki of mikið. Lífsgleðin var alveg horfin en ég hef endurheimt hana og lífsviljann. Sumir kalla svona ástand „kulnun“ en mér finnst það ekki komast nálægt því að lýsa minni líðan. Það er ekki langt síðan ég var að lesa í gömlum dagbókum um það svartnætti sem þá ríkti í huga mér – það var beinlínis dauðþrá. Eftir slíkt þarf maður að finna sjálfan sig aftur.“

Þegar maður lendir í svona tilfinningalega slímugri þarabendu þarf maður afskaplega langan tíma til að vinna sig út úr henni. Stundum er talað um að það taki jafn langan tíma að vinda ofan af erfiðri reynslu eins og að verða fyrir henni – samkvæmt því ætti ég að verða sæmileg rúmlega sjötug. Í raun er þetta þó ekki þannig. Sjálfsvinnan byrjar hægt en gengur svo hraðar og hraðar. Maður verður hugrakkari og hugrakkari og fær kjark til að horfast í augu við allt það erfiða sem maður hefur upplifað. Þannig þroskast maður með sjálfum sér.

Ég var afskaplega heppin með ráðgjafann minn hjá VIRK. Hún stóð sig frábærlega vel, alltaf boðin og búin að svara ef ég leitaði til hennar og sýndi mér mikla þolinmæði. Hún sagði reyndar þegar ég lauk þjónustunni hjá VIRK að í samskiptum við mig hefði hún lært ýmislegt sem hún gæti nýtt sér áfram.

Ég er glöð yfir að vera ég sjálf aftur eftir að hafa verið týnd í þunglyndi og kvíða í mörg ár – næstum grafin. Ég þakka þessa uppbyggingu aðstoðinni sem ég fékk hjá VIRK, Hugarafli og svo sjálfri mér.“

*Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Ljósmynd: Lárus Karl Ingason*

UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2021



Svör við spurningunni
„Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?“

”VIRK var eins og björgunarhringur á ólgandi hafi, það skipti mig öllu að geta komist í skjól meðan ég vann í að ná heilsu.”

”Ráðgjafinn minn, hún var svo næm á hvað ég þurfti á hverjum tíma, hvetjandi og úrræðagóð. Úrræðin sem mér voru boðin hentuðu vel og hjálpuðu mér mjög mikið.“

”Ég er mjög þakklát fyrir að þjónusta VIRK er í boði fyrir það fyrsta. Ég á engin orð til að lýsa stuðningnum, hvatningunni og samhygðinni sem ráðgjafi minn sýndi mér í umhyggju sinni gagnvart minni heilsu og líðan.“

”Það var vel haldið utan um mín mál og ráðgjafinn minn fljót að sjá hvað ég þyrfti helst á að halda. Þrátt fyrir Covid voru reglulegir fundir og gott eftirlit. Ég er bara svo þakklát yfir að fá að vinna úr mínum málum sem ég hef verið að sligast með frá barnæsku.“

”Það var bara allt - mjög fagleg og frábær aðstoð á allan hátt. Sá mest eftir að hafa ekki leitað til VIRK fyrr en ég gerði.“

”A warm, welcoming, supportive service was provided to me from day one. I thank my VIRK counselor for all the help, from the bottom of my heart.”

”Allt sem ég fékk hjá VIRK hefur hiklaust komið mér á betri stað í lífinu.“

”Ráðgjafinn var fagmaður fram í fingurgóma. Mér fannst ég vera hluti af teymi þar sem allir voru með sama markmið: að koma mér aftur af stað, styrkja mig andlega og líkamlega og vinna úr áföllum. Prógrammið rauf líka einangrunina og kvíðann og gaf mér kraft til að hefjast handa við að koma lífi mínu aftur af stað.“

”Úrræðin og skilningurinn sem ég mætti, þetta var virkilega erfitt skref að taka en það hjálpaði hversu vel var hlustað á mig.“



BERGLIND STEFÁNSDÓTTIR
GUÐRÚN RAKEL EIRÍKSDÓTTIR
sálfræðingar og verkefnastjórar hjá VIRK

KULNUN Í STARFI



Inngangur

Haustið 2020 var sett af stað þróunarverkefni innan VIRK tengt kulnun (e. burnout). Upphaf verkefnisins má að mörgu leyti rekja til aukinnar umræðu um kulnun á vinnumarkaði, en sú umræða hefur verið töluverð síðastliðin ár. Á sama tíma hafa rannsóknir á þessu fyrirbæri aukist í stöðugum mæli í alþjóðasamfélaginu. Það hafa þó verið gríðarlega mismunandi áherslur í þessum rannsóknum og stuðst við ólíkar skilgreiningar á kulnun. Eins hafa mismunandi viðmið verið notuð þegar kemur að því að meta hvort um starfstengda kulnun sé að ræða. Alþjóðaheilbrigðisstofnunin (WHO) gefur út alþjóðlegt flokkunarkerfi sjúkdóma og skyldra heilbrigðisvandamála^{1,2}. Samkvæmt WHO er skilgreining kulnunar eftirfarandi:

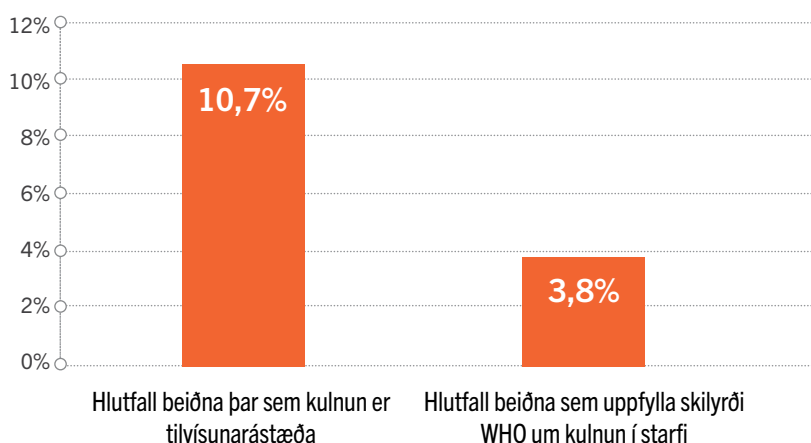
„Kulnun er heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekist á árangursríkan hátt að ná stjórn á. Einkenni kulnunar eru á þrem viddum: 1) Orkuleysi eða örmögnun; 2) Andlega fjarverandi í vinnu, neikvæð viðhorf eða tortryggni tengd vinnustað; 3) Minni afköst í vinnu. Kulnun vísar til fyrirbæris í tengslum við vinnuumhverfið og ætti ekki að vera nýtt til að lýsa reynslu á öðrum sviðum lífsins²“.



” Þegar kulnun eða langvarandi streita tengd starfi kemur fram í tilvísunarbeiðni læknis um starfsendurhæfingu á vegum VIRK eru þær yfirfarnar af verkefnastjórum kulnunar.

Hlutfall beiðna þar sem kulnun er megin tilvísunarástæða

beiðni læknis borin saman við sérfræðimat kulnunararteynus



Mynd 2

Einnig er það tekið fram í skilgreiningu WHO að mikilvægt sé að mismunagreina, það er hvort einkenni geti skýrst af öðrum orsökum svo mögulegt sé að veita rétta og viðeigandi meðferð. WHO undanskilur eftirfarandi geðraskanirnar; aðlögunarröskun, raskanir tengdar streitu, kvíði eða óttatengdar raskanir og lyndisraskanir.

Skilgreining WHO varð kjarni verkefnis VIRK þar sem mikilvægt er að skerpa á viðmiðum og aðlaga verkferla þegar kemur að ofangreindum vanda. Markmið slíkrar vinnu er ávallt að veita einstakling viðeigandi þjónustu á réttum tíma.

Verkefnið

Þegar kulnun eða langvarandi streita tengd starfi kemur fram í tilvísunarbeiðni læknis um starfsendurhæfingu á vegum VIRK eru þær yfirfarnar af verkefnastjórum kulnunar. Næst tekur við skoðun þeirra gagna sem fyrir liggja en verkefnastjórar eru sálfræðingar sem hafa m.a. starfað við greiningar, meðferðir og endurhæfingu innan heilbrigðiskerfisins. Viðmið fyrir þessari flokkun er fyrrnefnd skilgreining WHO (Sjá mynd 1).

Í ákveðnum tilvikum er hringt í einstaklinga, þá til að afla viðbótar upplýsinga, en það er einnig gert við inntöku annarra mála

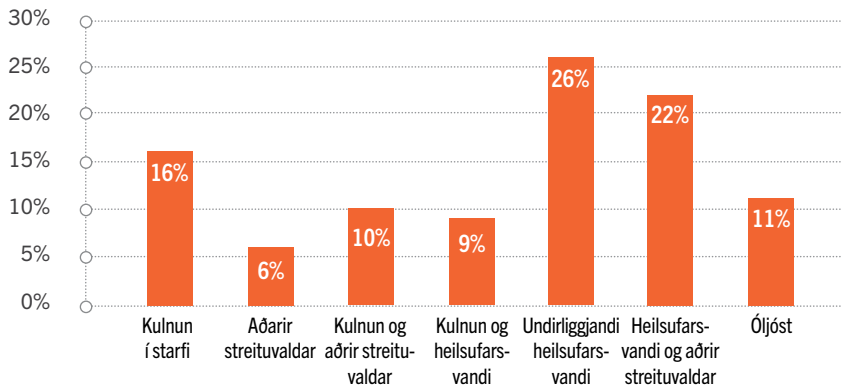
hjá VIRK. Auk þess getur komið til þess að einstaklingar koma í viðtal til að hægt sé að skera úr um ástæðu og aðdraganda þess að einstaklingur hefur orðið óvinnufær.

Lýsandi tölfraði

Nú þegar rúmlega ár er liðið frá því verkefnið hófst er hægt að birta lýsandi tölfraði. Mikilvægt er að taka fram að lýsandi tölfraði er notuð til að lýsa vissum eiginleikum gagna en ekki er hægt að draga ályktanir um orsakasamhengi. Því er þarft að hafa í huga þennan fyrirvara þegar slík gögn eru skoðuð og túlkuð. Heildarfjöldi beiðna sem bárust til VIRK á þessu tímabili frá nóvember 2020 til október 2021 voru alls

Flokkun beiðna yfir 12 mánaða tímabil

nóvember 2020 - október 2021



Mynd 3

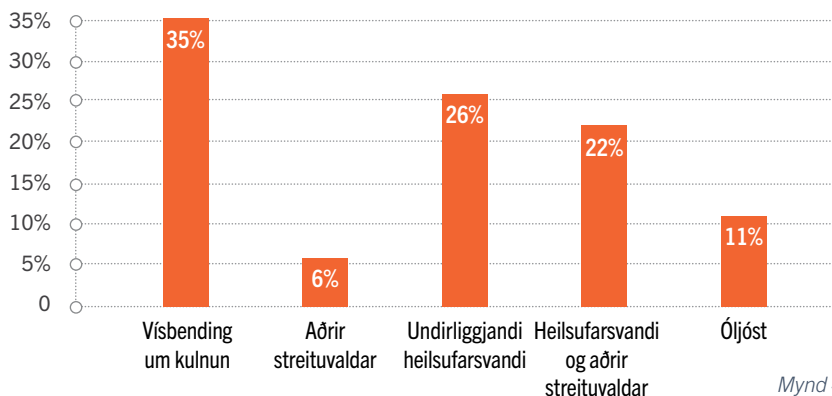
Mynd 3. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

” Af öllum þeim 3.291 einstaklingum sem leituðu til VIRK á ofangreindu tímabili voru um 10,7% sem komu á forsendum langvarandi streitu eða kulnunar í starfi.

Flokkun beiðna yfir 12 mánaða tímabil

nóvember 2020 - október 2021

Kulnunarhópar lagðir saman



Mynd 4

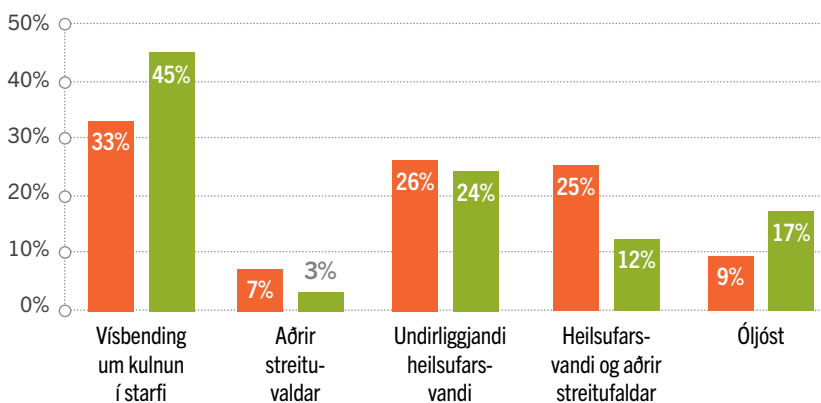
Mynd 4. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

3.291. Af þeim heildarfjölda beiðna voru 10,7% sem flokkuðust í kulnunarverkefnið. Eftir að verkefnastjórar höfðu farið í gegnum fyrirbyggjandi upplýsingar í samræmi við viðmið flokkana voru 3,8% beiðna sem uppfylltu viðmið WHO fyrir kulnun í starfi (sjá mynd 2).

Hér eftir verður eingöngu fjallað nánar um þau 10,7% mála sem komu inn í kulnunarverkefnið, flokkun þeirra og lýsandi tölfræði. Sá hluti beiðna sem flokkast ekki inn í verkefnið er því 89,3% en á þeim beiðnum koma ekki fram vísbendingar um kulnun í starfi og eru þá aðrar ástæður sem skýra óvinnufærni eða skerta starfsgetu.

Konur og karlar

● Konur ● Karlar

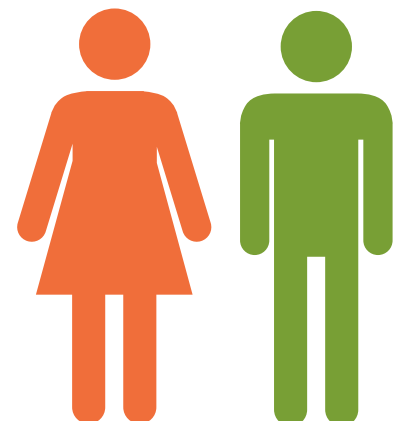


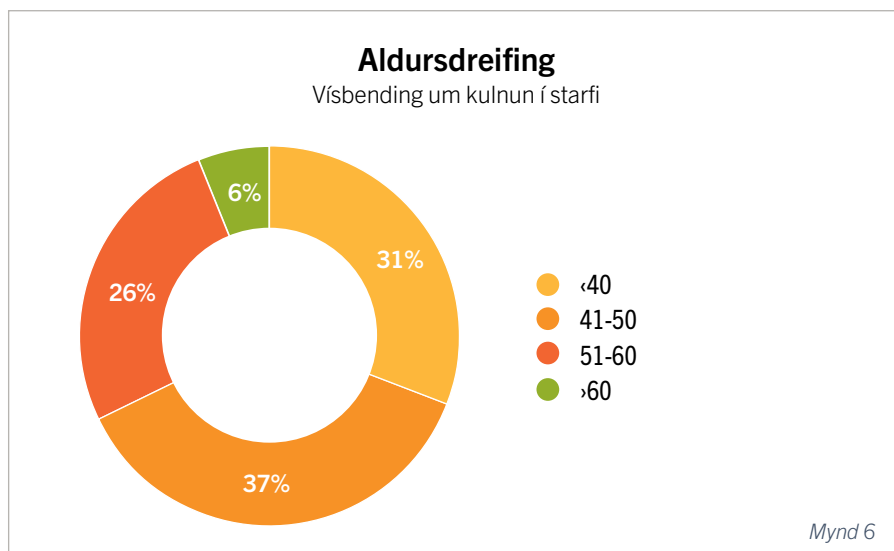
Mynd 5

Mynd 5. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

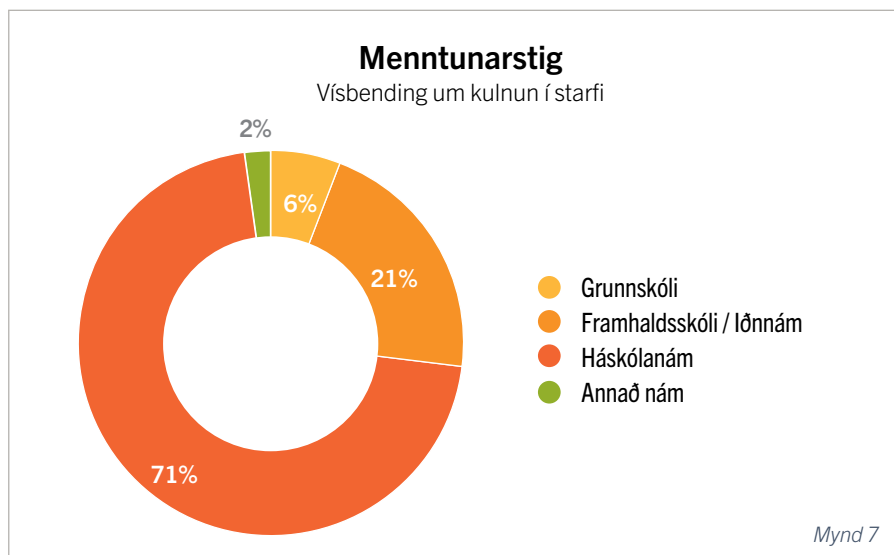
Flokkarnir

Verkefnið leiddi til sjö ólíkra flokka með tilliti til meginástæðu óvinnufærni einstaklingana. Þá voru það mál sem flokkuðust





Mynd 6. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.



Mynd 7. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

sem starfstengd kulnun samkvæmt WHO (1), aðrir streituvaldar en vinnan (2), starfstengd kulnun og aðrir streituvaldar (3), starfstengd kulnun og skilgreindur heilsufarsvandi (4), annar og skilgreindur heilsufarsvandi (5), heilsufarsvandi og aðrir streituvaldar (6) og að lokum mál sem flokkast sem óljós (7). Þau mál sem talin voru óljós við inntöku var ýmist vísað áfram í frekara mat hjá lækni VIRK eða komu ekki í þjónustu þar sem einstaklingur sinni hærra starfshlutfalli en viðmið VIRK kveða á um.

Í um 16% mála er viðmiðum WHO um kulnun í starfi náð að öllu leyti, þ.e. aðrir streituvaldar eru ekki til staðar né liggur fyrir geðgreining sem er undanskilin. Í um 19% mála er þó ekki að öllu leyti hægt að greina þarna á milli. Það þýðir að auk vinnutengds álagspáttar eru til staðar aðrir streituvaldar eða formleg geðgreining. Hér er mjög mikilvægt að taka fram að um upphafsstöðu máls í starfsendurhæfingu er að ræða og miðast flokkunin við þær upplýsingar sem liggja fyrir á þeim tímápunkti. Á mynd 4 má sjá hvar þessir flokkar eru sameinaðir sem „vísbending um kulnun.“

Birtingamynd einkenna í öllum þessum flokkum getur að einhverju leyti verið svipuð en þegar kemur að því að veita viðeigandi þjónustu og setja upp áætlun um endurkomu til vinnu skiptir gríðarlegu máli að greina vel á milli. Til dæmis getur annar skilgreindur heilsufarsvandi, eins og t.d. þunglyndi, í sumum tilvikum leitt til þess að einstaklingur upplifir skert álagspól í vinnu. Þá er mikilvægt að leggja áherslu á þann vanda fremur en að skoða álagspætti í starfi eða álag tengt öðrum þáttum lífsins. Þetta getur haft mikil áhrif á líðan og batahorfur.

Kynjaskipting

Konur eru 78% hópsins og karlar 22%. Er þetta ögn ójafnari kynjaskipting en almennt leitar eftir þjónustu VIRK, þar sem til dæmis árið 2021 voru konur 68% þjónustuþega VIRK³. Á mynd 5 má sjá hvernig mál kvenna annars vegar og karla hinsvegar skiptast milli flokkana sjö. Þegar litið er til kvenna er vísbending um kulnun í starfi hjá um 32,7% þeirra. Þar á eftir flokkast 26% kvenna með annan skilgreindan heilsufarsvanda og 25% með heilsufarsvanda og aðra streituvalda. Á myndinni má einnig sjá hvernig mál karla skiptast eftir flokkunum sjö. Í um 44,9% mála er vísbending um kulnun í starfi. Þar á eftir flokkast 24% með annan skilgreindan heilsufarsvanda, líkt og hjá konunum. Talsverður munur kemur fram milli kynja þegar kemur að flokknum heilsufarsvandi og aðrir streituvaldar.

Aldursdreifing

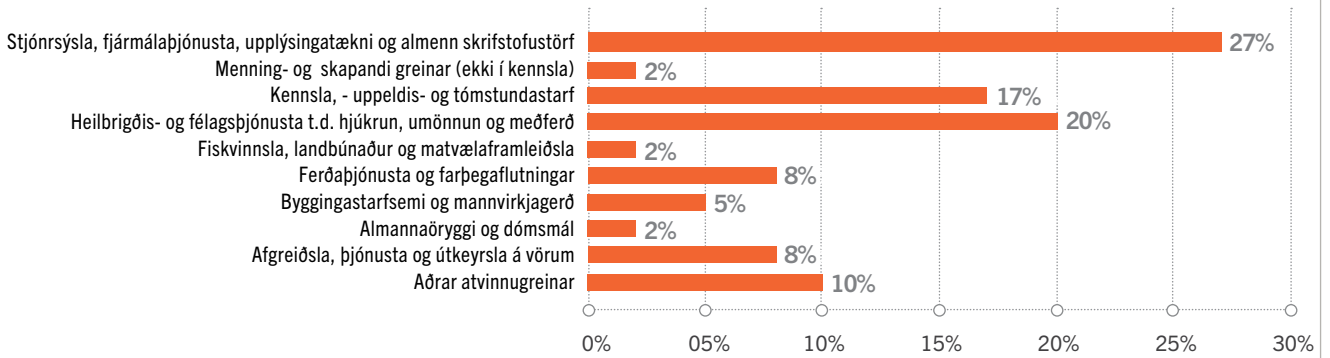
Aldursdreifing þeirra 10,7% sem urðu hluti af verkefninu er nokkur eða frá 25 til 67 ára aldurs. Meðalaldurinn er 45,9 ára. Á mynd 6 má sjá aldurskiptingu þeirra sem eru skoðuð nánar út frá kulnun í starfi. Eins og sjá má er sú skipting nokkuð jöfn innan hópsins. Ekkert eitt aldurskeið virðist því skera sig úr en flestir eru þó á aldrinum 41-50 ára.

Menntunarstig

Sú breyta sem hleðst áberandi á einn þátt umfram aðra er menntunarstigið. Ólíkt því sem kom fram um jafna aldursdreifingu er dreifingin mun ójafnari þegar kemur að menntun. Af þeim málum sem vísbendingar voru um kulnun í starfi höfðu 71% lokið háskólamenntun en um 21% lokið við framhaldsskóla/iðnnámi. Þegar almennt er litið til menntunar þeirra sem þiggja þjónustu VIRK er dreifingin önnur. Á vefsíðu

Starfsvettvangur

Skipting þeirra þar sem fram kemur vísbending um kulnun í starfi



Mynd 8

Mynd 8. Mikilvægt að hafa í huga þegar myndin er skoðuð að ekki er um að ræða hlutfall af öllum beiðnum sem berast til VIRK. Þau 100% sem miðað er við eru einungis 10,7% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

VIRK³ má sjá að árið 2021 höfðu 34% þjónustugegar VIRK lokið grunnskólaprófi sem hæsta menntunargráðu og um 31% háskólanámi.

Starfsvettvangur

Til VIRK leitar fólk sem stundað hefur afar fjölbreytt störf á vinnumarkaði. Eðli málsins samkvæmt er til mikill fjöldi starfsheita. Hér eftir koma upplýsingar um starfsvettvang þess hóps þar sem vísbending um kulnun er til staðar (sjá mynd 8). Því er einungis

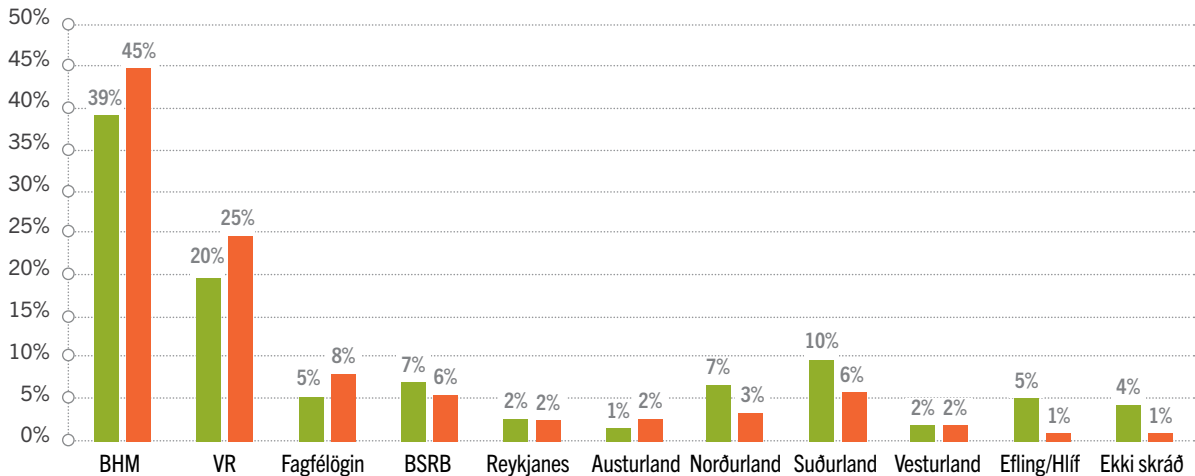
um að ræða 3,8% af heildarfjölda beiðna sem barst VIRK á gefnu tímabili. Um er að ræða lýsandi tölfræði fyrir þennan afmarkaða hóp og því skal þetta skoðað með þeim fyrirvara. Mikilvægt er að hafa í huga að hlutfallslega endurspeglar þetta ekki þann fjölda fólks sem glímur við kulnun í starfi innan þessara starfsgreina.

Af þessum hópi eru flestir eða 27% sem starfa innan stjórnsýslu, fjármálaþjónustu, upplýsingatækni eða almennra skrifstofustarfa. Þar á eftir koma þeir sem starfa innan

heilbrigðis- og félagsþjónustu eða um 20%. Þriðji í röðinni er hópur sem starfar innan kennslu,- uppeldis- eða tólmundastarfs sem nemur 17%. Tekið skal fram að ekki er verið að taka mið af menntun heldur einungis spurt út í starfsvettvang. Er því um að ræða nokkuð fjölbreytta hópa innan hvers hóps. Ekki eru forsendur til að skoða þetta eftir frekari sundurliðun, þar sem safna þarf frekari gögnum til þess. Birta þarf slíkar upplýsingar að lengri tíma liðnum þar sem þetta eru einungis 3,8% af heildarfjölda beiðna sem bárust VIRK á gefnu tímabili.

Dreifing milli starfsstöðva VIRK

Öll mál innan verkefnis vs. mál þar sem vísbending er um kulnun í starfi



Mynd 9

Mynd 9. Grænar súlur eru heildarhópur verkefnis, 10,7% af heildarbeiðnum til VIRK á gefnu tímabili en appelsínugular súlur er sá hópur þar sem vísbending er um kulnun í starfi.



Starfsstöðvar VIRK

VIRK starfar um allt land og er þjónusta VIRK til staðar á öllum helstu þéttbýlisstöðum landsins. Sérhæfðir ráðgjafar eru staðsettir hjá stéttarfélögum víða um land, en þeir fylgja þeim er sækja starfsendurhæfingu í gegnum allan ferilinn og móta einstaklingsmiðaða áætlun um endurkomu til vinnu með einstaklingunum. Á mynd 9 má sjá hvernig málin í kulnunarverkefninu og jafnframt 10,7% heildarbeiðna sem bárust VIRK á tímabilinu skiptast milli helstu starfsstöðva VIRK og/eða landshluta.

Eins og sjá má eru flestir í stéttarfélögum BHM eða öðrum félögum sem ráðgjafar VIRK hjá BHM þjónusta. Til að mynda þjónusta ráðgjafar BHM Kennarasamband Íslands, Félag Íslenskra hjúkrunarfræðinga og Læknafélag Íslands. Myndin er nokkuð stöðug um dreifingu mála hvort sem litið er á hóp verkefnisins í heild eða þann hóp þar sem vísbending er um kulnun í starfi. Þó dreifast málin í minna mæli innan kulnunarhópsins og hlaðast þau hvað helst á tvö stéttarfélög. Um 70% þiggja þjónustu hjá ráðgjöfum VIRK innan stéttarfélaganna BHM og VR en til dæmis einungis um 1% hjá stéttarfélögum Eflingar og Hlíf. Hafa ber í huga þann mun sem eðlilega er milli stéttarfélaganna þar sem ekki er jöfn skipting félagsmanna. Starfandi ráðgjafafjöldi er því ekki sá sami á öllum starfsstöðvum. Slíkur munur skýrir þó ekki þessa dreifingu nema að litlum hluta þar sem Efling er til dæmis félag sem telur

marga félagsmenn og þjónusta ráðgjafar VIRK hjá Eflingu talsverðan fjölda fólks í starfsendurhæfingu. Því er ávallt mikilvægt að undirstrika að þessar tölur eiga einungis við um 10,7% af heildarfjölda beiðna er bárust VIRK á gefnu tímabili.

Lokaorð

Til að draga saman eru hér verið að birta fyrstu tölur í tengslum við þróunarverkefni VIRK um kulnun í starfi. Tölurnar spanna 12 mánaða tímabil eða frá nóvember 2020 til og með október 2021. Mikilvægt er að byggja á gögnum og fyrirframgefnum forsendum í umræðu um kulnun. Um er að ræða flókið fyrirbæri sem enn er ekki sátt um hvernig eigi að nálgast í alþjóðasamfélagi. Af öllum þeim 3291 einstaklingum sem leituðu til VIRK á ofangreindu tímabili voru um 10,7% sem komu á forsendum langvarandi streitu eða kulnunar í starfi.

Þrátt fyrir að eingöngu sé um lýsandi tölfræði að ræða er margt áhugavert sem kemur fram í þessum tölum. Áframhaldandi rannsóknir innan VIRK munu svo skoða nánar ýmsa þætti þegar kemur að aðdraganda og afleiðingum langvarandi álags í starfi. Mikill fjöldi einstaklinga með háskólamenntun sem flokkast í verkefnið vekur til dæmis vangaveltur sem vert væri að skoða nánar. Rannsaka þyrfti eðli þessara starfa og mismunandi álagspætti í vinnu. Hvað það er sem viðheldur ákveðnum vítahring þegar kemur að birtingamynd kulnunar er einnig eitthvað sem verður skoðað í framhaldinu.

Þá virðist aldur ekki hafa afgerandi áhrif á líkur þess að þróa með sér kulnun í starfi. Þessi jafna dreifing sem kemur hér fram er í samræmi við erlendar rannsóknir. Frekari rannsóknir eru í gangi í samstarfi við Háskólann í Reykjavík. Einnig er vert að nefna að í síðustu ársritum VIRK hefur verið fjallað nánar um skilgreiningu á kulnun í starfi⁴ og ofangreint verkefni VIRK⁵.

Heimildir:

1. World Health Organization. (1992). The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines. Geneva: World Health Organization.
2. World Health Organization. (2019). International statistical classification of diseases and related health problems (11th ed.). Sjá á síðu: <https://icd.who.int/>
3. VIRK starfsendurhæfingarsjóður (2022). VIRK í tölum. Sjá á síðu: <https://www.virk.is/is/um-virk/upplýsingar/virk-i-tolum>
4. Berglind Stefánsdóttir (2020). Skilgreining á kulnun samkvæmt Alþjóðaheilbrigðisstofnuninni (WHO). Ársrit VIRK um starfsendurhæfingu (2020), 70-71.
5. Berglind Stefánsdóttir og Guðrún Raket Eiríksdóttir (2021). Þróunarverkefni VIRK – Kulnun í starfi. Ársrit VIRK um starfsendurhæfingu (2021), 68-69.

STARFSENDURHÆFING SAMHLIÐA VINNU – SSV



Sterk innbyrðis tenging er á milli heilsu og vinnu¹. Góð vinna hefur jákvæð áhrif á heilsu einstaklinga og góð heilsa er nauðsynleg til að við getum verið afkastamikil í starfi. Stjórnvöld, vinnuveitendur og einstaklingar njóta góðs af þessu sambandi en það krefst skuldbindingar og samstillts átaks frá þessum þremur hagsmunahópum til að viðhalda því. Það að vera með heilsubrest kemur ekki endilega í veg fyrir að vera virkur á vinnumarkaði og í raun eru margir að vinna sem eru með langvarandi heilsubrest þó þeir séu ekki á örorku.

Það er hinsvegar staðreynd að atvinnuþátttaka öryrkja (starfandi og atvinnulausir) er mun lægri en þeirra sem eru ekki á örorkubótum². Það er því mikilvægt reyna að koma í veg fyrir að heilsubrestur þróist upp í langvarandi eða versnandi ástand allt í það að draga úr getu á að taka þátt á vinnumarkaði.

Endurkoma til vinnu eftir langtíma veikindi getur oft verið erfið og krefst í mörgum tilfellum góðrar samvinnu milli starfsmanns og vinnuveitandans til að hún verði árangursrík. Í dag eru alltaf að bætast við rannsóknir sem styðja við þá hugmynd að

snemmbær og vel studd endurkoma inn á vinnustaðinn og fyrir einstakling að komast aftur í sína fyrri rútinu hefur jákvæð áhrif á geðheilsu einstaklingsins og getur hjálpað honum að ná sér að fullu³. Hér er því verið að skoða mögulega endurkomu til vinnu eða viðveru í vinnu þegar starfsfólk hafa ekki alveg náð fullri starfsgetu og áherslan er á að virkja starfsfólk á meðan þau eru í veikindaleyfi.

Á Norðurlöndunum og í nokkrum löndum í Evrópu hefur á síðustu árum orðið þróun í þá átt að innleiða og/eða stækka bótakerfið sem heldur utanum veikindafjarveru frá

vinna sem gerir starfsfólki kleift að fá greidd veikindalaun (sjúkradagpeninga) samhliða því að vinna í skertu starfshlutfalli í ákveðinn tíma sem kallast stigvaxandi endurkoma til vinnu⁴. Sérstaklega þarf að huga að aðkomu vinnuveitenda til að árangursrík endurkoma til vinnu geti átt sér stað og hafa rannsóknir sýnt að bestu niðurstöðurnar fást þegar starfmaðurinn, heilbrigðiskerfið og vinnuveitandinn vinna saman að endurkomu til vinnu⁵.

Vinnan sjálf getur oft verið besta úrræðið í starfsendurhæfingunni og, eins og kemur fram hér fyrir ofan, þá eru úrræði sem tengjast vinnustaðnum oft árangursríkari en þau sem eiga sér stað án tengingar við hann. Það að fá t.d. tækifæri til að draga úr starfshlutfalli og sækja starfsendurhæfingu samhliða vinnu (SSV) þegar um heilsubrest er að ræða getur reynst mörgum vel og auðveldað þeim að ná aftur fyrra starfshlutfalli.

Þar sem starfsfólki er gert kleift að vinna hlutastörf samhliða því að fá greidd veikindalaun á mótí hefur reynst áhrifaríkt til að halda fólki með skerta starfsgetu á vinnumarkaðinum⁴. Slík nálgun getur haft jákvæð áhrif á heilsu og vellíðan þar sem daglegum venjum starfsfólks er viðhaldið á sama tíma og þau fá aukin tilgang í lífinu og tækifæri á félagslegum stuðningi frá vinnufélögum.

Slíkt fyrirkomulag getur einnig dregið úr streitu hjá viðkomandi starfsmanni þar sem betra tækifæri gefst á að skipuleggja hvernig verkefnum er dreift á meðal starfsfólks. Þetta getur þannig bætt samskipti við samstarfsfólk vegna aukins skilnings á aðstöðu starfsmannsins með skertu starfsgetuna.

STARFSENDURHÆFING SAMHLIÐA VINNU STIGVAXANDI ENDURKOMA Í FYRRA STARFSLUTFALL

Hagur vinnuveitenda:

Snemmbær endurkoma einstaklings til vinnu eða áframhaldandi viðvera hans í vinnu í skertu starfshlutfalli getur dregið úr kostnaði hjá vinnuveitanda með því að minnka líkur á því að ráða þurfi einhvern annan í hans stað.

Það að hlúa að starfsfólki og láta það finna að það er mikilvægt dregur úr starfsmannaveltu og kostnaði vegna nýliðunar.

Hvernig fyrirtæki meðhöndlar starfsfólk sitt, sem er fjarverandi vegna veikinda, þegar það snýr aftur til vinnu og/eða minnka starfshlutfall sitt samhliða starfsendurhæfingu getur mótað hugmyndir þeirra og annarra um fyrirtækið. Góð meðhöndlun mun skapa jákvæða menningu og efla starfsandann.

Stigvaxandi endurkoma til vinnu dregur úr líkum á því að starfsfólk muni ekki snúa aftur í sitt fyrra starfshlutfall og minnkar þannig þörf fyrir að ráða og þjálfra nýtt starfsfólk.

Þar sem meðalaldur starfsfólks er að hækka þurfa vinnuveitendur að skoða leiðir til að hvetja starfsfólk sitt og auðvelda þeim að vera í vinnunni og/eða snúa aftur til vinnu eftir veikindi í stað þess að missa þá af vinnustaðnum á eftirlaun fyrr en það ætlaði.

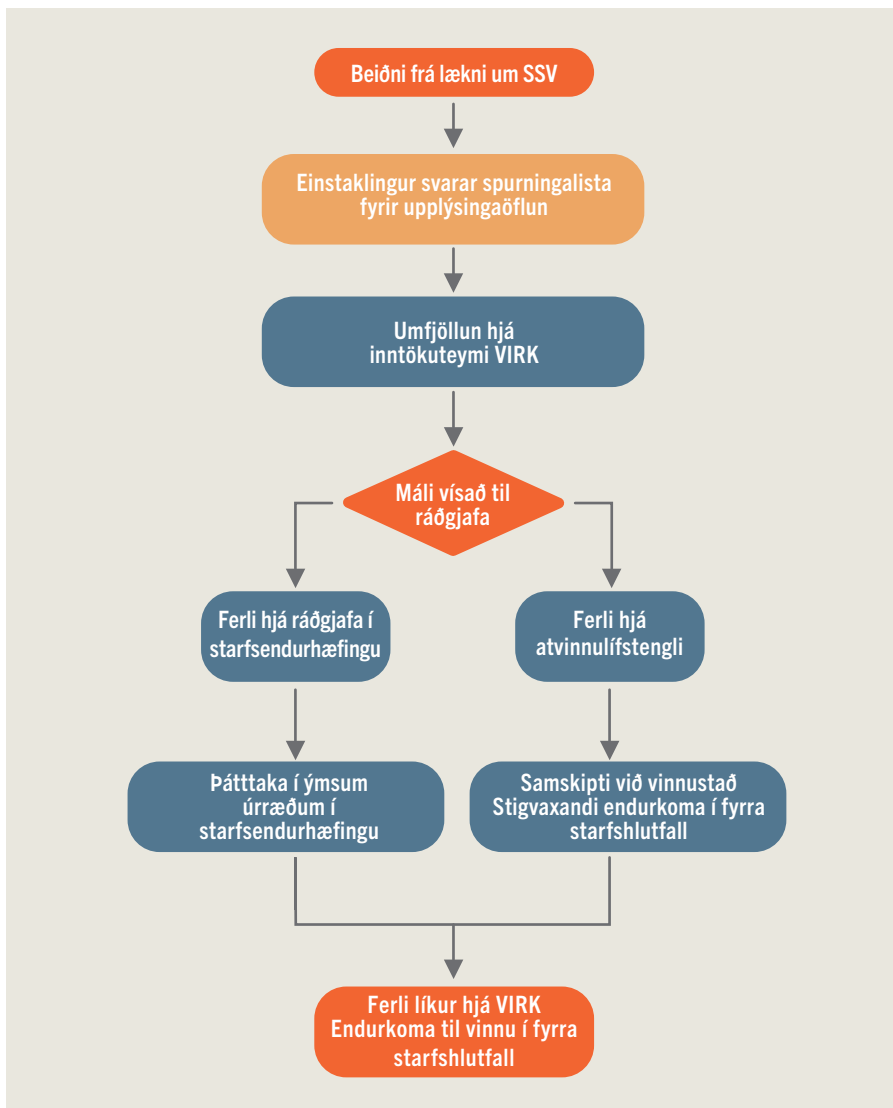
Hagur starfsfólks:

Almennt séð, þá er vinna góð fyrir heilsu og velferð og hún veitir einnig fjárhagslegt öryggi. Það að geta ekki snúið aftur til vinnu í fyrra starfshlutfall eftir veikindi getur leitt til þess að starfsfólk fari fyrr á eftirlaun en það ætlaði og þar með af vinnumarkaðinum.

Það að snúa aftur til vinnu eftir veikindi og/eða vera áfram í vinnu í skertu starfshlutfalli auðveldar starfsfólki að komast í/viðhalda fyrri rúttínu og hjálpar við að koma lífi þeirra aftur í eðlilegan farveg. Það eykur sjálfsvirðingu einstaklingsins og bætir geðheilsu og félagslega aðlögun hans.

Áhrifarík endurkoma til vinnu eða vinna í hlutaveikindum getur hraðað bata og komið í veg fyrir hugsanlegt bakslag eða fylgikvilla sem geta verið afleiðingar þess að vera frá vinnu.





Í niðurstöðum nýlegrar rannsóknar sem gerð var í Finnlandi og kannaði áhrif hluta-veikinda snemma í veikindaferlinu (fyrstu 12 vikurnar) á atvinnuþátttöku einstaklinga með geðræn og stoðkerfisvandamál, komu í ljós jákvæð áhrif þessa vinnufyrirkomulags á viðvarandi endurkomu til vinnu og á almenna atvinnuþátttöku og voru þessi áhrif til staðar út allan eftirfylgdartímann sem var tvö ár⁶. Það að vera í starfi samhliða því að vera í hlutaveikindum dró úr líkum á örorku en jók að sama skapi líkur á hlutaörorku. Niðurstöður þeirra voru hins vegar þær að þó að hlutaveikindi feli í sér hættu á aukinni tíðni hlutaörorku, og þá sérstaklega hjá starfsfólki með stoðkerfisvanda, þá stuðlaði það að aukinni atvinnuþátttöku jafnvel hjá því starfsfólki.

Einnig kom í ljós að það að vera í hlutaveikindum samhliða skertu starfshlutfalli í staðinn fyrir að fara alveg af vinnumarkaðinum í langtíma veikindi snemma í veikindaferlinu, leiddi til talsverðs sparnaðar í almenna tryggingarkerfinu yfir tveggja ára

tímabil samhliða aukinni atvinnuþátttöku og auknum heilsufarlegum ávinningi⁷.

Undanfarin misseri hefur VIRK lagt aukna áherslu á að vekja athygli á starfsendurhæfingu samhliða vinnu (SSV). Þegar um slíkt fyrirkomulag er að ræða, þá stígur starfsmaðurinn aldrei alveg frá vinnustaðnum þó að um heilsubrest sé að ræða heldur er reynt að aðlaga starfið að getu einstaklingsins yfir ákveðinn tíma. Það að sækja starfsendurhæfingu samhliða því að vera enn í vinnunni hefur alltaf staðið til boða hjá VIRK og hafa margir nýtt sér þann möguleika.

Pátttaka í starfsendurhæfingu krefst hins vegar tíma og getu til að sækja viðeigandi úrræði sem sett eru upp og eru partur af starfsendurhæfingaráætlun einstaklingsins. Því er lögð áhersla á að þátttakendur séu ekki í fullu starfi eða námi á meðan á endurhæfingunni stendur og æskilegt er að starfshlutfallið sé ekki meira en 60–70% ef einstaklingar stefna á starfsendurhæfingu

samhliða vinnu. Í sumum tilfellum þarf að byrja í enn lægra starfshlutfalli sem síðan er aukið eftir því sem fram líður en markmiðið er að ná fullri starfsgetu eða í fyrra starfshlutfall ef einstaklingur var í hlutastarfi.

Þegar einstaklingar taka þátt í SSV þá eru þeir, eins og áður segir, að sækja vinnu þrátt fyrir að vera ekki fullfrískir en beiðni um starfsendurhæfingu þarf að koma frá lækni sem staðfestir heilsubrest sem hindrar fulla þátttöku á vinnumarkaði. Einstaklingar eru því að taka þátt á vinnumarkaði þegar þeir eru enn ekki orðnir fullfrískir.

Með öðrum orðum þá eru þeir að mæta í vinnu „veikir“ (e. Presenteeism: veikinda-viðvera) en það að mæta „veikur“ í vinnuna er bæði litlið á sem efnahagslegan vanda sem og vanda út frá vinnuverndarsjónarmiðum. Rannsóknir hafa bent á að veikinda-viðvera sé sjálfstæður áhættuþáttur fyrir lélega almenna heilsu í framtíðinni⁸. Ástæður fyrir því að starfsfólk mætir „veikt“ í vinnuna geta verið starfstengdar eins og tímapressa, stjórn verkefna í vinnunni, tengsla við samstarfsfólk og vinnuaðstæður⁹.

Viðhorf starfsmannsins til vinnunnar hefur hér líka áhrif sem og menningin á vinnustaðnum t.d. þar sem neikvætt er horft á að starfsfólk taki veikindadaga. Í nýlegri eigindlegri rannsókn þar sem veikinda-viðvera var skoðuð hjá litlum fyrirtækjum (20 – 49 starfsmenn), kom í ljós að ástæður hennar eru svipaðar og greint er frá hér fyrir ofan¹⁰. Einnig töldu rannsakendur að líta megi á veikinda-viðveru sem eina tegund af „meðferð“ á vinnustaðnum sem hjálpar einstaklingum að forðast að vera stöðugt að hugsa um veikindi sín og gerir þeim kleift að vera virkir og forðast félagslega einangrun.

Það að vera í vinnu eykur almenna virkni hjá fólki sem síðan hefur jákvæð áhrif á andlegri heilsu og vellíðan þeirra¹¹. Vinnan er þó ekki alltaf í eðli sínu til góðs og getur haft neikvæð áhrif á heilsu starfsfólks og þá sér í lagi þar sem ekki er til staðar eðlilegur stuðningur á vinnustaðnum og kröfur starfsins passa ekki við getu starfsmannsins¹².

Við aðlögun á vinnustað aukast líkurnar á því að starfsfólk með skerta starfsgetu geti tekið þátt á vinnumarkaði. Aðlögun fyrir starfsfólk á vinnutíma þeirra, verkefnum eða vinnuaðstöðu er almennt talið vera viðeigandi en einnig þarf að taka tillit til getu og þarfa hlutaðeigandi vinnuveitanda. Allar þessar aðlaganir, einar sér eða til samans,

eftir því sem starfsmaðurinn þarfnast gerir honum kleift að framkvæma vinnu sína á skilvirkan og afkastamikinn hátt. Við slíka aðlögun aukast líkurnar á því að starfsfólk haldist í vinnu, njóti starfsánægju og skili árangri í starfi¹³.

Þessi möguleiki á aðlögun á vinnustað hefur jákvæð áhrif á árangur SSV og því er samstarf við vinnustaðinn og yfirmann starfsmannsins mjög mikilvægir þættir. Atvinnuþátttaka einstaklinga með skerta starfsgetu ræðst því ekki einungis af þeirra heilsufari eða sjúkdómum heldur einnig af vinnuumhverfi þeirra¹⁴.

Bent var á mikilvægi vinnuveitenda í niðurstöðum kerfisbundinnar yfirferðar á ritrýndum greinum um hlutverk vinnuveitenda þegar kemur að atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu. Þar kom fram að ýmis úrræði inni á vinnustaðnum sem miðuð að því að auðvelda vinnuaðlögun á vinnustað sem og stuðningur frá stjórnendum getur dregið úr líkum á ótímabæru brotthvarfi einstaklinga með skerta starfsgetu af vinnumarkaðinum¹⁴.

Starfsendurhæfing samhlíða vinnu (SSV) – Ferlið sniðið að þörfum einstaklingsins (sjá mynd):

- Starfsendurhæfing samhlíða vinnu getur verið góður kostur fyrir starfsfólk sem eiga erfitt með að skila vinnu sinni á fullnægjandi hátt vegna heilsuþrengingar. Í mörgum tilfellum er vinnustaðurinn þegar búinn að koma til móts við starfsfólkið með aðlögunum á vinnustað eða með breytingum á vinnutíma og/eða verkefnum en allar þessar íhlutanir hafa ekki náð að breyta starfsgetu starfsmannsins.
- Við upphaf starfsendurhæfingar þarf mögulega að draga enn frekar úr starfshlutfalli en síðan er hægt að auka það á stigvaxandi máta eftir því sem starfsmaðurinn sýnir framfarir.
- Starfsmaðurinn fær úthlutað ráðgjafa í starfsendurhæfingu sem heldur utanum starfsendurhæfingaráætlunina og styður við einstaklinginn í gegnum ferlið.
- Fljótlega eftir að starfsmaður byrjar í starfsendurhæfingunni er honum úthlutað sérstökum atvinnulífstengli

sem sér um samskipti við vinnustaðinn í samráði við starfsmanninn.

- Atvinnulífstengill er í sambandi við vinnuveitandann og sameiginlega með starfsmanni eru möguleikar á aðlögun á vinnustað skoðuð þ.e. aðlögun á vinnutíma, verkefnum og vinnuaðstöðu.
- Atvinnulífstengill frá VIRK, starfsmaðurinn sjálfur og yfirmaður hans á vinnustaðnum koma að því að skipuleggja sérstaka virkniáætlun. Þar er heildartíminn skipulagður og ferli stigvaxandi endurkomu í fyrra starfshlutfall skráð. Tekið er mið af þörfum bæði vinnustaðarins og starfsmannsins þannig að til verður sigvaxandi virkniáætlun sem allir viðkomandi telja að muni geta gengið upp.
- Atvinnulífstengill VIRK fylgir starfsmanninum eftir inn á vinnustaðinn og er einnig í samskiptum við bæði yfirmann einstaklingsins og ráðgjafa hans í starfsendurhæfingu.
- Endurmat á virkniáætlun á vinnustað á sér stað með reglulegum hætti í gegnum starfsendurhæfingarferlið. Niðurstaða þessa endurmats getur verið að halda áætlun eins og sett var upp í byrjun eða gefa í eða draga úr allt eftir því hvernig gengur hjá starfsmanninum.
- Lengd starfsendurhæfingar er að jafnaði hugsuð til 6–8 mánaða en ferlið er sniðið að þörfum einstaklingsins og því getur það verið styttra eða lengra en lagt er upp með í byrjun.

Heimildir

1. Waddell G & Burton AK. *Is work good for your health and wellbeing?* 2006; The Stationery Office, London, England.
2. Hagstofan. <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinumarkadur/vinumarkadsrannsokn/>
3. Standal MI, Hjemdal O, Aasdahl L, Foldal VS et al. Workplace flexibility important for part-time sick leave selection - a exploratory cross-sectional study of long-term sick listed in Norway. *BMC Public Health*, 2021;21:732.
4. Leoni T. Sick but at work: Graded sick leave in a comparative perspective. *Social Policy Administration*, 2021;55:65-81.
5. Cullen KL, Irvin E, Collie A, Clay F, et al. Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health

Conditions: An Update of the Evidence and Messages for Practitioners.

Journal of Occupational Rehabilitation, 2018;28:1-15.

6. Viikari-Juntura E, Virta LJ, Kausto J, Autti-Rämö et al. Legislative change enabling use of early part-time sick leave enhanced return to work and work participation in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2017;43(5):447-456.
7. Viikari-Juntura E, Leinonen T, Virta LJ, Hiljanen I et al. Early part-time sick leave results in considerable savings in social security costs at national level: an analysis based on a quasi-experiment in Finland. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2019;45(2):203-208.
8. Bergström G, Bodin L, Hagberg J, Lindh T et al. Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2009;1179-1190.
9. Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work: What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Soc Sci Med*, 956-964.
10. Knani M, Fournier P-S & Biron C. Revisiting presenteeism to broaden its conceptualization: A qualitative study. *Work*, 2021;70(2):547-559.
11. Schuring M, Robroek SJW & Burdorf A. The benefits of paid employment among persons with common mental health problems: Evidence for the selection and causation mechanism. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2017; 43(6):540-549.
12. Williams AE, Fossey E, Corbière M, Paluch T & Harvey C. Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal*, 2016; 63:65–85.
13. Corbière M, Villotti P, Lecomte T, Bond GR et al. Work accommodations and natural supports for maintaining employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 2014; 37:90-98.
14. Jansen J, van Ooijen R, Koning PWC, Boot CRL & Brouwer S. Et al (2021) The Role of the Employer in Supporting Work Participation of Workers with Disabilities: A Systematic Literature Review Using an Interdisciplinary Approach. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2021;31(4):1-34.

HARPA FÖNN SIGURJÓNSDÓTTIR

SAMKENNDIN HEFUR STÆKKAÐ



” HARPA FÖNN SIGURJÓNSDÓTTIR ER FERTUG KONA SEM LAUK STARFSENDURHÆFINGU HJÁ VIRK SAMHLIÐA VINNU Í JANÚAR Á ÞESSU ÁRI EFTIR AÐ HAFA NOTIÐ ÞJÓNUSTU VIRK Í ÁR.

Aðdragandi þess að ég sótti um þjónustu hjá VIRK var sá það hafði mikið mætt á mér í þrjú ár. En það dró úr mér að sækja um ég hafði heyrt að maður þyrfti kannski að vera alveg orðin óvinnufær til þess að eiga erindi til VIRK. Þess vegna hélt ég lengi áfram á hnefanum sjálf,” segir Harpa Fönn.

„Mamma mín lést fyrir eigin hendi fyrir þremur árum síðan. Ég var ófrísk þegar þetta gerðist en missti það fóstur. Ég brást við þessum áföllum með því að hefja bataferli sjálf, vinna með heilsuna, enda var ég frekar vön sjálfsvinnu. Ég fór í fjölskylduráðgjöf, stundaði jóga og sund en ég fann eigi að síður að það sem áður var allt í lagi fyrir mig að gera var orðið mér mun erfiðara. Svo varð ég aftur ófrísk hálfu ári eftir að mamma dó en missti það fóstur líka. Í þriðja sinn varð ég ófrísk og eignaðist þá dóttur sem nú er tæplega tveggja ára. Fyrir áttum við hjónin dreng sem nú er að verða fimm ára.

Áföllin voru mér erfið og þótt að það sé yndislegt að eignast börnin sín þá breytir koma þeirra lífi manns. Ég var þrjátíu og fimm ára þegar sonur minn fæddist og sannarlega breytist lífsstíll manns við að eignast börn. Það er krefjandi. Þegar dóttir mín var sex mánaða þá áttaði ég mig á að það stefndi í óefni ef ég héldi svona áfram,” segir Harpa Fönn.

Hvað gerðir þú þá?

„Ég leitaði til heimilislæknisins míns og hann sendi mig í sálfræðimeðferð og fjölskylduráðgjöf hjá heilsugæslunni sem var mjög gott. Eigi að síður var þetta ekki nóg. Auk þessa notaði ég þau ráð sem ég sjálf hafði leitað uppi, sjúkrapjálfun, jóganámskeið og meðferð hjá kírópraktor. Þessi úrræði voru orðin mér mjög kostnaðarsöm og þar við bættust kaup á vítamínum og bætiefnum sem ég tók til að reyna að ná betri heilsu.

Allt þetta kostaði um níutíu þúsund krónur á mánuði. Ég sá því fram á að ég yrði að hætta þessu eða vinna meira til að geta borgað heilsueflinguna. En ég gat ekki hugsað mér að vinna meira en það fjörutíu prósent starfshlutfall sem ég var og er í. Ég starfa sem lögfræðingur hjá mjög skilningsríkum vinnuveitanda. Ég hef líka fengið mjög mikinn stuðning frá mannum mínum.

Þegar ég áttaði mig á að ég yrði að fá frekari hjálp fór ég aftur á fund heimilislæknisins sem þekkir sögu mína mjög vel. Hann stakk upp á að ég leitaði eftir þjónustu hjá VIRK.”

Hvernig leist þér á þá hugmynd?

„Ég er mjög drífandi manneskja og mér leist vel á að leita úrræða hjá VIRK. Ég hafði ekki neina fordóma gegn því enda er umræðan orðin svo opin og fólk finnst ekkert óþægilegt við það að leita sér hjálpar áður en ástandið leiðir til algjörrar kulnunar. Fráfall mömmu var mikið áfall, ég hafði alltaf getað leitað til hennar. Ég missti því mikið þegar hún dó.”

Dýrmætt að vinna samhliða endurhæfingu

Hvað kom til að þú leitaðir eftir starfsendurhæfingu samhliða þínu hlutastarfi?

„Ég rökstuddi á fyrsta fundi með matsaðila VIRK, þegar ekki var búið að ákveða hvort ég fengi þjónustu, að það væri ekki endilega vinnan sem ylli heilsutjóni mínu heldur margir aðrir samverkandi þættir. Mér finnst mjög skemmtilegt í vinnunni og því mikilvægt að geta haldið áfram mínu starfi þar.

”Ég lærði smám saman hvar mörkin mín eru og gæti þess að fara ekki fram úr þeim.

Vinnuveitandi minn sýndi mér sem fyrr sagði mikinn skilning og úr því að ég gat haldið stöðu minni og liðið vel á vinnustaðnum þá vildi ég það. Ég vildi ekki bregðast á þeim vettvangi og það var mér dýrmætt að geta haldið áfram að vinna samhliða starfsendurhæfingunni. Nú er ég komin í áttatíu prósent vinnu þannig að greinilega hefur þetta allt verið til góðs.”

Hvernig var tekið í þessa hugmynd þína um vinnu samhliða starfsendurhæfingu?

„Mér leið strax eins og ég fengi þjónustu á þeim kjörum en mér fannst erfitt að bíða í mánuð þar til ég komst í viðtal hjá ráðgjafa VIRK. Þegar ég hitti svo ráðgjafann komum við okkur saman um að heppilegt væri að ég héldi áfram þeirri heilsurækt sem ég hafði stundað áður en ég kom í þjónustu hjá VIRK.

Ég hafði unnið talsvert í sjálfri mér og minni líðan – eftir svona áföll eins og ég varð fyrir þá er líkaminn lengur að jafna sig en ella. Ég var til dæmis enn með grindargliðnun þegar þetta var og glímdi við ýmsan annan stoðkerfisvanda. Ég hélt því áfram því sem ég hafði áður gert, var hjá sjúkrapjálfa og kírópraktor en svo var ákveðið að ég færi í úrræði til að styrkja mig - Pílatesæfingar í World Class. Ráðgjafinn benti mér á þetta úrræði sem var rétt hjá heimili mínu – ég var bíllaus á þessum tíma.

Magnað og áhrifaríkt úrræði

Ég ákvað líka að reyna að nota daglega hreyfingu til að byggja mig upp, ganga eða hjóla þangað sem ég ætti erindi. Pílatesæfingarnar hjálpuðu mér ótrúlega mikið. Smám saman breyttist líðan mín úr því að vera með daglega verki í það að fá verki af og til. Þá benti ráðgjafinn mér á EMDR-áfalla- og sálfræðimeðferð sem ég ákvað að prófa.

Þetta reyndist vera mjög magnað ferli en ég er fegin að hafa ekki farið beint í það heldur

haft tíma til að jafna mig dálítið. Þetta úrræði er áhrifaríkt en bæði andlega og líkamlega erfitt. Eftir fyrsta tímamann gat ég varla hreyft mig í tvo daga. Þetta er ekki samtalsmeðferð eins og sálfræðipjónustan var heldur er maður að endurheimsækja líðan eftir hin ýmsu áföll. Verið er þá að hjálpa manni út úr andlegum óþægindum þannig að þau leggjast ekki á líkamlega líðan.

Líklega hefði ég ekki farið í þetta úrræði né heldur í World Class nema sem hluti af starfsendurhæfingu hjá VIRK. Það er svo margt sem mér finnst að hið opinbera ætti að taka þátt í en gerir ekki, það er til dæmis dýrt að vera í meðferð hjá kírópraktor en það hjálpaði mér mikið.”

Hvernig gekk þér í EMDR-meðferðinni að vinna úr áfallinu sem fráfall móður þinnar var?

Ég verð að viðurkenna að þessi meðferð dugði ekki að fullu til þess að vinna úr þessu eina áfalli, enda var það kannski ekki markmiðið. En þessi aðferð er tæki til að hjálpa manni að takast á við erfiðar aðstæður. Það var mjög gott að geta hreinsað til margt annað sem safnast hafði fyrir á vegferðinni allt frá barnæsku.”

Vinnan færir mér hamingju

Hvernig gekk þér að vinna meðfram starfsendurhæfingunni?

„Vinnan mín færir mér mikla hamingju, ég er í draumastarfinu. En vissulega getur starf verið erfitt eins og allt annað í lífinu, jafnvel umönnun barnanna. Ég lærði smám saman hvar mörkin mín eru og gæti þess að fara ekki fram úr þeim. Þótt ég sé útskrifuð frá VIRK eru ýmsir hlutir sem ég verð að gera enn í dag. Ég veit að ég mun ekki geta sinnt hundrað prósent vinnu – maður ætti þó aldrei að segja aldrei – kannski get ég það eftir fimm ár?”

Fyrir hálfu ári tókum við hjónin mjög stóra ákvörðun, við minnkudum við okkur húsnæði um þrjátíu fermetra og losnuðum þannig við einhverjar skuldir. Ég þurfti ekki að fara á líffeyri í starfsendurhæfingunni en VIRK borgaði fyrir mig ýmis heilsueflandi úrræði.”

Hafði þjónustan hjá VIRK einhver áhrif í sambandi við þá ákvörðun að fara í minna húsnæði?

„Já, ég held það. Ég hef lært að forgangsraða upp á nýtt og vil ekki fara í sama ástand aftur og ég var í áður. Minni fjárhagsáhyggjur

” Stundum fannst mér jafnvel gott að komast aðeins út af heimilinu, komast í vinnuna og hugsa þar um allt önnur viðfangsefni en þau sem erfiðara var kannski að hugsa um.



þýða minna áreiti. Það var rosaleg frelsun. Ég losnaði líka við þá hugsun að ég yrði að vinna meira. Að losna við skuldir þýddi að ég get leyft mér að vinna hlutastarf án þess að hafa áhyggjur. Þetta var vissulega erfið ákvörðun en ég er mjög glöð með hana.”

Hvað viltu segja um það úrræði að vera í vinnu jafnhliða starfsendurhæfingu?

„Það hefur reynt mér vel. Tilfinningin um að vera einhvers virði sem ég fékk við það að halda áfram að vinna hjálpaði mér. Stundum fannst mér jafnvel gott að komast aðeins út af heimilinu, komast í vinnuna og hugsa þar um allt önnur viðfangsefni en þau sem erfiðara var kannski að hugsa um. Ég held samt að ég hefði aldrei getað þetta samhliða hundrað prósent vinnu eða hlutavinnu sem jafngilti slíku vinnuálagi.

Vinnuveitandinn minn og ég gátum púslað þessu mjög vel saman. Í fyrirtækinu sem ég vinn hjá var komin reynsla á hlutastörf – einnig meðfram aðstæðum í samfélaginu jafnhliða Covid 19 faraldrinum. Það ástand hefur kennt okkur að við getum sinnt ýmsu í gegnum tölvur, svo sem fundum, í stað þess að þeytast úr einum stað í annan. Líka hefur fólk komist upp á lag með að vinna hluta af starfi sínu heima.”

Pakklát fyrir samstarfið við ráðgjafa VIRK

Hvernig gekk að vinna með ráðgjafa VIRK?

„Það var frábært, ég var heppin með ráðgjafa, er þakklát fyrir samstarfið við hana. Það er mikilvægt að ráðgjafinn hlusti á þjónustuþegana. Við erum öll mismunandi, eitt

hjálpur einum en öðrum ekki. Ef maður er sjálfur búinn að finna leiðir sem hjálpa manni þá er um að gera að halda því áfram. Ég hélt áfram í samvinnu við ráðgjafann að gera það sem mér fannst skila mér árangri, svo sem sjúkrabjálfunin og meðferð hjá kírópraktor. Hið nýja var Pílatesæfingarnar og EMDR-áfalla- og sálfræðimeðferðin.”

Heldur þú að starfsendurhæfing samhliða vinnu sé fyrir alla?

„Kannski ekki fyrir alla. Sumir þurfa að kúpla sig alveg út frá því sem þeir voru að gera. En ef maður getur það þá held ég að jafnvel örlítill virkni, kannski námskeið, hjálpi til í starfsendurhæfingunni. Að hafa eitthvert markmið.

Eitt var það sem ég gerði áður en get ekki enn haft inni í lífi mínu og það er tónlistin og sköpun á því sviði. Ég hef ekki getað opnað mér leið þangað eins mikið og ég gjarnan vildi. Listamenn þurfa kannski að taka sér alveg hlé eða hugsa sköpunarstarfið upp á nýtt. Þar held ég að séu aðstæður þar sem fólk getur bara verið annað hvort eða. Áföllin og breytingin á lífsháttum mínum hafa óneitanlega lokað dálítið leið minni að tónlistarsköpun. En á hinn bóginn hef ég í staðinn getað sinnt vinnunni, fjölskyldunni minni og mér sjálfri betur. Hægt og rólega kemur hitt aftur held ég. Núna er ég með mín tæki og töl til að takast á við lífið og kröfur þess.”

Telur þú að rútínin sem endurhæfing krefst komi niður á listsköpun?

„Já, maður verður að koma sér í ákveðna rútínu. Maður getur ekki verið kannski í tvo sólarhringa á miðju sköpunarferli og gleymt

að borða og sinna nauðþurftum. Slíkt er ekki það hollasta sem maður gerir og gengur nærri manni. Ég hef orðið að endurhugsa og hrista talsvert upp í lífsmáta mínum. En maður hættir aldrei að skapa. Nú er ég farin að hekla. Mamma kenndi mér það hálfu ári áður en hún dó. Ég fór og keypti mér heklunál og fór að hekla og það gefur mér gleði. Sköpunarþöfin fer sínar leiðir.

Óráðlegt að bera saman áföll

Það er þannig að maður hefur ákveðið stolt. Ég hefði getað farið þá leið að viðurkenna ekki vanmátt minn og endað í kulnun. En það er ekkert til að skammast sín fyrir að lenda á hraðahindrun. Fólk þarf ekki að fara niður á botninn til þess að geta farið upp sjálft. Umræða nútímans er opnari en hún var og það er ekkert að því að leita sér hjálpar áður en í algjörf óefni er komið. Ég hef ekki mikið rætt um reynslu mína af þjónustunni hjá VIRK í mínu starfi en ég hef rætt hana þess meira við ungar mæður sem eru kannski hart keyrðar.”

Hefur þú betri skilning á aðstæðum fólks eftir þessa reynslu þína?

„Já samkennd manns stækkar. Maður breytist við svona lífsreynslu. Mig langar í þessu sambandi að benda á að óráðlegt er að bera saman áföll. Það er misjafnt hvar hver einstaklingur er staddur. Bara það að vera fjölskylda í dag er rosalega erfitt. Það er einnig mikil samfélagsleg pressa á fólki. Slíkt reynir á. Það er ekki hægt að setja áföll í einhverja kassa ef svo má segja.”

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

BERGLIND HELGADÓTTIR starfsmannasjúkrapjálfari hjá Landspítalanum

FORVÖRN BORGAR SIG ALLTAF



STARFSENDURHÆFING SAMHLIÐA VINNU ER ÚRRÆÐI SEM LANDSPÍTALI BÍÐUR UPP Á Í SAMSTARFI VIÐ VIRK. VERKEFNASTJÓRI ÞAR FYRIR HÖND LANDSPÍTALA ER BERGLIND HELGADÓTTIR STARFSMANNASJÚKRAPJÁLFARI Í MÖNNUNAR- OG STARFSUMHVERFISDEILD SPÍTALANS.

„Úrræðið sem Landspítali og VIRK bjóða upp á, starfsendurhæfing samhlíða vinnu á rætur að rekja til forvarnavinnu sem við á Landspítala ákváðum að prófa og varð að veruleika í september 2016. Þá tók við þróunarverkefni í samstarfi við VIRK sem stóð yfir til haustsins 2020. Síðan hefur þetta verið úrræði sem er í boði hjá Landspítala í samstarfi við VIRK,“ segir Berglind Helgadóttir er hún var tekin tali fyrir skömmu og spurð út í hvernig þetta úrræði hafi komið til og þróast.

„Við hér á Landspítala vitum að veikindi eru viðráðanlegri því fyrr sem gripið er inn í, það var upphafið að þessu úrræði frá okkar hálfu. Við veltum því fyrir okkur hvernig við gætum hjálpað þeim sem voru að veikjast og höfðu þværandi starfsgetu sem kom fram í auknum veikindafjarvistum.

Við styðjumst við viðverustefnu hér á spítalanum. Hún fjallar um hvernig við mætum þeim sem eru veikir og hvernig við tökum á móti þeim sem hafa verið í langvarandi veikindum. Við hvetjum stjórnendur til að taka svokallað

” Flestir hafa skilað sér í fullt starf. Þeir sem ekki hafa gert það hafa breytt starfshlutfalli.

fjarverusamtal við starfsfólk sem mætir ekki vel til þess að ræða um hvort eitthvað í vinnunni geti mögulega verið að hafa áhrif á heilsu þess eða þá hvort að eitthvað annað sé að hafa áhrif á mætingu.

Í báðum tilvikum viljum við leitast við að styðja við starfsfólk til að finna góða leiðir til úrbóta. Til þess höfum við ýmis ráð. Hér innanhúss erum við með mjög gott teymi sem við köllum stuðnings- og ráðgjafateymi og einnig erum við með heilsuteymi sem samanstendur af trúnaðarlækni, hjúkrunarfræðingum og sjúkraþjálfurum sem eru reiðubúnir til að styðja við starfsfólk.“

Er slíkt algengt?

„Við fylgjumst með fjarvistatíðni starfsfólks, hópa og einstaklinga og bregðumst við ef fjöldi fjarvistadaga fara yfir ákveðin viðmið.“

Ekki um að ræða kjarabundin réttindi

Hvernig hafið þið valið þátttakendur í samstarfsverki milli VIRK og LSH?

„Það er ekki um að ræða kjarabundin réttindi að fá hlutaveikindasamning til að fara í starfsendurhæfingu heldur velvilja stjórnenda spítalans að vinna að forvörnum og styðja sitt starfsfólk með þessum hætti. Eftir að gerður var samningur við VIRK um þessa aðstoð sem þróunarverkefni þá lögðum við línurnar hér innan spítalans og samræmdum milli allra starfseininga hvernig verkefnið yrði unnið.“

Áður en þetta úrræði kemur til skoðunar fyrir starfsfólk er að jafnaði gert ráð fyrir því að reynt hafi verið að greiða úr vanda þess með fjarverusamtölum sem stjórnandi tekur við hann. Ef stjórnandi metur að starfsendurhæfing samhliða vinnu gæti verið góður kostur fyrir umræddan starfsmann þá var gefinn kostur á slíku í fjarverusamtalinu. Ef starfsmanninum leist vel á þá hugmynd þá var hann beðinn um

að fara til trúnaðarlæknis spítalans sem mat hvort þetta úrræði gæti verið raunhæfur kostur fyrir starfsmanninn. Ef það var niðurstaðan þá sendi trúnaðarlæknir beiðni til VIRK.

Sérfræðingateymi hjá VIRK lagði að síðustu sjálfstætt mat á hvort starfsendurhæfing samhliða vinnu væri í raun heppilegur kostur. Reyndist svo vera var gerður hlutaveikindasamningur við starfsmann, hann var í hlutastarfi hér jafnframt því að vera í endurhæfingu hjá VIRK í þrjá til sex mánuði. Að þeim tíma loknum mat trúnaðarlæknir Landspítala heilsu starfsmanns þegar hann kom til baka úr starfsendurhæfingunni, hvort hann væri fær um að fara í fulla vinnu aftur eða hvort honum væri ráðlagt að breyta starfshlutfalli sínu.

Svona var þetta meðan um var að ræða þróunarverkefnið milli Landspítala og VIRK sem stóð yfir í um það bil fjögur ár. Þessu þróunarverkefni milli VIRK og Landspítala lauk 2020. En áfram bjóðum við þetta úrræði innan spítalans og vísum starfsmönnum til VIRK ef það þykir henta.“

Þátttakan verið góð

Hvaða starfsfólk nýtti sér helst þessa þjónustu?

„Langstærsti starfsmannahópur okkar er hjúkrunarfræðingar. Ef við tókum sem dæmi árið 2019 sem var stórt ár í þróunarverkefninu þá voru sextán einstaklingar sem tóku þátt. Af þessum sextán voru níu hjúkrunarfræðingar, þrjú ófaglærðir starfsmenn í umönnunarstörfum, tveir ritarar og einn læknir. Þetta gefur nokkuð góða mynd af því hvernig dreifingin er milli hópa.“

Hvernig líkaði fólk sem tók þátt í þessu?

„Við gerðum könnun á því þegar starfsendurhæfingu samhliða vinnu lauk hjá hverjum og einum, hvernig viðkomandi starfsmanni og stjórnanda líkaði úrræðið. Allir sem svörðu, bæði þau sem hlutu þjónustuna og stjórnendur, voru mjög eða frekar sammála því að þetta hafi verið góð þjónusta bæði af hálfu þeirra sem héldu utan um þetta verkefni hjá Landspítala og hjá VIRK. Sem sagt; það ríkti almenn ánægja með þetta.“

En hvernig voru heimturnar úr þessu þróunarverkefni?

„Þær hafa verið mjög góðar. Flestir hafa skilað sér í fullt starf. Þeir sem ekki hafa gert

” Reynolds er að það er viss endurhæfing í að vinna ef það er viðkomandi ekki of erfitt. Það er mikilvægt að halda sér virkum.

það hafa breytt starfshlutfalli. Einn eða tveir hafa skipt um starfsvettvang. Til þess að svona úrræði geti gengið þá höfum við boðið upp á hlutaveikindasamning til þriggja mánaða með möguleika á framlengingu upp í hámark sex mánuði. Reynolds sýndi okkur að oftar en ekki nægðu ekki þrjú mánuðir þannig að flestir sem voru í þessu þróunarverkefni voru sex mánuði og í einstaka tilvikum teygðum við okkur upp í sjö mánuði. Eins og fyrr var sagt þá eru þetta ekki kjarabundin réttindi heldur úrræði sem byggir á sveigjanleika með það að markmiði að koma til móts við sitt starfsfólk þar sem brýn þörf var fyrir slíkt.

Í þessu úrræði er byggt á góðu samstarfi starfsmanns, stjórnanda og ráðgjafa VIRK. Starfsmaðurinn mætir til vinnu í fyrirfram ákveðið starfshlutfall sem ákveðið er í samvinnu þessara þriggja aðila og í endurhæfingu á vegum VIRK í hlutfalli á móti. Með undirskrift þátttökusamnings gefur viðkomandi starfsmaður leyfi fyrir upplýsingaflæði milli þeirra sem fara með mál hans hjá Landspítala og hjá VIRK.“

Hverjum hentar þetta úrræði?

„Þarna fer fram samtal eins og fyrr sagði milli starfsmanns, stjórnanda og trúnaðarlæknis og þar er metið hvort svona úrræði geti komi viðkomandi að gagni eða hvort hann þurfi að fara í fullt veikindaleyfi um tíma til að ná heilsu á ný. Við höfum dæmi um að þegar starfsmaður var kominn til ráðgjafa hjá VIRK þá var mat ráðgjafans það að hlutastarf væri ekki nóg, viðkomandi þyrfti að gefa sig allan í starfsendurhæfinguna. Svo væri hægt að skoða skert starfshlutfall síðar. Hlutlaust mat ráðgjafa VIRK sker úr um hvað hentar í hverju tilvik.“

Var starfsfólk ánægt með að geta unnið samhliða endurhæfingu?

„Já, það var einmitt það góða við þetta og í samræmi við okkar trú hér á spítalanum að það væri hollt og gott að vera í vinnu svo framarlega sem það er unnt. Oft er erfitt fyrir fólk að horfast í augu við að það sé veikt og verði að hætta að vinna. Því finnst það þá vera eitt með sín vandamál. Ef hægt er fara í hlutaveikindi og vinna samhliða endurhæfingu virðist oft ganga betur að endurheimta fyrri heilsu og styrk.“

Reynslan er að það er viss endurhæfing í að vinna ef það er viðkomandi ekki of erfitt. Það er mikilvægt að halda sér virkum. Hverjum hentar þetta úrræði best er ekki gott að segja til um. Þar koma mörg atriði til, eðli veikinda og einstaklingsbundnir þættir. En reynslan sýnir að það er mikilvægt að grípa fljótt inn í – forvörn borgar sig alltaf.“

Besta að hafa allt upp á borðum

Hvaða áhrif hefur þetta haft á samstarfsfólk þeirra sem eru í hlutastarfi samhliða endurhæfingu?

„Við ráðlögðum bæði þeim sem nýta þetta úrræði og eins stjórnendum þeirra að hafa þetta uppi á borðum. Segja frá að þetta sé í gangi. En auðvitað er það stundum svo að starfsmaður vill ekki upplýsa samstarfsfólkið um sín persónulegu mál, heilsu og líðan, en reynslan sýnir að það er betra að samstarfsfólkið viti hvernig málinu sé háttað, ekki síst til að geta stutt betur við bakið á þeim sem þess þurfa.“

Ánægð með árangurinn af samstarfinu við VIRK

Hvernig er þá samstarfi VIRK og Landspítala háttað núna?

„Eftir að þróunarverkefninu lauk ákváðum við að halda áfram með úrræðið starfsendurhæfing samhliða vinnu. Það er í raun að mestu óbreytt fyrir utan að við höfum ekki forgang að tveimur plássum hjá VIRK eins og gert var meðan á þróunarverkefninu stóð. Ef meðhöndlandi lækni starfsmanns vísar honum í starfsendurhæfingu samhliða vinnu þarf viðkomandi starfsmaður að fá mat trúnaðarlæknis Landspítala á því hvort

það henti með tilliti til starfs og heilsu hans. Annars er ferlið eins og venjan er hjá VIRK. Starfsmaður okkar fer í viðtal og er metinn hlutlaust af þeirra ráðgjafa.“

Hvernig hefur árangur þessa úrræðis verið að ykkar mati?

„Við erum afskaplega ánægð með þann árangur sem þetta úrræði í samstarfi við VIRK hefur skilað. Meðan þróunarverkefnið stóð yfir þá höfðum við möguleika á forgangi að endurhæfingu fyrir tvo starfsmenn á mánuði hjá VIRK en við nýttum það aldrei að fullu. Það er langtímaverkefni að innleiða svona úrræði, kynna það og fá fólk til að muna að þetta sé möguleiki. Samstarfið við VIRK hefur í heild gengið mjög vel. En eftir að þróunarverkefninu lauk haustið 2020 hefur eftirspurn verið minni sem við teljum að geti tengst Covid. Við vitum að þörfin er áfram fyrir þessu úrræði og munum nýta það okkar starfsmönnum til heilsubótar.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason



INGIBJÖRG LOFTSDÓTTIR sviðsstjóri hjá VIRK
LÍNEY ÁRNADÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

VIRKJUM GÓÐ SAMSKIPTI



VIRK HEFUR Á UNDAFÖRNUM ÁRUM STAÐIÐ FYRIR VITUNARVAKNINGUM Í TENGLUM VIÐ VELVIRK, FORVARNARVERKEFNI VIRK SEM NÚ ER ORÐIÐ AÐ SÉRSTÖKU FORVARNARSVIÐI HJÁ VIRK.

Tilgangur vakninganna er að vekja fólk til umhugsunar um menningartengd fyrirbæri sem við getum stundum sofnað á verðinum gagnvart. Þau geta átt upptök sín í vinnustaðameningu eða viðhorfum samfélagsins til vinnu eða jafnvel verið birtingarmynd álags eða slæmra samskipta á vinnustöðum.

Markmiðið er að pota í og fá okkur til að staldra við og færa samskiptin til betri vegar og þannig sporna við vanlíðan og jafnvel í einhverjum tilfellum að koma í veg fyrir álagstengd veikindi sem geta í versta falli leitt til brotthvarfs af vinnumarkaði.

” Skilaboð vakningarinnar eru einföld; við þurfum öll að vanda okkur og þá ekki síst stjórnendur sem geta með góðum samskiptum stuðlað að vellíðan starfsfólks.



Fókus fyrstu vakningarinnar sem fór af stað haustið 2019 var á álag og það samfélagslega viðurkennda fyrirbæri að það sé eitthvað svalt við það að hafa „brjálað að gera“. Vakningin fékk mjög jákvæðar viðtökur og mikið áhorf.

Haustið 2020 var farið í mun minni vakningu enda Covid ástandið í algleymingi. Í það skiptið var áherslan á góð samskipti og talað beint inn í ástandið með því að vísa til þess að góð samskipti smiti út frá sér, ekki ósvipað og Covid smitin breiddust út.

Í lok sl. árs var síðan farið af stað með þriðju vakninguna og í þetta skiptið er talað enn betur inn í góð samskipti og fólk hvatt til að „virkja góð samskipti“. Virkjum góð samskipti er enn í fullum gangi og má benda á lendingarsíðu vakningarinnar inn á velvirk.is (velvirk.is/is/vellidan-i-vinnu/samskipti/samskipti-a-vinnustad) þar sem nálgast má efni um uppbyggileg samskipti og hver ávinningur þeirra getur verið á vinnustöðum.

Samskipti eru til alls fyrst og góð samskipti leggja grunn að farsælli menningu á vinnustað. Skilaboð vakningarinnar eru einföld; við þurfum öll að vanda okkur og þá ekki síst stjórnendur sem geta með góðum samskiptum stuðlað að vellíðan starfsfólks.



MIKILVÆGI VIRÐISAUKANDI TEYMA FYRIR ATVINNULÍFIÐ



ÁÐUR EN LAGT ER AF STAÐ ER MIKILVÆGT AÐ VIÐ SÉUM Á SÖMU BLAÐSÍÐU UM ÞAÐ HVAÐ TEYMI SÉ RAUNVERULEGA. MARGAR MÝTUR OG MISSKILNINGS GÆTIR OFT ÞEGAR FJALLAÐ ER UM TEYMI OG TEYMISVINNU.

Hópur sem vinnur saman er alls ekki endilega teymi. Hópurinn getur verið samsettur af ein-staklingum sem eru að vinna sömu hlutina en ekki að vinna saman. Hópurinn hefur markmið og markmið allra í hópnum eru mögulega þau sömu. Dæmi gæti verið sérfræðingar sem eru allir að fást við það sama.

Teymi er á hinn bóginn liðsheild samsett af ólíkum sérfræðingum sem hefur sameiginlegt markmið en hlutverk hvers og eins í teyminu er ólíkt og því eru einstaklingsmiðuð markmið gjarnan ólík á vegferðinni að hinni eiginlegu útkomu sem teymið skapar. Saman nær teymið útkomunni en gæti mjög

líklega ekki náð henni ef teymis meðlimi vantaði. Simon Sinek höfundur bóka á borð við *Start with WHY* og *The Infinite Game* kemst vel að orði en hann segir:

” Teymi er ekki hópur fólks sem vinnur saman. Teymi er hópur fólks sem treystir hvert öðru“¹

Hvað þarf að vera til staðar?

Það er augljóst á orðum Sinek hér að ofan að traust er grunnforsenda árangursríkra teyma en er það nóg eitt og sér? Við skulum skoða þessa hugmyndafræði betur og sjá hvert það leiðir okkur.

Í bókinni *The Five Dysfunctions of a Team* fjallar Patrick Lencioni um stærstu ástæður þess að teymi virka ekki og fyrsta atriðið tengir beint í það sem Sinek nefnir: Skortur á trausti sem má rekja til þess að teymismeðlimir þori ekki að berskjalda sig og ræða mistök og veikleika². Skortur á trausti leiðir af sér ótta við árekstra eða einskonar gervi samhljóm þar sem teymið skortir hæfni til að skeggræða hugmyndir. Skortur á því að takast á um skoðanir og hugmyndir leiðir af sér að einstaklingar teymisins eru ekki tilbúnir til að skuldbinda sig þar sem þeirra skoðun er ekki með í umræðunni.

Þetta er hættulegt því teymismeðlimir láta ekki vita af skoðunum sínum og er þá dregin ályktun um að öll séu með. Vegna skorts á skuldbindingu og „buy in“ frá öllum þá er líklegt að teymismeðlimir komi sér hjá því að axla ábyrgð. Það að mistakast í því að draga hvert annað til ábyrgðar skapar umhverfi/menningu þar sem ekki verður fókus á útkomu heldur fer fókusinn á egó hvers og eins. Þannig er hver og einn meðlimur að hugsa: Hvernig líf ég út? Hvað áhrif hefur þetta á minn starfsframa? Það sem gerist á endanum er að persónan stendur í vegi fyrir árangri teymisins.

Ég er fullviss um að þið hafið öll getað mátað ykkur við þær aðstæður sem er lýst hér að ofan í stuttu máli. Þegar öllu er á botninn hvolft þá snýst þetta um traust ekki satt? Það er ekki svo einfalt að hugsa bara allt í lagi við þurfum bara að hafa meira traust því traust er útkoma en ekki aðferð. Traust er svo langt því frá að vera sjálfgefið og eins og fram kemur hér að ofan er það í raun egóið okkar sem stendur í veginum fyrir því. Það er hægara sagt en gert að taka sénsinn og taka egóið til hliðar.

Hver er þá galdurinn?

Ein af stóru áskorunum stjórnenda er að ná því besta út úr teyminu/teymunum sínum. Hvert er þá hlutverk stjórnenda í því samhengi?

Hlutverk stjórnenda á síðustu misserum hefur þróast út í það að verða meira

” Hlutverk stjórnenda á síðustu misserum hefur þróast út í það að verða meira eins og teymisþjálfari en yfirmaður.

eins og teymisþjálfari en yfirmaður. Í markþjálfun fram til þessa hefur aðal fókus og hlutverk beinst að stjórnendum sem stjórnendamarkþjálfun. Þá er unnið að eflingu stjórnandans í hans hlutverki og oftan en ekki hefur stjórnendamarkþjálfun í för með sér speglun á aðferðafræði markþjálfans þar sem stjórnandinn lærir að tileinka sér þá öfluglu aðferðafræði sem markþjálfun er. Mikilvægt er að hafa í huga að markþjálfari ber aldrei ábyrgðina heldur kappkostar hann að sá sem er markþjálfaður taki ábyrg og haldi henni og ennfremur að lausnir og hugmyndir komi einnig frá þeim aðila.

Stjórnandi ber ábyrgð á teyminu en lykillinn er að virkja teymið til að taka ábyrgðina í sínar hendur. Það liggur því ljóst fyrir að góður stjórnandi verður að geta markþjálfað teymið sitt og teymismeðlimi til að svo megi verða. Það er ekki sjálfgefið að stjórnandi verði öflugur markþjálfari og því er mjög gjarnan kallaður til teymismarkþjálfari til að vinna við hlið stjórnanda til að koma teymum af stað í þetta hugarfar.

Það er áhugavert að skoða til dæmis þróun Spotify út frá Agile hugmyndafræðinni. Spotify byggja öll sín verkefni upp á afar öflugri og áhrifaríkri teymisvinnu. Þau búa til margar „sveitir“ eða teymi sem vinna að ákveðnum viðfangsefnum og vegna stærðar fyrirtækisins eru margar sveitir svipað samsettar. Þannig styðja sveitirnar hver aðra og samskonar sérfræðingar styðja hvern annan. Ein af grunnforsendum sem Spotify vann með var að teymin og hver teymismeðlimur fengu frelsi og sjálfræði til athafna. Það felur í sér mikið traust af hendi stjórnanda sem er eins og áður segir einn af lykilþáttum árangursríkrar teymisvinnu.

Strax kom í ljós að sjálfræðið hafði mjög hvetjandi áhrif á teymisvinnuna og gerði það að verkum að hraðinn á útkomu og ávinningi var mun meiri. Það hljómar eflaust eins og vinnan hafi veri mjög frjálseg og teymin eins og hauslaus her en svo er alls ekki því auðvitað var ákveðinn strúktur utanum vinnuna og öll vissu hlutverkin sín. Það sem gerðist var að til varð menning sem einkenndist af því að deila þekkingu og reynslu. Þar sem um gríðarlega ört vaxandi og stórt fyrirtæki var að ræða skapaðist öflug menning þar sem sérfræðingar með sömu þekkingu deildu reynslu og þekkingu á milli teyma svo að má segja að keppikefli hafi orðið um að hjálpa og hjálpast að sem hefur skapað þeim mikinn virðisauka. Menningin einkenndist jafnframt af þessari gagnkvæmu virðingu og trausti. Spotify skoraði 94% í starfsánægjukönnun sem er í raun magnað fyrir fyrirtæki í slíkum vexti. Fókusinn var alltaf á fólkið og þeirra velferð^{3,4}.

Jákvæð teymi eru virðisaukandi!

Þetta hljómar allt svo einfalt. Allir stjórnendur vilja að teymin þeirra séu afkastameiri og virðisaukandi og vilja hreinlega minna vesen! Samt eru flest fyrirtæki að nota sömu gömlu aðferðirnar svo sem stefnumótandi áætlanir, markmiðasetningu, hagræðingu í rekstri, draga úr kostnaði o.fl. Önnur bjóða fríðindi svo sem máltíðir, daggæslu, líkamsrækt á staðnum og enn önnur eru með fókus á stærri bónusa og sveigjanleika í vinnu.

Ekki þar með sagt að þetta sé úrelt allt saman en þetta einfaldlega er ekki nóg til að skila árangri í nútíma og framtíðar teymum. Þróun vinnustaða í að vera heimilslegri og afslappaðri hefur haft mikil áhrif sem og auknir möguleikar á fjarvinnu. Það hefur fært fókusinn nær því að líðan fólks vegur mun þyngra og hefur því fengið mun meira vægi en áður þekktist. Hver er teymismanneskjan? Hvað drífur hana áfram? Hver er karakter teymisins og hvað drífur það áfram?

Hver er þá áskorunin?

Kim Cameron ásamt teymi sínu við Michigan háskólann í USA hefur uppgötvað leiðir til að bæta frammistöðu. Í rannsóknargrein sem birt var í Journal of Applied Behavioral Science komust Cameron og teymi hans að því að vinnustaður sem einkennist af jákvæðum og dyggum starfsháttum skapar framúr á mörgum sviðum.

Hér má sjá niðurstöður Cameron um jákvæða starfshætti:

- Framkoma einkennist af virðingu, þakklæti, heilindum og trausti
- Einblínt er á tilgang vinnunnar
- Veittur er innblástur
- Veittur er stuðning
- Samkennd er sýnd
- Umhyggja og áhugi á samstarfsfólki er sýndur
- Teymismedlimir axlar ábyrgð
- Teymismedlimir forðast ásakanir
- Fyrirgefning

Hvaða ávinningi má búast við?

Niðurstaða Camerons og félaga er sú að ofangreind hegðun eykur jákvæðar tilfinningar sem leiðir til þess að starfsfólk á auðveldara með að beita skapandi hugsun og verður því lausnamiðaðra. Það verða mun betri tengsl á milli fólks, vinnustaðir verða meira aðlaðandi, helgun eykst og hvatning til að draga fram það besta í hverjum og einum. Neikvæðni viku fyrir jákvæðum tilfinningum sem hefur áhrif á að stress og ótti minnkar til muna.

Starfsánægja eykst til muna. Tryggt starfsfólks verður mun meiri og skilvirkni eykst að sama skapi. Þetta hefur bein áhrif á ánægju viðskiptavina, framleiðni og þá um leið arðsemi. Það er augljóst að slíkt ástand leiðir af sér að vinnustaðurinn verður vinsælli og nær þá að laða til sín hæfasta fólkid⁵.

Hvernig gerum við þetta þá?

Þetta hljómar allt mjög vel ekki satt? Þá er bara að innleiða og leggja svo „fann“ með þennan frábæra ávinning að leiðarljósi. En hvernig? Skoðum nokkur lykiliatriði til árangurs.

Forysta – leiðtogafærni

Það er í raun óþarfi að minnast á að það er líklega nánast ómögulegt að innleiða góða jákvæða teymisvinnu án stuðnings frá toppnum. Svona innleiðing þarf að eiga sér fyrirmynd frá toppi til að geta náð til táar. Leiðtoginn verður að fara fyrir með góðu fordæmi og það getur hann ekki nema gildin hans styðji slíka vegferð. Það má því segja að hann verði að taka eigin þarfir út fyrir sviga, eigið egó verður að víkja og fókusinn verður að fara á liðsheildina sem hann ætlar

að gera svo öflug og jákvæða að hann verði í sjálfu sér óþarfur. Það gæti hljómað ógnvekjandi.

Tímarnir hafa breyst og þeir sem ríghalda í það að vera ómissandi – hæfastir – hafa mesta þekkingu o.þ.h. munu einfaldlega hverfa úr leiðtogahlutverkinu á næstu misserum. Leiðtogahlutverkið hefur fengið nýja vídd sem er að huga að hverjum og einum einstaklingi sem er á hans ábyrgð. Mikilvægi þess að stjórnandi teymis geti nálgast hvert og eitt á þeirra eigin forsendum, geti laðað fram það besta í hverjum og einum einstaklingi, búið til umgjörð sem hvetur til árangurs svo teymið skili ekki bara virði í takt við stærð þess, heldur virðisauka (1+1=3) og á sama tíma hámarkað ánægju hvers og eins.

Það magnaða er að við erum allan tímann að fjalla um hamingju. Hugsaðu um það þegar þú ert hamingjusöm manneskja, hvað er það sem skapar þessa tilfinningu? Gæti það verið þegar þú ert í hvetjandi umhverfi þar sem þú færð að njóta þín? Færð að vaxa? Lærir á eiginleika og hæfni sem þú kannski áttaðir þig ekki á að væri til staðar? Færð að blómstra (e. Flourishing) eins og það heitir í jákvæðu sálfræðinni. Sá sem er í þessu ástandi er í afar góðu jafnvægi og þegar mótvindur kemur er yfirvegum og rökhugsun til að takast á við hann til staðar í stað þess að fara mögulega í óttatilfinningu sem gerir það að verkum að hugsun verður óskýr og gæði ákvarðana samkvæmt því.

Menning

Hvað er menning? Sagt er að menning borði stefnu vinnustaða í morgunmat. Menning er það sem er! Einstaklingur sem kemur inn í teymi og er með aðra menningu getur ekki annað en lagað sig að menningunni sem er til staðar annars þrífst hann ekki og ef hann getur ekki lagað sig að menningunni hrökklast hann í burtu.

Menning er magnað og áhrifaríkt verkfæri í verkfærakistu hvers vinnustaðar. Að brjóta upp neikvæða eða ekki vænlega menningu er stórt verk og eina leiðin til þess er að ná að láta fólk finna að „það verði í lagi“, þ.e. að fólk skilji virðið í því að breyta menningunni. Oftast nær finnur fólk fljótt góðar tilfinningar þegar verið er að innleiða jákvæða starfshætti eins og lýst er hér að ofan. Það getur þó verið þrautinni þyngra að skræla utan af fólk til að búa til menningu um traust. Margir vinnustaðir hafa farið þá leið að

innleiða ákveðna sáttmála til að komast að stað t.d. hegðunar- og samskiptasáttmála.

Í þessari vegferð er einnig mikilvægt að við finnum hvað það er sem við erum góð í, finnum sjálfstraustið og byggjum og viðhöldum sterkri sjálfsmynd. Fyrsta skrefið í slíkri menningarbreytingarvegferð er því tvímælaust að innleiða og efla hrósmenningu ef hún var ekki til staðar. Ég er að tala um alvöru einlæga hrósmenningu en ekki skjall.

Jim Mallozzi, forstjóri Prudential Real Estate and Relocation, ráðfærði sig við Cameron við erfiðan samruna tveggja fyrirtækja og á tímabili þegar fyrirtæki hans varð fyrir miklu fjárhagslegu tjóni. Hann komst að því að innleiðing jákvæðra aðferða breytti fyrirtækjameningunni og hjálpaði til við að breyta þessum krefjandi tímum í að skila miklum árangri. Hann nefnir eina æfingu sérstaklega: „Veldu þrjár manneskjur, eina í einu, og segðu þessu fólki þrennt sem þú metur við það. Í raunveruleikanum er staðreyndin nefnileg oftast sú að yfirmaður segir frekar við þig „Hér eru þessi þrjú atriði sem þú þarft að breyta.“ Sjaldan segja þeir þér: „Hérna eru þrjú atriði sem þú ert stórkostlegur í.“⁵

Þjálfun og umgjörð

Í dag er algengt að fenginn sé utanaðkomandi aðili til að aðstoða við innleiðingu jákvæðra virðisaukandi teyma. Það getur verið markþjálfari eins og ég minntist á hér að ofan en það er algengt í dag eins og í hverju öðru teymi í íþróttum að það sé þjálfari. Stundum er þetta yfirmaðurinn einn og sér sem hefur lært aðferðir markþjálfunar en oftast er ekki er það utanaðkomandi aðili sem sér betur því glögg er gests augað. Við erum að horfa á eiginleika einstaklinga, við erum að horfa á egóið og tilfinningar, við erum að horfa á það hvaðan þú kemur: Hvers vegna ertu eins og þú ert? Langar þig að breyta því sem hindrar þig? Þorir þú að breyta því sem hindrar þig?

Hér í gamla daga, leyfi ég mér að segja, var talað um þetta sem „mjúka“ hæfni en í dag er búið að snúa þessu við. Þetta er „harða“ hæfni og það sem sker úr um hvaða teymi ná árangri. Þekking er sjálfgefin, þess vegna menntar fólk sig eða þjálfar sig á sínu sérsviði. Umgjörð þarf einnig að vera góð og svigrúm til að taka áhættu. Þjálfunin snýst ekki um stefnu eða markmið fyrirtækisins heldur um mannlega hegðun, persónulega leikni, tengsl og núvitund þ.e.



” Leiðtogahlutverkið hefur fengið nýja vídd sem er að huga að hverjum og einum einstaklingi sem er á hans ábyrgð.

allt þetta mannlega. Það skapar að lokum traust – sem er lykilmáttur árangursríkrar teymisvinnu.

Sálrænt öryggi

Líklega lang stærsti þátturinn ef marka má viðamikla rannsókn sem Google gerði fyrir nokkru hjá sér á því hvað skipti fólkið þeirra mestu máli varðandi árangursríka teymisvinnu. Hvað er þá sálrænt öryggi? Amy Edmondson prófessor hjá Harvard Business School var fengin til að rannsaka mistök hjá teymlum í heilbrigðisgeiranum. Hún komst að því að þau teymi sem náðu mestum árangri gerðu flest mistök. Þetta var kannski ekki alveg svona einfalt því það sem kom í ljós var að árangursmeiri teymin voru tilbúnari til að sjá og ræða um mistök.

Þetta var vegna þess að menningin einkenndist af því að vera opin og starsfólk berskjaldaði sig til þess að komast til botns í vandamálunum og leysa þau á fljótvirkari og farsælari máta. Egóíð vék fyrir árangri teymisins. Í kjölfarið má segja að í raun fyrir tilviljun áttaði Edmondson sig á því að um var að ræða sálfræðilegt öryggi í þessum teymlum.

Hvað er þá sálfræðilegt öryggi í teymi? Edmondson nefnir þrjú mikilvæg atriði. Númer eitt er að skilgreina vinnuna í teyminu sem lærdómsferli, það sé alltaf mikil óvissa til staðar og margt geti farið úrskeiðis. Þess

vegna verðum við að fá hugvit og raddir allra að borðinu. Númer tvö er að við þurfum að fá alla til að berskjalda sig og viðurkenna breiskleika – að skilja egóíð sitt eftir og þetta á við um alla hvort sem er leiðtoginn eða aðrir teymismedlimir. Með þessu skapast andrúmsloft sem færir okkur öryggi til að tjá okkur af einlægni. Í þriðja lagi er að skapa andrúmsloft sem einkennist af forvitni. Menning sem einkennist af því að við spyrjum mikið sem þrýstir á að allir verða/vilja tjá sig⁶.

Þá er bara að innleiða - eftir hverju erum við að bíða?

Við toppum ekki fjall með einu skrefi og það sama gildir um umbreytingu í teymlum. Stökkbreytingar hafa tilhneigingu til að stökkva til baka og því eru lítil en örugg og ígrunduð skref ávalt vænlegri til árangurs. Við erum líka að tala um breytingar á hegðun og venjum og það tekur tíma að tileinka sér slíkt og ávalt árangursríkast að taka fyrir eitt í einu til að ná góðum tókum á því.

Góð dæmi sem notuð hafa verið til að vinna í breytingum á hugarfari eru einfaldlega atriði sem varða einstaklinginn sjálfan eins og að halda þakklætisdagbók og þannig æfa sig í að hrósa og hrósa daglega, að æfa sig í að staldra ekki við það sem aflaga fór

heldur hugsa á hvaða hátt getum við. Að viðurkenna mistök og svona mætti lengi telja byggt á því sem fjallað hefur verið um í þessari grein sem er hvergi tæmandi. Innan ótrúlega skamms tíma má sjá framfarir og breytingar á menningu sem gerir okkur kleift að breyta vinnulagi. Innleiðing á jákvæðum teymlum sem skapa virðisauka verða þar með að veruleika.

Heimildir:

1. Sinek, S. *The Infinite Game*. SinekPartners, LCC, United States of America: 2019
2. Lencioni, P. *The Five Dysfunctions of a Team*. Jossey-Bass, San Francisco: 2002
3. Spotify Training and Development (2014) *Spotify Engineering Culture – Part 1* Sótt af: <https://vimeo.com/85490944>
4. Spotify Training and Development (2014) *Spotify Engineering Culture – Part 2* Sótt af: <https://vimeo.com/94950270>
5. Seppala, E. (2015) Positive Teams are More Productive. *Harvard Business Review*. 18. mars. Sótt af: <https://hbr.org/2015/03/positive-teams-are-more-productive>
6. Edmondson, A.C. *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation and Growth*. John Wiley & Sons, Inc, New Jersey: 2018

ÁHERSLUBREYTING Í MÁLEFNUM FÓLKS MEÐ FÍKNIVANDA



MISNOTKUN ÁFENGIS OG VÍMUEFNA HEFUR VERIÐ VAXANDI VANDAMÁL VÍÐA Í HEIMINUM SÍÐUSTU ÁRATUGI OG HLUTI FÓLKS SEM MISNOTAR ÞESSI VÍMUEFANDI EFNI ÞRÓAR MEÐ SÉR FÍKNIVANDA Í KJÖLFARIÐ.

Nákvæm tíðni fólks sem glímir við fíknivanda er óljós, en samkvæmt tölum frá landlæknisembættinu árið 2019 féllu um 25% karla og 22% kvenna á Íslandi undir skilgreiningu á áhættusömu drykkjumynstri. Í þeim tölum er tekið tillit til tíðni áfengisneyslu, fjölda drykkja og tíðni ölvunardrykkju.¹ Landlæknisembættið lagði einnig fyrir könnun árið 2018 um notkun annarra vímuefna og þar kom fram að: „36% svarenda höfðu prófað kannabisefni einhvern tíma um ævina og að um 4% karla og kvenna á aldrinum 18 til 67 ára höfðu neytt kannabis 1-2 sinnum á síðustu 12 mánuðum og 1% 40 sinnum eða oftar. Um 14% höfðu prófað amfetamín og 12% kókaín!.“

Ekki er óalgengt að fólk sem glímir við fíknivanda sé einnig greint með aðrar geðraskanir. Í rannsókn Kristins Tómassonar frá 1995 kom í ljós að 70% fólks með áfengissýki og 90% fólks í blandaðari neyslu voru með tvígreiningu, þ.e. voru einnig að glíma við aðrar geðraskanir. Þar af voru kvíði (65%) og lyndisraskanir (33%) algengastar². Þessar geðraskanir og fíknivandinn geta síðan haft áhrif á gang hvers annars. Margir með fíknivanda leita í vímuefni til að deyfa erfiðar tilfinningar, en til langs tíma geta vímuefni ýtt undir kvíða, depurð og aðrar alvarlegar geðraskanir.

Fjarvera frá vinnumarkaði er ein af stærri áskorunum fólks sem glímir við eða

hefur glímt við fíknivanda. Vel heppnuð fíknimeðferð og edrútfími í framhaldinu nægir ekki alltaf til að tryggja að fólk með fíknivanda geti fundið atvinnu við hæfi. Algengt er að eftir stíji ýmsar afleiðingar neyslunnar, til að mynda geðrænn vandi sem einstaklingurinn hefur ekki náð að vinna úr. Margir innan þessa hóps geta því þurft á starfsendurhæfingu að halda til þess að fóta sig á vinnumarkaði og fá þar með tækifæri til að vinna með sinn geðræna vanda og aðra heilsubresti sem hindra atvinnuþáttöku.

Mikilvægt er að styðja fólk með fíknivanda út á vinnumarkaðinn því að atvinna er í raun, samkvæmt rannsóknum, einn stærsti forspárþáttur árangursríkrar fíknimeðferðar og langvarandi edrútfíma að meðferð lokinni. Einstaklingar sem hafa fasta atvinnu eftir meðferð virðast sinna meðferðinni með meiri metnaði og áhuga, og ná lengri edrútfíma en þeir sem ekki hafa vinnusamband. Rannsóknir hafa jafnframt sýnt að þeir einstaklingar sem voru með atvinnu eða fengu starf á meðan á meðferð stóð, voru ólíklegri til að falla aftur í neyslu heldur en þeir sem voru atvinnulausir. Einstaklingar með fíknivanda sem hafa atvinnu eru einnig ólíklegri til að fremja glæpi og sýna aðra áhættuþegðun, heldur en þeir sem eru atvinnulausir^{3,4}.

Einstaklingar með fíknivanda eða sögu um fíknivanda eru fjölbreyttur hópur sem þarfnast einstaklingsmiðaðar nálgunar. Sumir einstaklingar með fíknivanda þurfa starfsendurhæfingu til að komast aftur á vinnumarkað og öðlast nægilegt sjálfsöryggi og færni til að fá og halda atvinnu³.

Sýnt hefur verið fram á að sjálfsöryggi einstaklinga með fíknivanda eykst í starfsendurhæfingu, þeir snúa aftur í sitt félagslega umhverfi og hafa uppbyggilegt hlutverk í sínu daglega lífi og í samfélaginu, sem aftur eykur áhuga og skuldbindingu við meðferð og edrúmennsku. Fyrir einstaklinga með fíknivanda er atvinnuþátttaka því mikilvægur þáttur í því að snúa aftur til samfélagsins, tilheyra og taka virkan þátt^{3,5}.

Inntökuviðmið VIRK endurskoðuð

Í ljósi þessa ákvað VIRK nýlega að endurskoða inntökuviðmið fyrir einstaklinga með fíknivanda. Áður var gerð krafa á að einstaklingur með fíknivanda næði að lágmarki 3-6 mánaða edrúmennsku áður en til starfsendurhæfingar kæmi. VIRK hefur

” VIRK hefur nú ákveðið að leggja fremur áherslu á að horfa á hvert mál fyrir sig með tilliti til stöðugleika í edrúmennsku og líðan einstaklings.

nú ákveðið að leggja fremur áherslu á að horfa á hvert mál fyrir sig með tilliti til stöðugleika í edrúmennsku og líðan einstaklings. Afleiðingar og umfang neyslu geta verið ólík milli einstaklinga og því mikilvægt að taka tillit til þess.

Einstaklingur verður þó sem áður að uppfylla önnur viðmið VIRK um rétt til þjónustu og edrúmennska er enn skilyrði á meðan á starfsendurhæfingu stendur. Mikilvægt er að einstaklingar hafi getu til þátttöku í athöfnum daglegs lífs ásamt getu til að sinna starfsendurhæfingu. Þar með talið eru þær kröfur sem gerðar eru um mætingu og ástundun, ásamt því að einstaklingur stefni á nám eða vinnumarkað svo fljótt sem verða má. Í sumum tilvikum geta mál einstaklinga verið metin sem svo að þörf sé á annarskonar inngripi áður en til starfsendurhæfingar kemur, t.d. fíknimeðferð eða meðferð innan heilbrigðiskerfisins.

VIRK vill einnig reyna að koma til móts við einstaklinga með fíknivanda sem fá bakslag meðan á þjónustu stendur. Ef einstaklingur hrasar í neyslu meðan á þjónustu stendur á hann kost á að halda áfram í starfsendurhæfingu með þeim skilyrðum að hann leiti sér hjálpar, t.d. með fíkniráðgjöf eða öðrum meðferðarúrræðum.

Í einhverjum tilvikum getur verið þörf á stærra inngripi sem varir í allt að 2 mánuði og getur þá einstaklingurinn haldið áfram þjónustu að inngripi loknu. Ef þörf er á lengra inn-gripi en það, eða ef einstaklingurinn hefur ítrekað verið að hrasa eða falla, er mælt með að einstaklingur nái meiri stöðugleika með aðstoð heilbrigðiskerfisins áður en til frekari starfsendurhæfingar

kemur. Einstaklingar eru hvattir til að vera heiðarlegir og getur VIRK þá stutt þá í að fá viðeigandi stuðning og meðferð við sínum vanda.

Í starfsendurhæfingu er unnið með þá heilsubresti sem taldir eru hindrandi til vinnu og horft á hvernig best er að styðja einstaklinga út á vinnumarkað. Starfsendurhæfing á þannig að vera síðasti liðurinn í endurhæfingarferli þar sem stefnt er á vinnumarkað. VIRK hefur leitast eftir að vera í samstarfi við bæði heilbrigðiskerfið og hin ýmsu meðferðarúrræði til að geta sem best leiðbeint einstaklingum í rétta átt þannig að þeir fái réttu þjónustuna á réttum tíma.

Að finna sinn stað í samfélaginu er afar mikilvægur hluti af bataferli einstaklinga með fíknivanda, og spilar atvinna þar stóran þátt. Það er því afar mikilvægt að einstaklingar með fíknivanda fái stuðning við að komast aftur út í vinnu eða nám þegar þeir eru tilbúnir að stíga skref í áttina að vinnumarkaði. Starfsendurhæfing getur þannig hjálpað einstaklingum sem glíma við fíknivanda að efla sjálfsöryggi sitt, rútínu og þá færni sem þarf til að fá og halda atvinnu og á sama tíma að styðja við áframhaldandi edrúmennsku.

Heimildir:

1. Alma D. Möller, Agnes Gísladóttir, Rafn M. Jónsson, Salbjörg Bjarnadóttir og Sigríður Haralds. (2020). Vandí vegna áfengis og/eða annarra vímuefna: Bið eftir heilbrigðisþjónustu. Embætti landlæknis.
2. Tómasson, K., & Vaglum, P. (1995). A nationwide representative sample of treatment-seeking alcoholics: a study of psychiatric comorbidity. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 92(5), 378–385.
3. Doostian Y, Bahmani B, Farhoudian A, Azkosh M, Khanjani MS. Vocational Rehabilitation for Individuals With Substance-Related Disorders. *Iranian Rehabilitation Journal*. 2019; 17(2):105-112.
4. Sprong M, Melvin A, Dallas B, Koch S, D. Substance Abuse and Vocational Rehabilitation: A Survey of Policies & Procedures. *Journal of Rehabilitation*. 2014; 80(4):4-9.
5. Schottenfeld RS, Pascale R, Sokolowski S. Matching services to needs. Vocational services for substance abusers. *Journal of Substance Abuse Treatment*. 1992; 9(1):3-8.

HEILSA, LÍFSKJÖR OG FÉLAGSLEGUR JÖFNUÐUR



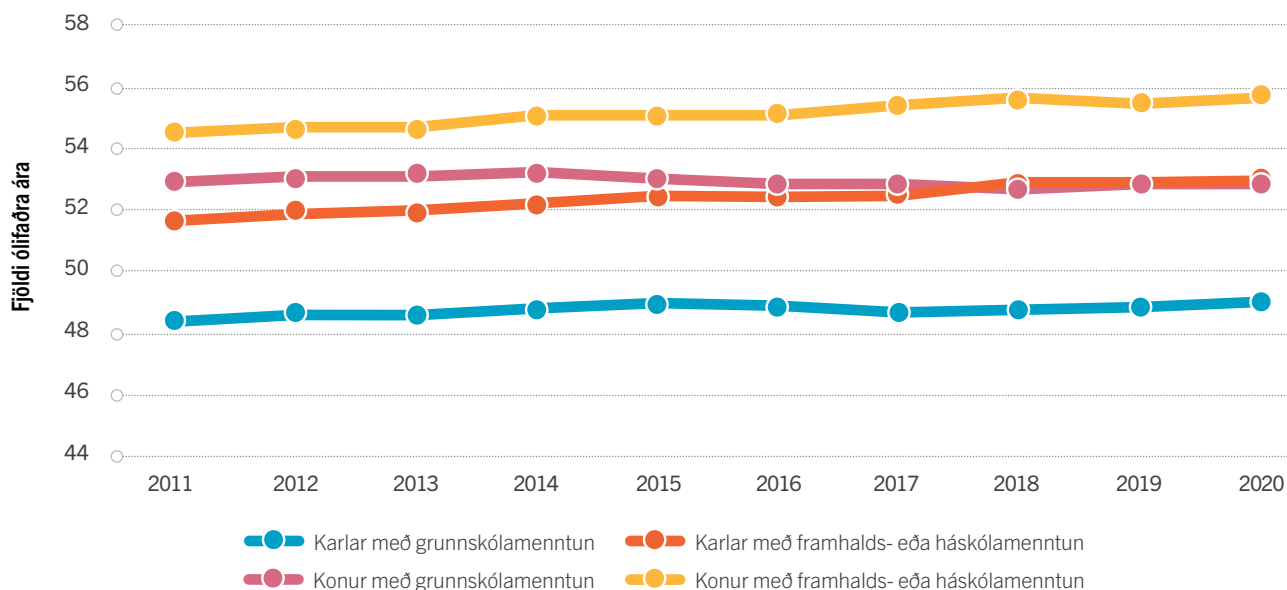
ÞAÐ ER ÓUMDEILT AÐ GÓÐ HEILSA ER MIKILVÆG FYRIR EINSTAKLINGA OG SAMFÉLAGIÐ ALLT. GOTT ALMENNT HEILSUFAR ER EKKI EINUNGIS AUÐLIND HVERRAR ÞJÓÐAR HELDUR SKIPTIR ÞAÐ EINNIG SKÖPUM Í GANGVERKI HINS HNATTRÆNA HAGKERFIS.

Þjóðir sem annað hvort stefna að - eða vilja viðhalda - hagvexti og velsæld borgara sinna þurfa því að skapa líffskilyrði sem hlúa að heilsu fólks til skemmri eða lengri tíma¹. Hvernig það er gert, hins vegar, er stóra spurningin.

Félagslegir áhrifaþættir heilsu

Sjúkdómar (eða heilkenni) og önnur veikindi eru flókin fyrirbæri og eiga sjaldan rætur að rekja til erfðabátta einvörðungu. Þvert á móti hafa fjölmargar rannsóknir leitt í ljós að heilsufar fólks megi beint og óbeint rekja til mismunandi félags-, efnahags- og sálfélagslegra þátta í lífi og umhverfi einstaklinga^{2,3}.

Meðalævilengd 30 ára einstaklinga eftir kyni og menntunarstigi



Heimild: Hagstofa Íslands

Mynd 1

Samkvæmt Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (WHO) eiga rætur langtímaveikinda sér ekki síst stað í þeim aðstæðum og skilyrðum sem einstaklingum eru búnir frá vöggu til grafar. Þ.e.a.s. umhverfið „sem einstaklingar fæðast í, dvelja í, starfa og deyja í“⁴ getur haft veruleg áhrif á heilsufar þeirra eða allt frá 30-55% að umfangi⁵.

Í ljósi þess að einstaklingar fæðast inn í misgóðar félags- og efnahagslegar aðstæður er einungis rökrétt að líta svo á að samband heilsufars og efnahags sé dæmi um *heilsuójöfnuð* sem hægt er að draga úr eða jafnvel útrýma með ýmsum aðgerðum.

Heilsuójöfnuður

Heilsuójöfnuður birtist víða. Rannsóknir hafa sýnt að einstaklingar með góða menntun, ágætar tekjur sem búa í tiltölulega öruggu umhverfi lífa lengur og eru við betri heilsu en tekjulágir einstaklingar með litla menntun. Menntun, tekjur og aðbúnaður fólks hefur því sjálfstæð og stundum bein áhrif á heilsufar og ævilengd þess burtséð frá erfðum, sjúkdómum og slysatíðni^{6,7}.

Það þarf ekki að leita langt til að sjá vísbendingar um heilsuójöfnuð af þessu tagi á Íslandi (sjá myndir 1 og 2). Fyrri myndin sýnir meðalævilengd 30 ára Íslendinga skipt eftir kyni og menntun árin 2011 til 2020. Á myndinni má sjá að meðalævilengd kvenna með framhalds- eða háskólamenntun er

lengri en karla með framhalds- eða háskólamenntun og einnig lengri en kvenna með minni menntun.

Seinni myndin (mynd 2) sýnir hlutfall landsmanna sem býr við heilsufarslegar takmarkanir í daglegu lífi árin 2005-2018, skipt eftir menntun. Þó hlutfall einstaklinga með heilsufarslegar takmarkanir fari heilt á litið hækkandi yfir tíma eru þær algengari í hópi einstaklinga sem eru með grunnenntun en þeirra sem eru með framhalds- eða háskólamenntun.

Heilsuójöfnuður er WHO sérstaklega hugleikið viðfangsefni, einkum nú þegar heimurinn er að sigla út úr heimsfaraldri. Faraldurinn hefur afhjúpað umtalsverða félags- og efnahagslega mismunun sem leiðir gjarnan til heilsuójöfnuðar, ekki einungis milli ríkja heldur einnig innan ríkja.

Af þessum sökum hefur WHO hrundið af stað sérstöku ákalli eftir auknum jöfnuði og hefur útlistað sértækar aðgerðir sem eiga að skila árangri eigi síðar en árið 2028 (e.WHO Special Initiative for Action on the Social Determinants of Health for Advancing Health Equity)⁸.

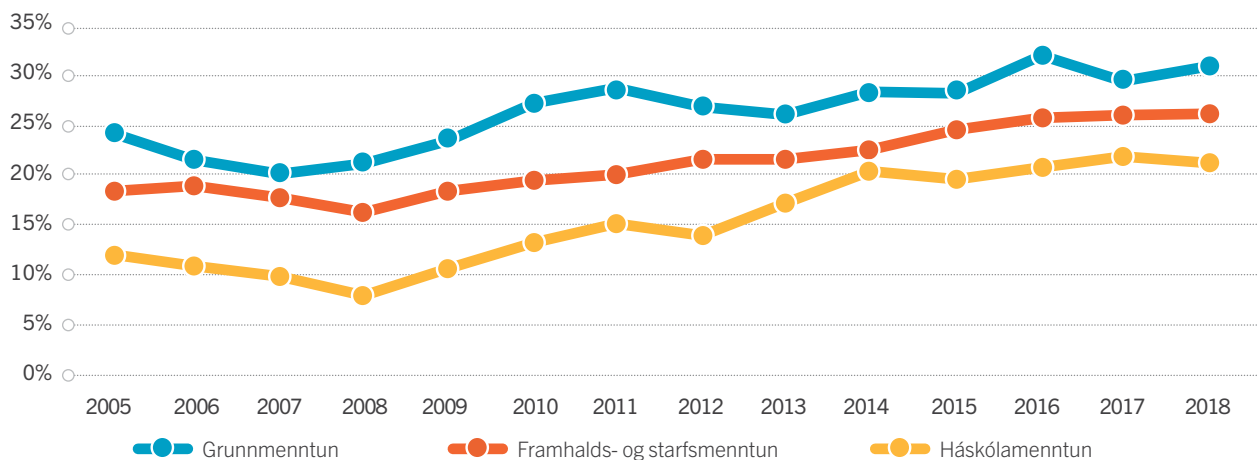
Að mæla heilsufar

En hvað er heilsa? Hvernig skilgreinum við góða heilsu? Eða slæma? Líkt og fræðimenn benda á er heilsa ekki einhlítt fyrirbæri.

„Þjóðir sem annað hvort stefna að - eða vilja viðhalda - hagvexti og velsæld borgara sinna þurfa því að skapa lífs-skilyrði sem hlúa að heilsu fólks til skemmri eða lengri tíma.“

Öðru nær. Í heilsufarsrannsóknnum er brýnt að greina á milli þriggja hugsmíða, þ.e. sjúkdóma (e. disease), veikinda (e. sickness) og heilsuleysis (e. illness) því þær þýða ekki það sama. Eitt þarf ekki að fylgja öðru.

Hlutfall Íslendinga með nokkrar eða verulegar heilsufarslegar takmarkanir í daglegu lífi, skipt eftir menntunarstigi



Heimild: Hagstofa Íslands og Eurostat

Mynd 2

” Hvert stig á þessum kvarða segir mikið um batnandi heilsu- tengd lífsgæði og því gefa þessar mælingar sterklega til kynna góðan árangur starfsendur- hæfingar hjá VIRK.

Þó þessi óskýrleiki sé ekki endilega til trafala í málefnum einstaklinga torveldar þetta rannsóknir, ekki síst þegar verið er að bera saman heilsufar hópa yfir tíma, á milli kynslóða eða á milli landa.

Í slíkum samanburði koma veikleikar sjúkdómsgreiningakerfa og/eða takmarkanir í heilbrigðisþjónustu skýrt fram. Tökum dæmi. Í landi þar sem heilbrigðisþjónusta er ekki til staðar eða aðgengi að henni takmarkað er líklegt að tíðni sjúkdóma sé lægra en annars staðar, einfaldlega vegna þess að án lækniþjónustu eru sjúkdómar hvorki greindir né skráðir.

Staða þekkingar er einnig mikilvæg í þessu tilliti. Skilningur okkar á orsökum og einkennum sjúkdóma breytist yfir tíma sem oft á tíðum getur orðið til þess að nýir sjúkdómar verða til eða skilgreiningar á eldri sjúkdómum breytast¹¹.

Mat á eigin heilsu (e. Self-rated Health, SRH)

Af þessum sökum hafa rannsakendur á vettvangi lýðheilsu og heilbrigðisrannsókna farið að beina sjónum sínum í æ auknum mæli að upplifun fólks á eigin heilsu og líðan í stað þess að horfa einvörðungu til tíðni sjúkdóma og sjúkdómseinkenna.

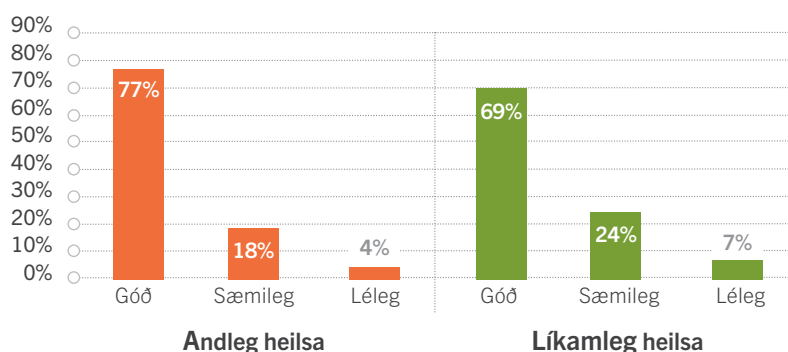
Í sinni einföldustu mynd er hugmyndin sú að einstaklingar, sem telja sig heilsulitla eða líður ekki vel, eru líklegri en aðrir til að vera með heilsubrest og talsvert líklegri til að lifa skemur. Mýrgar rannsóknir hafa leitt í ljós sterk tengsl á milli huglægs mats einstaklinga á eigin heilsu, lífsstílsins sem þeir lifa og heilsufarsútkomu (veikinda/ andlát)¹².

Þetta kemur skýrt fram í yfirgripsmikilli langtímarannsókn Schnittker og Bacak

Einstaklingur getur verið með sjúkdóm sem veldur eða veldur ekki veikindum. Sjúkdómurinn getur verið vanvirkur (án einkenna) eða einkennin komið og farið á víxl. Jafnframt getur umfang eða vægi einkenna verið mismikið á milli einstaklinga og því ekki hægt að setja þá undir sama hatt. Einstaklingar með sjúkdóm þurfa hvorki að vera veikir né heilsulitlir og öfugt, einstaklingar geta verið veikir án þess að vera með skilgreindan sjúkdóm og/eða önnur sjáanlega heilsufarsleg einkenni¹⁰.

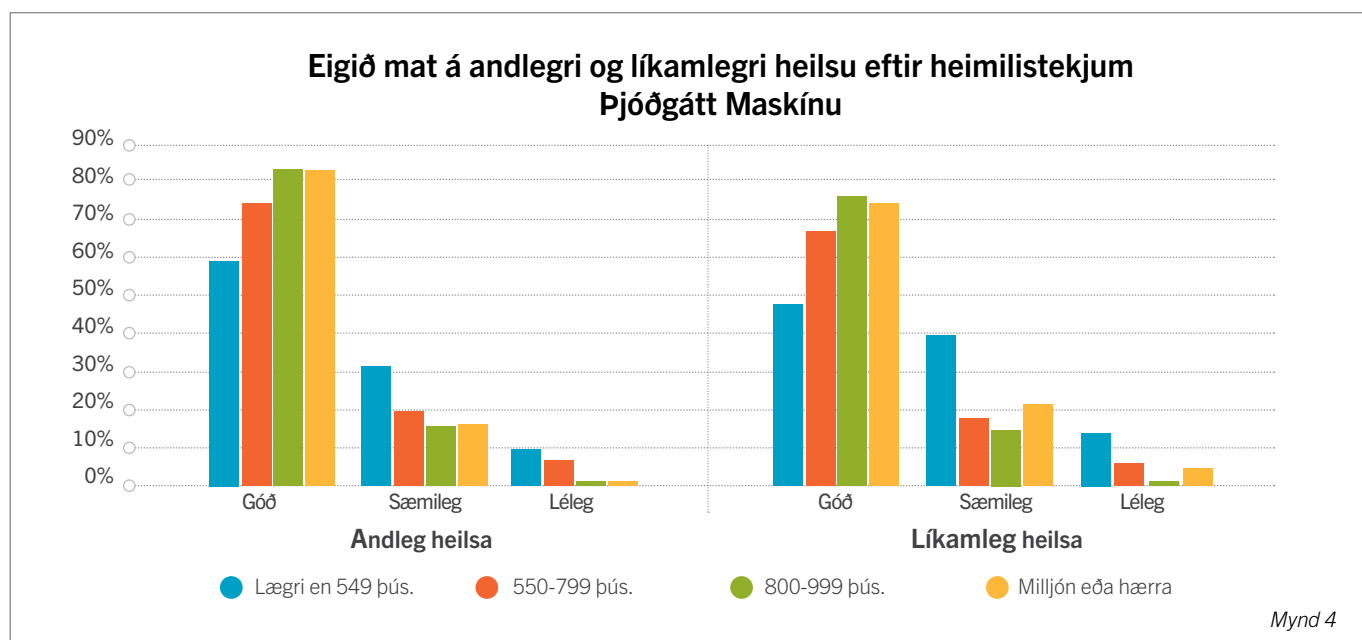
Hlutfall sem metur andlega og líkamlega heilsu sína

góða (góð/mjög góð), sæmilega eða lélega



Þjóðgátt Maskínu feb. 2022

Mynd 3



(2014) þar sem fyrirliggjandi heilsufarsupplýsingar bandarískra einstaklinga árin 1980-2002 voru samkeyrðar við dánarmeinasrá árið 2008. Ef litið er framhjá andlátum vegna slysa hafði mat einstaklinga á eigin heilsu langstærsta forspárgildið um andlát, þ.e.a.s. því verri sem einstaklingar mátu heilsu sína því styttri varð ævilengd þeirra jafnvel þótt leiðrétt hafi verið fyrir öðrum áhrifaþáttum¹³.

Faraldsfræðileg rannsókn Farah N. Mawani og Heather Gilmore (2010) á andlegri heilsu 15 ára og eldri íbúa í Kanada sýnir svipaðar niðurstöður. Einstaklingar sem mátu andlega heilsu sína lélega eða sæmilega voru líklegri til að vera með geðgreiningu frá lækni en einstaklingar sem mátu heilsu sína góða. Þeir voru jafnframt líklegri til að vera með minni menntun og lægri tekjur en einstaklingar sem mátu heilsu sína góða¹⁴.

Huglægar mælingar sem þessar eru einfaldar í sniðum og eru því oft nefndar „eins þátta spurningar“ (e. single-item measures) í daglegu tali¹⁵. Fólk er einfaldlega beðið um að meta andlega eða líkamlega heilsu sína heilt á litið og eru svarmöguleikar oft gefnir á 4 eða 5 punkta Likert kvarða, þar sem 1 merkir að heilsan er mjög góð og 4 eða 5 að hún er slæm eða léleg (eða öfugt).

Kostir þessara einföldu mælikvarða eru ótvíræðir í alþjóðlegum samanburði. Þekking fólks á einkennum sjúkdóma sem og sjúkdómaheitum er mismunandi milli menningarheima og getur það valdið meiri skekkju á milli landa eða samfélagshópa en ef spurt er almennra spurninga um líðan.

Ókostirnir eru á hinn bóginn þeir að spurningarnar afla ekki upplýsinga um það hvort fólk sé í raun veikt eða ekki, hvort það finni til alvarlegra einkenna og - ef við á - hversu lengi einkennin hafa staðið yfir. Því er brýnt að túlka niðurstöður varlega og varast að draga þær ályktanir að einstaklingur sem t.a.m. metur andlega heilsu sína góða eða mjög góða sé ekki, og hafi jafnvel aldrei verið, með geðrænan vanda¹⁶.

Líðan og heilsutengd lífsgæði íslensku þjóðarinnar

Spurningakönnun VIRK um heilsu og líðan almennings sýnir - svo að ekki sé um villst - að mat fólks á eigin heilsu tengist félags- og efnahagslegri stöðu þess. Könnunin var framkvæmd af Maskínu fyrir VIRK dagana 7.-23. febrúar 2022 og fengust svör frá 1897 þátttakendum. Könnunin var lögð fyrir Þjóðgátt Maskínu sem er þjóðhópur fólks (e. panel) sem dreginn er með tilviljun úr Þjóðskrá. Svarendur voru af öllu landinu, 18 ára og eldri og voru svörin vegin með hliðsjón af kyni, aldri og og búsetu þjóðarinnar eins og hún birtist á Hagstofuvefnum.

Tvær almennar spurningar um líðan, þ.e. andleg líðan annars vegar og líkamleg líðan hins vegar, voru lagðar fyrir hópinn ásamt fimm spurningum um heilsutengd lífsgæði. Lífsgæðaspurningarnar fimm eru nokkurs konar mælitæki sem samanstandu af fimm víddum eða heilsufarsþáttum (hreyfigetu, sjálfsumönnun, venjubundin störf og daglegar athafnir, verki/óþægindi, kvíða/þunglyndi) og eru þátttakendur beðnir um að

” Rannsóknir hafa sýnt að félags- og efnahagsleg staða hefur mótandi áhrif á einstaklinga og getur þannig haft bein og óbein áhrif á heilsufar þeirra.

meta hindrandi vægi hvers og eins þeirra í daglegu lífi á þriggja eða fimm punkta Likert-kvarða, þ.e. allt frá 1 (engri hindrun) til 3 eða 5 (talsverðrar eða algerrar hindrunar).

Svörum einstaklinga er venjulega varpað yfir á svokallaðar „heilsufarsmyndir“ (e. health states) sem hafa mismikið vægi eftir aðstæðum. Þannig er hægt að laga mælitækið að ýmsum aðstæðum, m.a. til að meta árangur af starfsendurhæfingu. Kvarðinn er talsvert notaður í Evrópu og eitthvað hérlendis þó ekki sé búið að staðla eða fullklára íslensku útgáfuna¹⁷.

Til einföldunar í umfjölluninni hér voru víddirnar fimm lagðar saman í eina heild (heildarskor) og svarmöguleikum endurraðað á þann máta að hærri stigafjöldi merkir meiri heilsutengd lífsgæði og lægri stigafjöldi minni.

Til viðbótar við bakgrunnsþætti (aldur, menntun, tekjubil og hjúskaparstöðu) voru þátttakendur einnig spurðir eftirfarandi spurningar um fjárhagsstöðu sína: Hversu auðvelt eða erfitt hefur það verið fyrir þig og fjölskyldu þína að ná endum saman fjárhagslega að undanfögnu, s.s. að borga fyrir mat, húsnæði og nauðsynlega reikninga? Svarmöguleikar voru frá 1 (mjög erfitt) til 5 (mjög auðvelt).

Andleg og líkamleg heilsa

Á mynd 3 má sjá hlutfall svarenda í Þjóðhópi Maskínu sem metur andlega og líkamlega heilsu sína góða, sæmilega eða lélega. Um 77% meta andlega heilsu sína góða og 69% meta líkamlega heilsu sína góða. Ef Covid-árið 2020 er undanskilið svipar þessum niðurstöðum nokkuð til niðurstaðna Heilsu og líðan kannana Landlæknisembættisins en á bilinu 76-82% landsmanna hafa metið andlega heilsu sína góða í gegnum árin¹⁸.

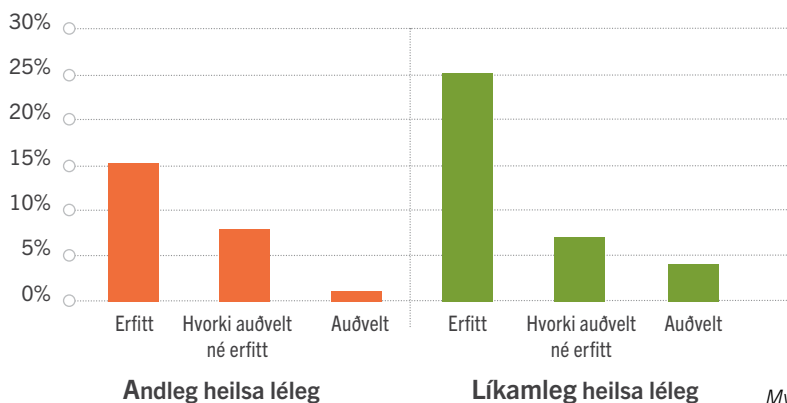
Í ljósi samfélagsumræðunnar síðustu misserin er athyglisvert að ekki hærra hlutfall en 4% fullorðinna meti andlega heilsu sína lélega. Líkt og fjallað er um í grein eftir undirritaða í ársriti VIRK 2021 er orðræðan í samfélaginu sú að ekki einungis séu einkenni kvíða og depurðar algengari nú meðal almennings en áður heldur fari þau vaxandi að umfangi. Þó ætlunin hér sé ekki að rengja þær fullyrðingar benda niðurstöður Maskínu þó óneitanlega til þess að heilt yfir sé andleg líðan almennings ekki slæm.

Þetta er auðvitað sagt með þeim fyrirvara að „góð andleg líðan“ er ekki mælikvarði á að viðkomandi sé ekki – eða hafi aldrei verið með - geðröskun heldur gefur einungis til kynna mat á andlegri líðan hverju sinni. Á hinn bóginn er vel hugsanlegt að andleg líðan fari versnandi í ákveðnum samfélagsþópum, þá einkum þeim sem mikið hefur mætt á vegna veikinda, streitu eða slysa og er því afar brýnt að beina sjónum sérstaklega að hópum sem kunna að standa höllum fæti, t.a.m. vegna bágrar félags- og efnahagslegrar stöðu.

Líkt og áður segir sýna rannsóknir fram

Hversu erfitt eða auðvelt er að ná endum saman fjárhagslega?

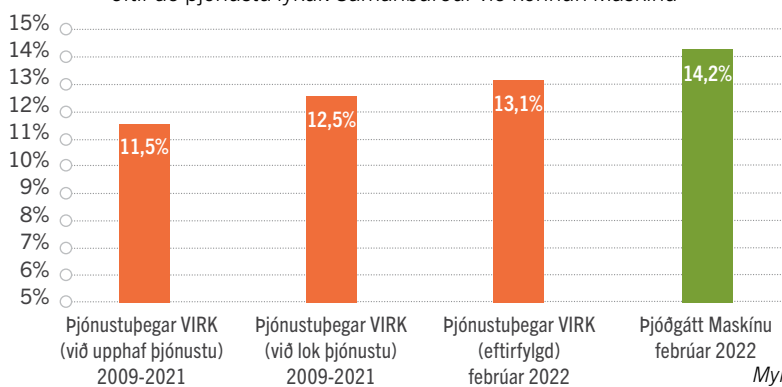
Einstaklingar í Þjóðgátt Maskínu sem meta andlega og líkamlega heilsu sína **lélega**



Mynd 5

Heilsutengd lífsgæði þjónustuþega VIRK á þremur tímapunktum:

Í upphafi þjónustu (grunnmæling), í lok þjónustu og 3-14 mánuðum eftir að þjónustu lýkur. Samanburður við könnun Maskínu



Mynd 6

á nokkuð sterkt samband á milli tekna, fjárhagsstöðu og mats einstaklinga á eigin heilsu. Könnun Maskínu rennir stöðum undir þetta. Á mynd 4 sjáum við hlutfall svarenda sem metur andlega og líkamlega heilsu sína lélega, sæmilega eða góða skipt eftir heimilistekjum. Líkt og sjá má eru einstaklingar, sem meta andlega og líkamlega heilsu sína góða, líklegri en þeir sem meta hana sæmilega eða lélega, til að vera með hærri heimilistekjur.

Það kemur því ef til vill ekki á óvart að svipuð niðurstaða fáiast þegar mat á eigin heilsu er greint eftir því hversu auðvelt eða erfitt það er að ná endum saman. Á mynd 5 sjáum við að hlutfall einstaklinga sem metur andlega og líkamlega heilsu sína lélega eru líklegri en aðrir (þ.e. þeir sem meta heilsu sína sæmilega eða góða) til að hafa átt erfitt með að ná endum saman að undanfögnu. Þetta á sérstaklega við um líkamlega heilsu en um fjórðungur svarenda við bága líkamlega heilsu eiga erfitt með að ná endum saman.

Heilsutengd lífsgæði

Eins og þegar hefur komið fram skiptast heilsutengd lífsgæði gróflega í fimm víddir og voru svör einstaklinga við spurningunum lögð saman í eina heildarmælingu, þar sem lægsta stig er 5 og hæsta stig 15. Á mynd 6 er að sjá samanburð á milli könnunar Maskínu og þjónustuþega VIRK á þremur tímapunktum: við upphaf þjónustu, við lok þjónustu og í eftirfylgd (u.þ.b. 3-14 mánuðum eftir lok þjónustu).

Eins og við er að búast er munur á heildarskori eftir því hvort litið er til þjónustuþega VIRK eða könnunar Maskínu, sérstaklega í upphafi þjónustu enda eru þjónustuþegar VIRK með skerta starfsgetu vegna heilsuþrengis og margir búa þar að auki við erfiðar félagslegar aðstæður.

Við upphaf þjónustu mælast einstaklingar hjá VIRK með 11,5 stig borið saman við 14,2 stig í hópi Maskínu. Eftir því sem

á líður hækkar þó mat þjónustuþega VIRK á heilsutengdum lífsgæðum sínum. Við lok þjónustu er matið 12,5 stig og í eftirfylgd er það 13,1 stig. Hvert stig á þessum kvarða segir mikið um batnandi heilsutengd lífsgæði og því gefa þessar mælingar sterklega til kynna góðan árangur starfsendurhæfingar hjá VIRK.

Það er síðan áhugavert að bera þessar tölur saman við niðurstöður úr mælingu Maskínu eins og gert er í mynd 6 en eðlilega er mæling almennings á heilsutengdum lífsgæðum sínum heilt á litið betri en mæling þeirra sem hafa leitað til VIRK, því hópurinn sem hefur verið í þjónustu VIRK hefur allur tekist á við starfsgetumissi í kjölfar heilsubrestra og stundum mjög erfiðra félagslegra aðstæðna.

Einnig þarf að hafa þann varann á í þessum samanburði að mælingarnar eru gerðar á mismunandi tímamótum og taka ekki mið af hinu flókna samspili á milli heilsufars, bakgrunnsþátta og aðstæðum í samfélaginu hverju sinni.

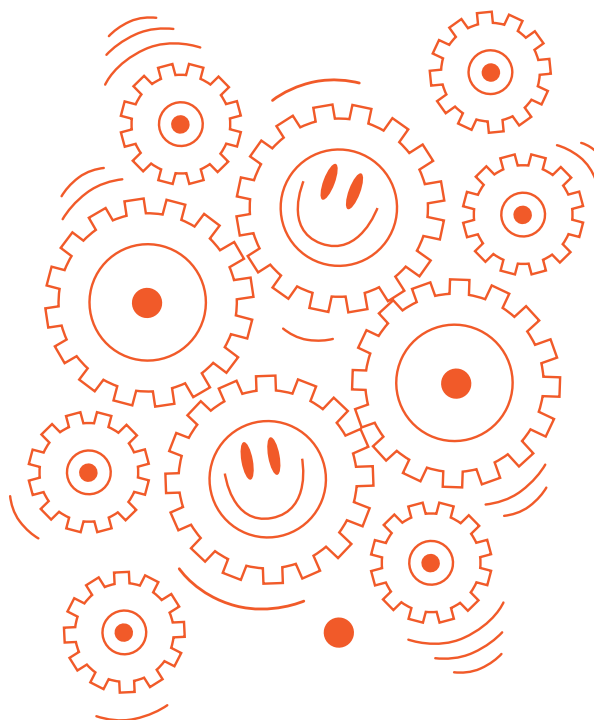
Samantekt

Í þessari grein er fjallað um hið flókna samspil sjúkdóma við umhverfi og aðstæður einstaklinga hverju sinni. Rannsóknir hafa sýnt að félags- og efnahagsleg staða hefur mótandi áhrif á einstaklinga og getur þannig haft bein og óbein áhrif á heilsufar þeirra. Einstaklingar sem standa höllum fæti í félags- og/eða efnahagslegu tilliti eru líklegri en aðrir til að eiga við heilsufarsvanda að stríða og eru þ.a.l. í aukinni hættu á að heltast af vinnumarkaði.

Í þessu felast þó tækifæri. Í ljósi þess að samband heilsufars og aðstæðna er kerfisbundið en ekki komið til af tilviljun, er hægt að bregðast við og finna lausnir til úrbóta. Lausnirnar þurfa þó að henta vandanum. Ef satt reynist, að efnahagsleg- og félagsleg staða hefur áhrif á heilsufar einstaklinga, liggur í augum uppi að í bland við góða heilbrigðisþjónustu þarf einnig að horfa til félags- og efnahagslegs aðstæðna í umhverfi fólks.

Heimildir:

1. The Institute of Medicine (U.S.). The Future of Public Health, Committee for the Study of the Future of Public Health. A public report 1988.
2. Pöld, o.fl. (2016). Trends in self-rated health and association with socioeconomic position in Estonia: Data from cross-sectional studies in 1996-2014. *International Journal for Equity in Health*, 15(1)
3. Hernandez o.fl. (2006). Genes, behavior, and the social environment: moving beyond the nature/nurture debate, Institute of Medicine (U.S.). Committee on Assessing Interactions A.
4. World Health Organization, Commission on Social Determinants of Health. Closing the Gap in a Generation: Health Equity through Action on the Social Determinants of Health. CSDH final report, 2008.
5. Braveman, o.fl. (2014). The Social Determinants of Health: It's Time to Consider the Causes of the Causes, *Public Health Reports* 129(19).
6. Flaskerud o.fl. (2012). Social Determinants of Health Status. *Issues in Mental Health Nursing*, 33(7), 494-497.
7. Jeong o.fl. (2019). Association between the return-to-work hierarchy and self-rated health, self-esteem and self-efficacy. *International Archives of Occupational and Environmental Health* 92(5), 709-716
8. Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin (WHO): <https://www.who.int/initiatives/action-on-the-social-determinants-of-health-for-advancing-equity>
9. Wikman o.fl. (2005). Illness, disease and sickness absence: An empirical test of differences between concepts of ill health, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6)
10. Rijken o.fl. (2013). The importance of illness duration, age at diagnoses and the year of diagnoses for labor participation changes of people with chronic illness: Results of a nationwide panel-study in the Netherlands. *BMC Public Health*, 13(1)
11. Yew o.fl. (2014). Anthropological Inquiry of Disease, Illness and Sickness. *Journal of Social Science and Medicine*, 9(2).
12. Lund o.fl. (2018). Simultaneous social causation and social drift: Longitudinal analysis on depression and poverty in South Africa. *Journal of Affective Disorders*, 229
13. Schnitker o.fl. (2014). The increasing predictive validity of self-rated health, *Plos One*, 9(1)
14. Mawani o.fl. (2010). Validation of self-rated mental health. *Statistics Canada, Health reports*, 21(3)
15. Hetlevik o.fl. (2020). Self-rated health in adolescence as a predictor of 'multi-illness' in early adulthood: A prospective registry-based Norwegian HUNT study. *SSM Population Health*, 11.
16. Shi o.fl. (2021). A Hypothesis of Gender Differences in Self-Reporting Symptoms of Depression: Implications to Solve Under-Diagnosis and Under-Treatment of Depression in Males. *Frontiers in Psychiatry*, 12.
17. Greiner o.fl. (2003). A single European currency for EQ-5D health states: results from a six country study. *European Journal of Health Economics*, 4(3), 222-231
18. Sjá mælaborð lýðheilsu <https://www.landlaeknir.is/tolfraedi-og-rannsoknir/maelaborð/>



MANNAUÐSMÁL

JAFNRÉTTI ER ÁKVÖRÐUN

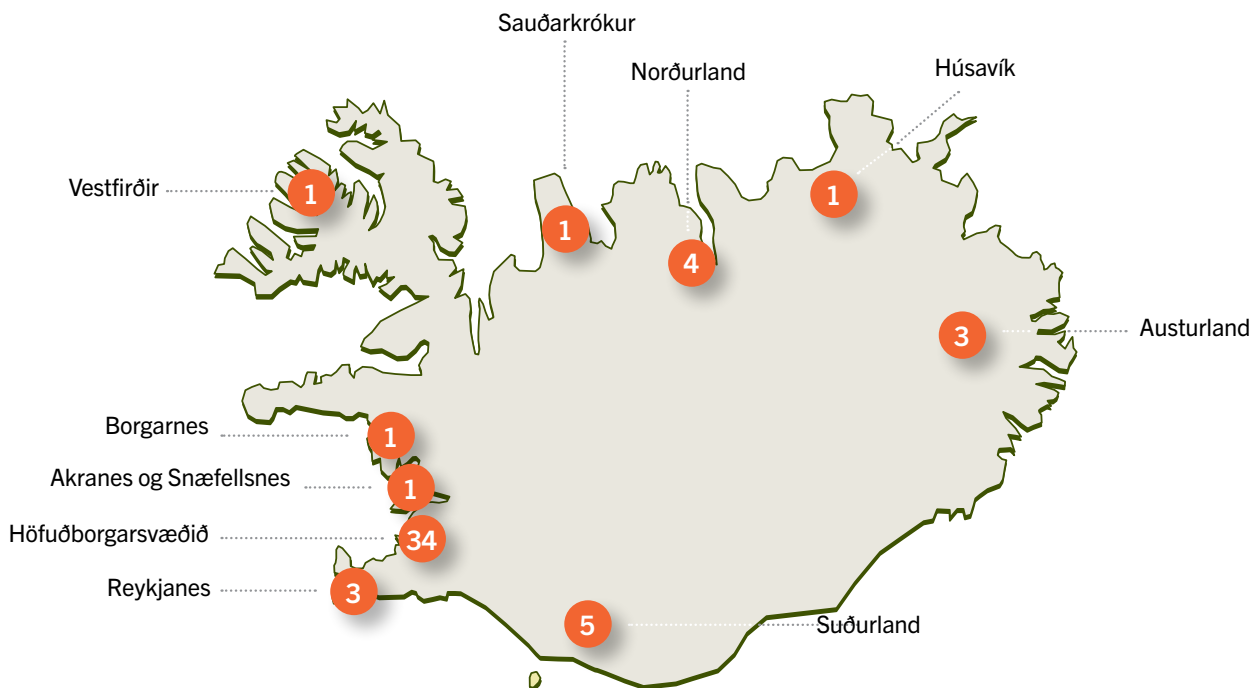


VORIÐ 2018 HLAUT VIRK FYRSTU JAFNLAUNAVOTTUN ÍST 85:2012 OG VORU ÞAR MEÐ BRAUTRYÐJENDUR Í AÐ ÖÐLAST ÞÁ VOTTUN HJÁ FYRIRTÆKI AF OKKAR STÆRÐARGRÁÐU. NÚ HÖFUM VIÐ FARIÐ Í GEGNUM FJÓRAR VOTTANIR FRÁ ÞEIM TÍMA OG ÞANN 15. FEBRÚAR SL. FÓR FRAM VIÐHALDSÚTTEKT SEM SKILAÐI OKKUR AFAR GÓÐRI NIÐURSTÖÐU. ÞAR SEGIR M.A.:

- Niðurstaða BSI er sú að VIRK er með mjög góða yfirsýn og til fyrirmyndar í markmiðasetningu og árangri í aðgerðum til að ná markmiðum
- Fram kom vilji stjórnenda og starfsmanna til að bæta verklag og vinna samkvæmt ÍST 85:2012 – Jafnlaunakerfi
- Sýnt hefur verið fram á að jafnlaunakerfið er hannað til að ná markmiðum og stefnu VIRK í jafnlaunamálum. Þetta var sannreynt í úttekt á jafnlaunakerfinu. Ferlar og stýringar jafnlaunakerfisins sem skoðaðar voru styðja við það
- Styrkleikar jafnlaunakerfis eru vilji stjórnenda til að vinna að stöðugum umbótum
- Engin frábrigði fundust

Að viðhalda vottuninni hefur verið okkur mikið lærdómsferli sem við erum afar stolt af og viljum ekki vera án. Eitt af mikilvægum verkfærum þessa ferlis er að hafa jafnréttisáætlun þar sem skýrt er kveðið á um að ríkja eigi jafnrétti á vinnustaðnum og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi og/eða kynbundna og kynferðislega áreitni er ekki liðin. En ekki er nóg að hafa góða ferla heldur þurfa þeir líka að vera samofnir fyrirtækjameningunni og er fjölbreytileiki, stöðugt umbótastarf og vel

RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND



upplýst starfsfólk forsenda þess að jafnréttisstarf sé virkt á vinnumarkaði.

Í starfsemi VIRK er stöðugt verið að huga að umbótum í þessum málaflokki og í úttektum eru markmið og aðgerðir sem þar eru settar fram metnar. Mikilvægt er að samþykki Jafnréttisstofu liggi fyrir og var okkar jafnréttisáætlun endurmetin í upphafi árs og uppfyllir hún kröfur laga nr. 150/2020.

Jafnréttisáætlun VIRK

Markmið Jafnréttisáætlunar VIRK er að tryggja jafnrétti kynjanna og að allir hafi jöfn tækifæri til að nýta hæfileika sína og krafta í starfi óháð kyni. Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi jafnréttis í daglegum störfum, í stefnumótun og í allri ákvarðanatöku.

Jafnréttisáætlunin byggir á lögum nr. 150/2020 um jafna stöðu og jafnan rétt kynjanna. Jafnréttisáætlun VIRK gildir fyrir allt starfsfólk og miðar að því að VIRK sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir. Jafnréttisáætlun VIRK er kynnt almenningi á vefsíðunni virk.is.

„Eitt af mikilvægum verkfærum þessa ferlis er að hafa jafnréttisáætlun þar sem skýrt er kveðið á um að ríkja eigi jafnrétti á vinnustaðnum og að hegðun á borð við kynbundið ofbeldi og/eða kynbundna og kynferðislega áreitni er ekki liðin.“

Launajafnrétti

Við ákvörðun launa og annarra kjara skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað og skulu laun og önnur kjör ákveðin á sama hátt fyrir öll kyn. Öll kyn skulu hafa jöfn laun og njóta sömu kjara fyrir jafnverðmæt eða sambærileg störf.

Markmið:

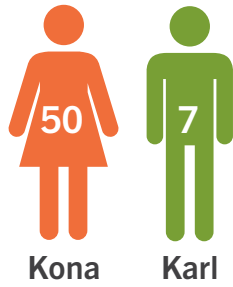
- Að enginn óskýrður kynbundinn launamunur sé hjá VIRK
- Að hæfnivíðmið starfa hjá VIRK og persónubundinn þáttur skýri a.m.k. 90% í dreifingu launa
- Fá jafnlaunavottun og viðhalda henni árlega án frávíka

Ráðningar, þjálfun, fræðsla

Störf sem laus eru til umsóknar skulu standa öllum kynjum til boða. Jafnréttissjónarmið eru metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við ráðningar og stöðuveitingar. Með sama hætti skal tryggja að konur, karlar og fólk með hlutlausu skráningu kyns í þjóðskrá standi jafnt að vígi hvað varðar framgang í starfi, þjálfun, fræðslu og verkefnaúthlutun.

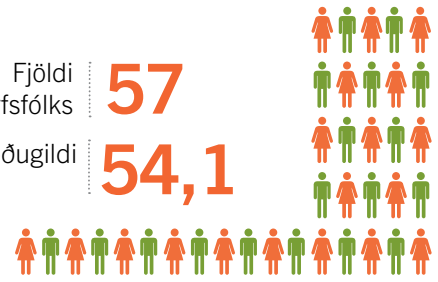
Starfsfólk Kynjahlutföll

Fjöldi starfsfólks **57**



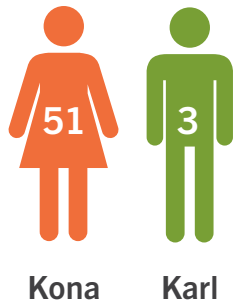
Starfsfólk / Stöðugildi

Fjöldi starfsfólks **57**
Stöðugildi **54,1**



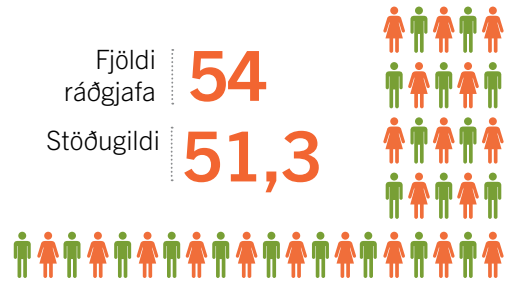
Ráðgjafar Kynjahlutföll

Fjöldi ráðgjafa **54**



Ráðgjafar / Stöðugildi

Fjöldi ráðgjafa **54**
Stöðugildi **51,3**



Markmið:

- Að laus störf hjá VIRK standi opin öllum kynjum með það að markmiði að jafna kynjahlutfallið í starfsmannahópnum
- Tryggja að öll kyn njóti sömu möguleika til þjálfunar og fræðslu og að fræðsludagskrá höfði til allra hópa



JAFNLAUNAVOTTUN
2021 - 2024

eða framkvæmdastjóra og ber þeim skylda að vinna eftir útgefnu verklagi. Sama gildir ef starfsmaður hefur vitneskju eða grun um slíkt athæfi gagnvart samstarfsmanni sínum.

Markmið:

- Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni er ekki liðin hjá VIRK
- Að skapa menningu jafnréttis hjá VIRK

Samræming fjölskyldu og atvinnulífs

Leitast skal við að skapa starfsfólki aðstæður til að samræma kröfur starfs- og fjölskylduábyrgðar með ákveðnum sveigjanleika í vinnutíma. Öllum kynjum skal gert auðvelt fyrir að koma til starfa eftir fæðingar- og foreldraorlof eða úr leyfi frá vinnu vegna óviðráðanlegra og brýnna fjölskylduáðstæðna. Að sama skapi skulu slíkar aðstæður ekki hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang viðkomandi í starfi.

Markmið:

- Skipulag vinnutíma skal vera fyrirsjáanlegt til að auðvelda samhæfingu starfs- og fjölskyldulífs
- Öll kyn hvött til að nýta þann rétt sem þau eiga til fæðingar- og foreldraorlofs og leyfi vegna veikinda barna

Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Sviðsstjórum hjá VIRK ber skylda til að skapa vinnuskilyrði sem líða ekki einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundna eða kynferðislega áreitni á vinnustaðnum. Þeim ber skylda til að taka á málum og fylgja stefnu og verklagi VIRK. Ábendingar og kvartanir þess efnis ber að taka alvarlega og skoða til hlítar.

Allt starfsfólk á rétt á að það sé komið fram við það af virðingu. Einelti, kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni eru ekki liðin. Telji starfsmaður sig verða fyrir framangreindu skal hann samstundis snúa sér til yfirmanns síns, mannauðsstjóra

Eftirfylgni og endurskoðun

Ábyrgð á framkvæmd og eftirfylgni við jafnréttisáætlun er í höndum stjórnenda. Árlega skal áætlunin yfirfarin og virkni hennar metin á rýnifundum stjórnenda. Leitast skal við að hafa hana lifandi plagg sem starfsfólk er upplýst um og árangur metinn svo hún skili árangri.

Markmið:

- Jafnréttisáætlun skal vera í sífældri þróun og hún endurskoðuð árlega á rýnifundi stjórnenda

Ný „Jafnréttisáætlun VIRK“ tók gildi í febrúar 2022 og skal endurskoða hana í síðasta lagi í febrúar 2025.



Öll viljum við hafa hlutverk

Atvinnuþátttaka stuðlar
að heilbrigðu samfélagi

VIRK OG SÁLFRÆÐIÞJÓNUSTAN BREYTTI ÖLLU



EFTIR SLYS SEM BJARNI REYKJALÍN MAGNÚSSON VARÐ FYRIR ÁRIÐ 2017 VAR HANN ÓVINNUFÆR OG ANDLEGA ILLA STADDUR. HANN FÉKK NOKKRU SÍÐAR ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK SEM HANN LAUK Í BYRJUN ÁRS 2020. EFTIR SÁRSAUKAFULLA REYNSLU OG ENDURHÆFINGU Í KJÖLFAR SLYSSINS ER GOTT HLJÓÐ Í BJARNA ÞEGAR SPJALLAÐ VAR VIÐ HANN UM ÞESSA AFDRIFARÍKU ATBURÐI Í LÍFI HANS.

“Ég er 23 ára og bý í Grímsey, þar er ég fæddur og uppalinn og hingað er ég sem sagt kominn aftur eftir viðburðaríka og erfiða reynslu,” segir Bjarni Reykjálín.

„Ég flutti frá foreldrum mínum héðan úr Grímsey strax eftir fermingu, ekki orðinn fjórtán ára. Ég stundaði nám í grunnskóla og framhaldsskóla á Akureyri. Ég lærði til vélstjóra en lauk ekki því námi heldur fór í vinnu hér og þar, meðal annars á bílaverkstæði og einnig vann ég í blikksmiðju í nokkra mánuði.

Svo var það, eftir að ég hætti á bílaverkstæðinu, að ég fór að vinna hjá verktafyrirtæki. Þar lenti ég í slysi, ég var að sinna viðhaldi á steypubíl þegar ég datt og slasaðist alvarlega á baki, ég var inni í tromlunni á bílnum að brjóta niður harnaða steypu. Þetta gerðist í maí 2017 og flokkaðist sem vinnuslys. Ég fór á spítalann á Akureyri, fékk þar skoðun og verkjalyf en ekkert sérstakt fannst að mér nema ég hafði mikinn verk í baki. Hann vildi ekki lagast.

Haustið 2017 var ég sendur í myndatöku í Domus Medica og þar sást að mikið slit var komið í bakið á mér, næstum eins og ég væri fjörgamall maður. Læknirinn sem skoðaði myndina hafði líka tekið mynd af bakinu á afa mínum og nafna, hann sýndi mér báðar myndirnar og ég sá að slitið í bakinu á mér var sambærilegt og hjá afa sem þá var áttatíu og fjögurra ára. Þetta var ekki gott fannst mér.“

Ráðgjafar VIRK reyndust æðislega vel

Hvað var gert þegar þessi niðurstaða lá fyrir?

„Ég hafði sumarið 2017 verið í sjúkrahjálfun á Akureyri sem engu skilaði í raun, ég var jafnvel verri í bakinu við þá meðferð. Eftir myndatökuna um haustið hafði ég farið heim til foreldra minna í Grímsey, ég hafði ekki efni á að vera vinnulaus syðra þótt ég hefði einhverjar sjúkrahætur. Heima í Grímsey var engin þjónusta en nokkru eftir að ég kom þangað sótti heimilislæknirinn minn um þjónustu hjá VIRK fyrir mig. Ég var metinn inn í þjónustuna og hitti ráðgjafa VIRK á Akureyri fyrir stéttarfélagið Einingu-löju.“

Ráðgjafinn hjá VIRK tók mér vel og reyndist mér æðislega. Ég og ráðgjafinn komum okkur saman um að ég þyrfti að fara til sálfræðings. Ég þyrfti sannarlega á því að halda því ég var mjög langt niðri andlega. Einnig fann ráðgjafinn hjá VIRK fyrir mig námskeið hjá markþjálfara sem ég hafði gott af að vera hjá. Ég var svo reglulega í viðtölum hjá þessum ráðgjafa VIRK og síðar öðrum sem tók við mér og hélt mér við efnið. Sá ráðgjafi hvatti mig til að halda áfram að sækja tíma hjá sálfræðingnum sem starfaði á Akureyri og ég fór til með vissu millibili.“

„Það hefur verið hringt í mig frá VIRK ábyggilega tíu sinnum eftir að ég hætti í þjónustunni þar. Ráðgjafinn hefur þá spurt hvernig gangi í lífinu og satt að segja gengur það bara mjög vel.“

Hvað gerðir þú hjá markþjálfanum?

„Markþjálfinn hjálpaði mér að setja mér markmið, lítil í fyrstu. Svo sem að taka til í herberginu mínu, fara út að ganga – bara að gera eitthvað, hafa eitthvað til að stefna að. Ég þyrfti á því að halda að setja mér slík markmið. Þetta hafðist svona skref fyrir skref má segja.“

Hvað með atvinnuþátttöku?

„Ég var óvinnufær meira eða minna í tvö og hálf ár. Á þessu tímabili var ég mikið í Grímsey og var að reyna að vinna öðru hverju. Ég var þá á lyftara sem sinnir því að losa og lesta ferjuna sem gengur á milli Grímseyjar og Dalvíkur. Þetta var mér mjög erfitt á þessum tíma en ég reyndi að halda áfram. Ég var hvattur til þess bæði af VIRK, meðferðaraðilum og fjölskyldu minni.“

Lagðir þú upp með áætlun um nám eða starf til frambúðar hjá markþjálfanum?

„Nei, ég var bara í þessu starfi á lyftaranum. Ég var ekki í sjúkrahjálfun og lokaði mig satt að segja talsvert inni því ég var vonlítill um að ég gæti nokkurn tíma komist til að vinna fulla vinnu.“

Svo var það veturinn 2018 að ég flutti til Akureyrar og fór að leigja með vini mínum. Þá reyndi ég að vinna á bílaverkstæði en það gekk ekki, ég hafði ekki líkamlega burði til að sinna slíku starfi.

Þess má geta að þegar ég slasaðist þá var ég um sjötíu kíló að þyngd en eftir slysið horaðist ég um tuttugu kíló á sex mánuðum. Ég var var því ekki vel á mig kominn. Þetta var ekki skemmtilegur tími.

Lærði að lifa með verkjunum

Svo var það vorið 2019 að ég fór í svokallaða prufuviku á Reykjalundi. Um haustið fékk ég svo að vera í þjálfun á Reykjalundi í um sex vikur. Heimilislæknirinn, VIRK og mamma mín hvöttu mig til að gera þetta og ýttu á eftir að ég kæmist inn.“

Hvað varstu látinn gera á Reykjalundi?

„Allt milli himins og jarðar má segja. Ég fór í gönguhóp, synti og var í svokölluðum verkjaskóla. Svo fékk ég viðtöl hjá sálfræðingi sem reyndust mér vel. Ég fékk mjög fjölbreytta meðferð og smám saman lærði ég að lifa með þessum verkjum. Allt þetta breytti miklu. Eftir að hafa verið á Reykjalundi þá líður mér ekki lengur eins og ég sé að missa af einhverju í lífinu. Ég hef núna þá tilfinningu að ég geti gert það sem ég vil.“

Hvað vinnur þú við núna?

„Ég er sjómaður – á fyrirtæki sem er með tvo báta, jafnvel þrjá stundum. Sá þriðji er ekki alltaf í notkun. Við erum líka með þrjár vinnuvélar, það er tvær dráttarvélar og einn lyftara til sinna losun ferjunnar og keyra út olíu. Við sinnum einnig snjósmokstri. Með mér í þessu eru foreldrar mínir og ég bý hjá þeim.“

Hefði ekki komist langt án aðstoðar VIRK

Hvað viltu segja um þjónustuna hjá VIRK?

„Ef ég hefði ekki farið í þjónustu hjá VIRK væri ég líklega aumingi uppi í rúmi hágrenjandi – í alvöru talað. Það hefði ekkert orðið úr mér ef ég hefði ekki farið til VIRK. Þegar ég kom fyrst til ráðgjafa VIRK þá átti ég beinlínis erfitt með að ganga en nú get ég keppt á snjósléðum, keppti meira að segja í keppninni Snocross. Ég hefði aldrei getað komist almennt svona langt í lífni án aðstoðar frá VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Úr einkasafni

SIGRÍÐUR HULDA GUÐBJÖRNSDÓTTIR ráðgjafi VIRK á Vestfjörðum

FJARÚRRÆÐI VIRKA MJÖG VEL



” VESTFIRÐIR – NAFNIÐ EITT VEKUR TILFINNINGU UM STÓRFENGLEIKA NÁTTÚRU OG SÖGU UM LANGAN ALDUR. SIGRÍÐUR HULDA GUÐBJÖRNSDÓTTIR ER RÁÐGJAFI VIRK Á VESTFJÖRÐUM. HÚN BÝR Í BOLUNGAVÍK EN ÞAÐ SVÆÐI SEM HÚN ÞJÓNUSTAR ER ALLUR VESTFJARÐAKJÁLKINN OG GOTT BETUR.

„Ég hóf störf sem ráðgjafi fyrir VIRK á Vestfjörðum fyrir um þremur árum. Auk þjónustu hér fyrir vestan er ég líka ráðgjafi fyrir nokkra þjónustuþega VIRK sem búa á Suðurlandi,“ segir Sigríður Hulda þegar rætt er við hana um starf hennar fyrir VIRK. En hvaða undirbúning hafði hún fyrir þetta umfangsmikla starf?

„Ég er með BA-gráðu í sálfræði frá Háskólanum á Akureyri og svo er ég námskeiðs- og fyrirlestrarfíkill, ef svo má segja. Ég hef viðað að mér mikill þekkingu á þann hátt, gjarnan gegnum netið, ekki síst á tímum Covid19. Ég fylgist vel með öllu sem í boði er á sviði andlegrar heilsu. Ég hef meðal annars farið

á námskeið á vegum Endurmenntunar HÍ um sjálfsvíg og sjálfsskaða unglínga. Því miður eru slíkum tilvikum að fjölga“, svarar Sigríður Hulda.

Hvað hefur þú þjónustað marga fyrir VIRK á þessum þremur árum?

„Eitthvað á annað hundrað get ég sagt. Við erum þakklát fyrir tæknina hér á þessu stóra svæði sem oft er erfitt yfirferðar. Vegna tækninnar hef ég líka verið þess umkomin að aðstoða með að stytta biðlista á öðrum svæðum. Þess þarf oft, um einn þriðji af mínum þjónustuþegum fyrir VIRK eru staðsettir á Suðurlandi,“ segir Sigríður Hulda.

Hvað er það helst sem amar að því fólki sem til VIRK leitar og þú þjónustar?

„Það er eins fjölbreytt og fólkið er margt. Algengir eru stoðkerfisverkir svo og einkenni áfalla, einnig langvarandi streitu- og álagseinkenni – jafnvel allt þetta. En mér finnst ég sjá núna töluvert af einkennum kulnunar – örmögnunar.“

Námskeið og netþjónusta

Hvað er til ráða í slíkum tilvikum á þínu svæði?

„Enn á ný kemur tæknin okkur til bjargar hér. Til dæmis er sálfræðimeðferð veitt hér í gegnum netið, hópameðferðir og fræðsla. Staðbundin hér eru námskeið af ýmsu tagi, vatnsleikfimi, jóga og fleira.“

Hvað með lækni-meðferð?

„Á Ísafirði er fjórðungssjúkrahús og þangað getur fólk leitað og svo er starfandi heilsugæslustöð í Bolungarvík. Á Patreksfirði er starfandi sjúkrahús og þangað má beina fólki með heilsuvanda og svo er heilsugæsla á Hólmavík. Nauðsynlegt er að hafa aðgang að lækniþjónustu til þess að komast í þjónustu hjá VIRK. Það er alltaf læknir sem sækir um þjónustu fyrir hvern og einn. Hér erum við almennt ekki með heimilislækni því mikið er um að hér starfi afleysingalæknar til lengri eða skemri tíma.“

Hvar hefur þú höfuðstöðvar?

„Á skrifstofu Verkalýðsfélags Vestfirðinga (VerkVest) við Hafnargötu á Ísafirði. Þar tek ég á mótí fólki í viðtöl. Þegar umsókn um þjónustu hefur verið samþykkt af sérfræðingum hjá VIRK í Reykjavík þá fæ ég hana senda til mín. Eftir það hringi ég í viðkomandi einstakling og boða hann í viðtal til mín eða í fjarviðtal, eftir því

” Satt að segja er oftast um að ræða mikið álag á mörgum vígstöðvum sem veldur heilsubresti hjá fólki. Þeir sem koma til mín eru á öllum aldri, frá tvítugu og fram á eftirlaunaaldur.

hvar viðkomandi er búsettur. Í viðtalinu kortleggjum við heilsubrestinn og finnum í sameiningu úrræði sem henta.“

Sálfræðiþjónusta frá Pakistan

Hvaða úrræði eru algengust?

„Sálfræðimeðferð og sjúkrapjálfun. Sálfræðimeðferð er eins og fyrr sagði oft veitt í gegnum netið. Það hefur gefist mjög vel. Fólk getur tekið á mótí slíkri meðferð í tölvunni heima hjá sér. Við höfum samband við sálfræðinga sem starfa hér og þar á Íslandi en líka sálfræðinga sem starfa erlendis, svo sem í Ameríku, Kanada og jafnvel í Pakistan. Þetta gengur mjög vel.

Í gegnum Rauða krossinn fékk ég upplýsingar og tengingu við sálfræðing sem hafði unnið fyrir Rauða hálfmánann í Pakistan. Mér tókst að finna leið til þess að fá þjónustu hjá þessum sálfræðingi fyrir einstakling á mínu þjónustusvæði. Ég ræddi þetta úrræði við Úrræðateymið hjá VIRK fyrir sunnan og fékk það samþykkt. Sú reynsla sem fékkst hefur verið mjög góð þannig að hugsanlegt er að þetta úrræði gagnist fleirum í framtíðinni. Þetta ferli tók auðvitað tíma en mér fannst þetta mjög skemmtileg lausn. Ég var mjög ánægð með að hafa náð þessu því þetta eykur þjónustugildi VIRK. Það er einmitt svo frábært við VIRK hve þjónustan sem boðið er upp á er einstaklingsmiðuð. Ég veit ekki betur þetta sé í fyrsta skipti sem sálfræðiþjónusta frá Pakistan stendur til boða. Þetta sýnir að það er margt hægt að gera með tækni og því að vera lausnamiðaður.“

Náttúruendurhæfing reynist vel

En hvað með úrræði sem eru staðbundin?

„Við erum með Starfsendurhæfingarstöð Vestfjarða. Hún er staðsett á Ísafirði. Þar er boðið upp á ýmis úrræði.

sem kallað náttúruendurhæfing – það er úrræði sem á sér stað úti í náttúrunni, svo sem göngur og ræktun á ýmiskonar plöntum. Í raun kallar þetta úrræði á viðveru úti í náttúrunni, þess vegna í fjöru, inni í skógi, upp á fjalli og jafnvel bara úti í garði.“

Er þetta vinsælt og gerir gagn?

„Já. Harpa Kristjánsdóttir forstöðumaður starfsendurhæfingarstöðvarinnar sýndi fram á í meistararitgerð sinni um náttúru-tengda endurhæfingu að þetta úrræði skilar árangri í starfsendurhæfingu.“

Er fólk orðið fjarlæggt náttúrunni?

„Ég held að svo sé – að við séum almennt búin að missa jarðtenginguna, ef svo má að orði komast. Í dag er hraðinn, álagið, áreitni og streitan svo mikil að við erum hætt að snerta jörðina í óeiginlegum skilningi. Það er róandi fyrir fólk að komast í tengsl við náttúruna svo sem á kyrrðarstundum, í hugsleiðslu, núvitund eða jóga. Við hér úti á landi erum þakklát fyrir að hafa

” Reynsla og fjölbreytt samskipti móta mann ekki síður en menntun. Vegna fjölbættrar reynslu á vinnumarkaði skil ég oft betur vandkvæði þeirra sem leita eftir þjónustu hjá VIRK.

náttúruna „í bakgarðinum“, eins og við köllum það. Einnig býður Fræðslumiðstöð Vestfjarða upp á margs konar námskeið sem við getum nýtt fyrir okkar fólk í starfsendurhæfingu.“

Fólk leitar til VIRK úr öllum stéttum

Hvað með atvinnuöguleika á þessu svæði sem þú sinnir?

„Ég er líka atvinnulífstengill fyrir mitt þjónustusvæði hjá VIRK en fólk hér er almennt nokkuð úrræðagott að finna sér sjálft starf ef það hefur dottið út af vinnumarkaðinum.“

Úr hvaða starfsstéttum er það fólk sem leitar helst til VIRK og þín?

„Það er bara öll flóran, engin sérstök starfsstétt kemur þar við sögu fremur en önnur. Nú er faraldurinn vonandi á undanhaldi en ég býst frekar við að til VIRK leiti á næstunni fólk sem mikið hefur mætt á undanfarin ár vegna þessara miklu veikinda. Ég finn fyrir því að mikið álag hefur verið á kennurum, sjúkraliðum og fleira fólk sem tengt er umönnun.“

Hvað með andlegt ástand fólks á þínu þjónustusvæði vegna erfiðleika sem Covid19 faraldurinn hefur valdið?

„Fólk kemur inn til mín í kulnunarástandi sem ekki tengist endilega þessum faraldri. Satt að segja er oftast um að ræða mikið álag á mörgum vígstöðvum sem veldur heilsubresti hjá fólk. Þeir sem koma til mín eru á öllum aldri, frá tvítugu og fram á eftirlaunaaldur.“

Snemmtæk þjónusta og fjölbreytt mikilvæg

Er misjafnt eftir aldri hvaða úrræði gagnast?

„Ég get upplýst að ég hef áhyggjur af andlegri líðan ungs fólks á mínu svæði. Þá er ég að ræða um fólk frá unglingsaldri og fram undir þrítugt. Ég hef mestar áhyggjur af andlegri líðan fólks á þessum aldri. Ég á sæti í bæjarstjórn Bolungarvíkur og hef þar viðrað þessar áhyggjur mínar og þau úrræði sem ég tel að gangist. Ég vil í þessu sambandi nefna Farsældarlögin sem nýlega voru sett og eru ætluð til þess að auka snemmtæka þjónustu við fólk á þessum aldri. Mikilvægt er að gripið sé inn í nógu fljótt og nýtt séu svokölluð samþætt úrræði til að koma í veg fyrir að illa fari.“

Ég hef einnig nýtt mér þær tengingar sem ég hef inn á Alþingi Íslendinga. Ég hef rætt við Höllu Signýju Kristjánsdóttur sem er þingmaður Framsóknarflokks á þessu svæði og sagt henni frá áhyggjum mínum af unga fólkinu okkar og skorti á úrræðum á Vestfjörðum. Þetta kann við fyrstu sýn að líta út fyrir að vera ótengt starfi mínu fyrir VIRK – en svo er þó ekki.“

Foreldrar þessa unga fólks eru oft þjónustuþegar VIRK hér og þetta skiptir máli fyrir framgang í endurhæfingu. Það hafa komið upp mál varðandi mikla vanlíðan ungs fólks þessu svæði undanfarið sem kalla á aðgerðir. Ég hef einnig viðrað þetta málefni við barnamálaráðherra, Ásmund Einar Daðason.“

Hvað með líðan eldra fólks sem hefur dottið út af vinnumarkaði?

„Það gengur betur að finna úrræði fyrir það fólk. Oft hefur það farið nokkuð lengi áfram á hörkunnni og svo fundið fyrir kulnunareinkennum. En þetta fólk er lífsreyndara og hefur þann grunn sem þarf til að fara fljótt af stað í úrræði og þá vinnu sem þeim fylgja.“

Úrræðum hefur fjölgað að undanfögnu

Hvaða reynslu á vinnumarkaði hefur þú umfram nám þitt í sálfræði?

„Ég hef unnið allsstaðar ef svo má segja. Ég byrjaði að vinna launavinnu tólf ára í hverfaverzlun, skúraði meðfram námi, hef unnið í fiski, leikskóla, grunnskóla og þar fram eftir götunum. Í öllu sem ég hef unnið við hef ég tekið með mér reynslu sem nýtist mér í lífinu almennt og í starfi mínu fyrir VIRK.“

Reynsla og fjölbreytt samskipti móta mann ekki síður en menntun. Vegna fjölþættrar reynslu á vinnumarkaði skil ég oft betur vandkvæði þeirra sem leita eftir þjónustu hjá VIRK. Samskipti eru mér hugleikin, flest allt sem byrjar á „sam“; samkennd, samvinna, sambönd, samfélag og svo framvegis.“

Hefur margt breyst í starfi VIRK á þessum þremur árum sem þú hefur unnið sem ráðgjafi?

„Já það hefur margt breyst. Einkum hvað varðar netþjónustu. Úrræðum hefur fjölgað gríðarlega vegna Covid19. Ég vona að úrræðum þar haldi áfram að fjölga. Við hér höfum reynslu af því að fjarúrræði virka mjög vel.“

Síðustu rúm tvö ár hafa verið krefjandi fyrir alla og við höfum þurft að einangra okkur mikið og hitt færri fólk en áður gerðist. Þess vegna tel ég það vera mikilvægt núna, þegar þetta tímabil er að renna sitt skeið, að við gleðjumst eftir fongum. Föllum út, hittum fólk, aukum gleðina, aukum hamingjuna, hlæjum hátt og hlæjum mikið. Hrósum okkur fyrir sigrana og deilum þeim með fólkinu okkar. Hrósum og samgleðjumst öðrum.“

Hefur starfsemi VIRK þarna skilað miklu að þínu mati til samfélagsins?

„Já, klárlega. Mér finnst VIRK vera stórkostleg þjónusta og hún nýtist mjög vel. Margir eru þakklátir fyrir þjónustu VIRK og hún kom á réttum tíma, einmitt þegar margir áttu um sárt að binda eftir hrunið. Það skiptir miklu máli fyrir fólk sem missir heilsuna að eiga möguleika á þjónustu sem VIRK veitir til komast aftur til heilsu og vinnu.“

*Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Ágúst G. Atlason*



Samskipti á vinnustað ganga ekki alltaf smurt fyrir sig

Virkjum góð samskipti.
Kynntu þér góð ráð á velvirk.is



HERDÍS PÁLA PÁLSDÓTTIR stjórnunarráðgjafi og stjórnendabjálfi

SKILABOÐ TIL STJÓRNENDA FRAMTÍÐARINNAR



ÞESSARI GREIN ER ÆTLAÐ AÐ VERA HVATNING TIL ALLRA ÞEIRRA SEM HAFA TEKIÐ AÐ SÉR AÐ VERA Í STJÓRNUNARHLUTVERKI AÐ NOTA UMBOÐIÐ SEM KEMUR MEÐ ÞVÍ HLOTVERKI TIL AÐ HAFA EINS GÓÐ OG VÍÐTÆK ÁHRIF OG MÖGULEGT ER.

Góð áhrif fyrir vinnuveitanda þinn, en ekki síður fyrir starfsfólkið og þar með á samfélagið. Vertu sá stjórnandi sem þú veist að þú getur verið eða þig dreymdi um að hafa áður en þú varðst stjórnandi.

Meginástæður þess að vellíðan í starfi skiptir máli

Að mínu mati eru tvær megin ástæður þess að líðan í starfi skiptir miklu máli.

1. Að mörgu leyti væri gott að við jafnskiptum sólarhring okkar í 3 hluta og settum 8 klst. í svefn, 8 klst. í vinnu og 8 klst. í annað að eigin vali. Við værum þá samt að verja alveg 50% af vökutíma okkar á hverjum sólarhring í vinnu en í reynd eru flestir að verja stærrí hluta af vökutíma sínum í vinnu, allt að 75-80%, í vinnu eða vinnutengdar athafnir og hugsanir. Þá er átt við tímann frá því að við sprettum fram úr á morgnana, vonandi full tilhlökkunar fyrir vinnudeginum, og þar til að síðasta hugsun okkar um vinnuna á sér stað, sem oft er eftir að heim er komið, jafnvel þegar lagst er á koddann á kvöldin. Það hvernig okkur líður í vinnu, sem tekur svona stóran hluta vökutíma okkar, hefur mikil áhrif á líðan utan vinnu og þar með okkar eigin lífsgæði.
2. Í öðru lagi hafa fjölmargar rannsóknir sýnt að á vinnustöðum þar sem einstaklingum líður vel í vinnu sinni eru þeir að upplifa meiri lífsgæði og á sama tíma er vinnustaðurinn að skila betri rekstrarniðurstöðum, á fjölmörgum mælikvörðum. Kostnaður er minni vegna veikinda, fjarvista, starfsmannaveltu og fleiri þátta. Viðskiptavinir eru ánægðari með samskipti og þjónustu við ánægt starfsfólk. Ímynd vinnustaðarinnar er betri, sem laðar að bæði viðskiptavinum og hæft starfsfólk. Fjárfestar eru líklegri til að fjárfesta í þessum fyrirtækjum og hlutabréfaverð þeirra er hærra.

” Stjórnun og hvernig henni er sinnt er lykilatriði í því að fólki líði vel í vinnuni og geti skilað góðu starfi.

En þá að því hvernig við látum þetta gerast, þ.e. að fólki líði vel í vinnunni og reksturinn gangi vel.

Góð stjórnun skiptir lykilmáli

Stjórnun og hvernig henni er sinnt er lykilatriði í því að fólki líði vel í vinnunni og geti skilað góðu starfi.

Best væri því ef stjórnun væri sinnt af einstaklingum sem hafa áhuga á góðri stjórnun og áhuga á fólki.

Það getur valdið togstreitu og misræmi í gagnkvæmum væntingum starfsfólks og vinnuveitenda ef ekki er þekking, vilji eða tími til að sinna stjórnun vel. Stjórnunaraðferðir á hverjum tíma ættu að byggja á nýjustu rannsóknum og viðmiðum hvers tíma.

Stjórnun er fag sem er í stöðugri þróun, í takt við breytingar í ytra og innra umhverfi vinnustaða og niðurstöðum nýrra rannsókna á sviði stjórnunar og mannauðs.

Að mínu mati ætti stjórnun mannauðsins að fá stærrí hluta af vinnutíma stjórnenda, það er fjárfesting sem borgar sig, en of oft fer mestur tími stjórnenda í verkefni sem tengjast þeirra faglegu þekkingu eða hafa knýjandi tímamörk. Gott samtal við starfsfólk mætir því oft afgangi, en gæti skilað svo miklu.

Að þekkja fólkið sitt og nýta það á sem árangursríkastan hátt

Sem stjórnandi er mikilvægt að taka tíma

til að þekkja fólkið sitt, styrkleika þess, áhugasvið, hvataþætti o.s.frv.

Starfsfólk sem fær verkefni og áskoranir, í samræmi við styrkleika sína, kemst í gott flæði og hefur betri forsendur og möguleika til að líða vel og skila góðu starfi.

Starfsfólk sem er sett í verkefni sem fela í sér áskoranir umfram styrkleika þess og hæfni getur upplifað kvíða.

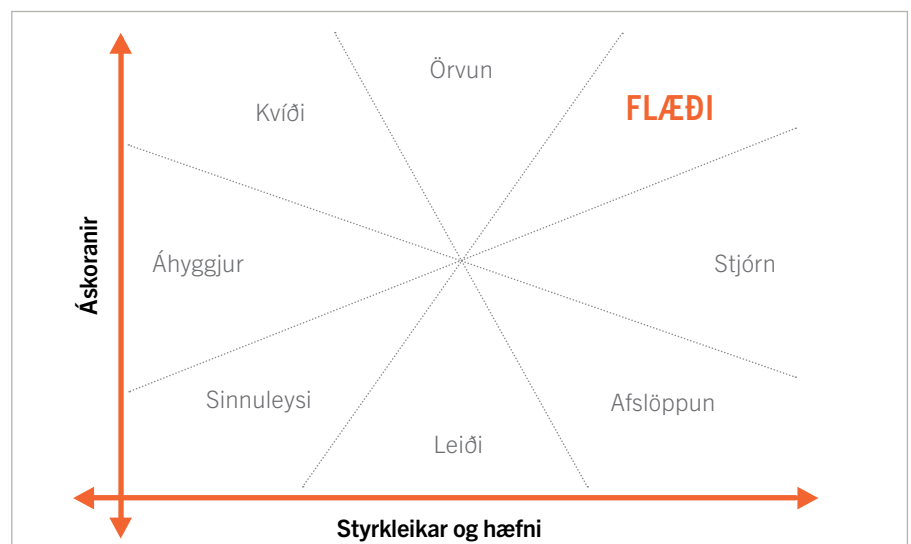
Á sama hátt getur starfsfólk upplifað leiða, sem býr yfir styrkleikum umfram það sem áskoranir í starfi kalla á eða nýta.

Stjórnandi sem tekur lítinn tíma í stjórnun mannauðsins, þekkir ekki styrkleika einstaklinganna, hvataþætti eða áhugasvið, og stýrir eða útteilir þá ekki verkefnum út frá þeim þáttum, fær minna út úr teyminu sínu en mögulegt er, og allir tapa ef svo má segja.

Starfsfólk sem hefur verkefni við hæfi, nýtur trausts og hefur sjálfræði til að leysa verkefni sín á sem bestan hátt kemst í gott flæði í vinnu og við slíkar aðstæður eykst árangur allra og þá minnka einnig líkur á kulnun vegna álags og streitu, eða að fólk upplifi sinnuleysi og leiða og fari þá jafnvel að líta í kringum sig eftir öðru starfi.

Í nýlegum rannsóknum Gallup á Íslandi kemur í ljós að í febrúar 2022 eru 50% starfandi einstaklinga á aldrinum 25-64 ára að leita sér að eða opnir fyrir nýjum starfstækifærum.

Einnig kemur fram að þeir einstaklingar sem skiptu að eigin frumkvæði um starf á sl. 2 árum sögðu að í um þriðjungi tilvika hefði stjórnendur getað komið í veg fyrir að þeir hættu.



Breyttar hugmyndir og kröfur

Stundum er sagt að hugmyndir og kröfur fólks breytist með hverri kynslóð. En algengt er, óháð aldri, að í kjölfar áfalla þá endurskoði fólk líf sitt.

Efnahagshrunið árið 2008 og heimsfaraldurinn af völdum Covid-19 eru dæmi um svona áföll.

Á síðustu tveimur árum hefur einmitt mikið verið rætt og ritað um að fólk sé að endurskoða og endurmeta margt í lífi sínu, endurskoða eigið gildismat og jafnvel að marka sér nýja sýn og stefnu.

Við svona endurskoðun spyr fólk sig gjarnan spurninga eins og hvernig lífi það vill lifa, hvernig það vill verja tíma sínum og með hverjum, hvað skiptir mestu máli í lífinu og hvað það vill fá út úr vinnu sinni – þar sem fólk er jú að verja stórum hluta af vökutíma sínum á hverjum sólarhring.

Það er því mikilvægt að stjórnendur tileinki sér vísýni og ákveðið framtíðarlæsi, ekki bara þegar kemur að tækniþvingum, alþjóðavæðingu eða öðrum breytingum í stóra samhenginu heldur líka þegar kemur að þeim breytingum sem eru í nærumhverfinu, s.s. breytingar á væntingum og þörfum starfsfólks.

Hvatning, sjálfræði og frammistaða

Stjórnendur sem vilja hámarka árangur sinna teyma þurfa að vera meðvitaður um mikilvægi hvatningar.

Í hvatningarfræðunum er oft talað um þrjá þætti sem fólk þarf til að upplifa hvatningu í starfi:

- 1. Hafa möguleika á að besta sig.**
Fá tækifæri til að læra, þróast og vaxa. Tækifæri til að rækta hæfileika sína og styrkleika.
- 2. Hafa skýran tilgang.**
Sjá samhengi eigin verka við stefnu og tilgang vinnustaðar. Að upplifa tengingu á milli starfs og persónulegs tilgangs.
- 3. Hafa sjálfræði.**
Að upplifa að vera treyst til að finna bestu leiðirnar, út frá eigin þekkingu og reynslu. Að hafa frelsi innan tiltekens ramma.

Sjálfræði er einmitt sá þáttur sem hvað best valdeflir fólk og kemur því í meira flæði og vellíðan í vinnu, sem aftur minnkar líkur á kulnun, eins og áður sagði.

Einnig ættu stjórnendur að vera meðvitaðir um samhengið á milli sjálfræðis, áskorana og streitu og hvernig þeir þættir hafa áhrif á frammistöðu.

- **Sjálfræði, hæfilegar áskoranir og hæfileg streita getur aukið frammistöðu í starfi.**

Í slíku umhverfi kemst fólk í gott flæði, hefur meira frelsi til að finna nýjar leiðir, verður meira skapandi, með meiri þjónustulund, finnur meira til sín og til gleðis starfi.

- **Skortur á sjálfræði og of litlar áskoranir dregur úr frammistöðu.**

Í slíku ástandi getur fólk orðið leitt í starfi, finnst hæfileikar þeirra ekki nýttir sem best, hefur ekki frelsi til að prófa nýja hluti í starfinu, finnst það mögulega ekki vera að gera nógu mikið gagn og hugurinn getur farið að leita annað.

- **Skortur á sjálfræði og of miklar áskoranir, streita eða álag, dregur úr frammistöðu.**

Í slíku ástandi aukast líkur á að starfsfólk geri mistök, kvíði getur aukist, veikindadögum fjölgað og líkur á starfsþroti eða kulnun eykst.

Ísland í vinnunni – hvað dregur úr starfsánægju og vellíðan í vinnu?

Í rannsókninni *Ísland í vinnunni* sem framkvæmd hefur verið meðal úrtaks úr Þjóðskrá síðan árið 2012, fyrst af MMR, nú af Maskínu, kemur í ljós að fylgni álags og starfsánægju er einungis 0,33, á kvarðanum 0-1. Það er að segja að álag er almennt ekki að hafa mikil áhrif á starfsánægju fólks.

Í sömu rannsókn sést að fylgni streitu og starfsánægju er 0,41, þ.e.a.s. að streita er ögn líklegri til að draga úr starfsánægju en álag.

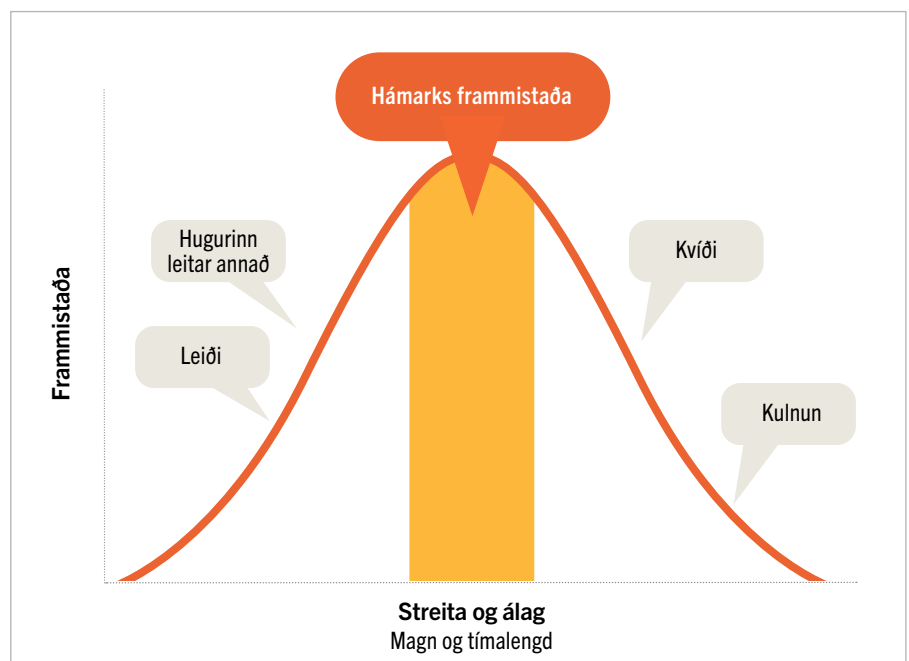
Mikilvægt er þó að passa að álag og streita verði ekki of mikil þó fylgnin við starfsánægjuna sé ekki meira en þetta.

Þegar spurt er um þætti sem snúa að samþættingu einkalífs og vinnu má sjá að ekki breytist mikið milli ára og að klár tækifæri eru til umbóta, sjá mynd.

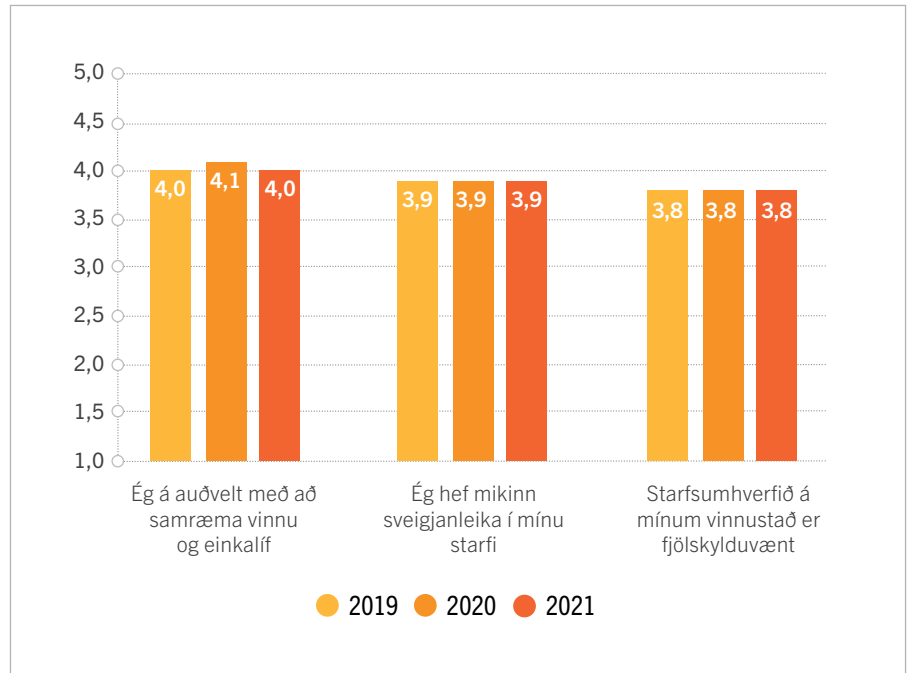
Fólk almennt metur tíma sinn og sveigjanleika meira en áður.

Sem dæmi þá sagði Ásberg Jónsson framkvæmdastjóri Nordic Visitor, í viðtali við Vísi í janúar 2021: „Ég trúir því að við förum almennt að verðmeta tíma okkar á annan hátt og þar muni frístundir vega hærra.“

Fólk fer því í auknum mæli að velja sér lífsstíl og láta vinnuna passa inn í hann en ekki að láta lífsstílinn ráðast af því hversu mikill tími er eftir þegar búið er að vinna langa vinnudaga eins og lengi hefur tíðkast.



” Sjálfræðið er einmitt sá þáttur sem hvað best valdeflir fólk og kemur því í meira flæði og vellíðan í vinnu, sem aftur minnkar líkur á kulnun.



En styttri vinnudagar eru bara einn liður í samþættingu einkalífs og vinnu. Að auki er það sveigjanleiki í vinnutíma, sveigjanleiki í vinnustaðsetningu, vinnuálag, skýr markmið og ábyrgð.

Þetta þarf allt að gerast þannig að bæði einstaklingar og vinnuveitendur njóti góðs af og því þarf oft að endurskoða vinnulag og verkferla, til að auka skilvirkni og framlegð.

Sveigjanleiki til viðtæks árangurs

Sveigjanleiki getur t.d. snúið að staðsetningu og tímasetningu, eða því hvar, hvenær og hvernig fólk vinnur.

Fjölbreytt fjarvinna, ekki bara á heimilum starfsfólks, hefur verið að aukast mikið, sérstaklega í störfum þekkingarstarfsfólks, sem segir gjarnan að vinnan sé það sem við gerum – en ekki hvar við erum.

Meiri fókus er nú á að skoða hvað kemur út úr störfum, umfram það hvar þau eru innt af hendi.

Aukinni fjarvinnu og auknum sveigjanleika fylgja alls kyns kostir en jafnframt áskoranir.

Stjórnendur þurfa þjálfun og ný verkfæri til að finna út hvernig er hægt að útfæra sveigjanleikann sem best fyrir alla aðila, einstaklinga og vinnustaðinn, og á sama tíma að sinna stjórnun með sem bestum hætti, þegar teymin eru dreifð, jafnvel bæði í tíma og rúmi.

Ein leið sem hægt er að fara er að greina öll störf út frá því hvort tími og staðsetning skiptir máli, bæði hvað varðar tiltekinn starfsmann og tiltekið starf en einnig í samhengi við aðra starfsmenn, önnur störf, verkferla, viðskiptavinum o.fl. Út frá þessari greiningu væri hægt að útfæra sveigjanleika sem virkar vel og kemur ekki niður á starfsemi vinnustaðarinnar.

Önnur leið er að brjóta öll störf upp í verkefni. Horfa á hvert verkefni fyrir sig, hvernig framgangur þeirra er, hvort þau skili því sem lagt var upp með. Það getur bæði boðið upp á meiri sveigjanleika, sjálfræði, bættu frammistöðustjórnun, skýrari markmið o.fl. Þetta myndi líka bjóða upp á fleiri tegundir ráðningarsambanda. Hafa þau áhrif að starfsfólk væri meira ráðið út frá hæfni og framtíðarmöguleikum heldur en prófgráðum og fyrri starfsreynslu.

Talað hefur verið um að u.þ.b. 80-90% starfa munu breytast allverulega, eða hverfa á næstu 2-5 árum. Mikilvægt er að sjá tækifærin í því, í stað þess að líta á það sem ógnun. Undirbúningur, endurskipulagning, þjálfun og endurmenntun eru mjög mikilvæg í þessu samhengi.

Vinnustaðir framtíðarinnar

Þar sem væntingar fólks til vinnustaða hafa verið að breytast og vinnustaðir vilja áfram geta valið sér fólk til starfa þarf oft mikinn vilja og útsjónarsemi til að útfæra hlutina þannig að þeir virki sem best fyrir sem flesta.

Fyrir vinnustaði og störf þar sem ekki eru mikil tækifæri til að bjóða upp á sveigjanleika þarf að gera vinnustaðinn meira aðlaðandi og eftirsóknarverðari stað til að vinna á. Huga þarf að umhverfinu öllu, vinnuálagi, samverustöðum o.fl. Menningu, stjórnun og mörgum fleiri þáttum.

Vinnustaðir framtíðarinnar þurfa jafnvel að vera eins og félagsheimili fyrri tíma, þar sem allir vilja mæta (þó ekkert endilega daglega), þar sem hlutirnir gerast, fólk tengist öðru fólk og finnur fyrir því að tilheyra öflugum og góðum hópi samstarfsfólks.

Vinnustaður þar sem fólk mætir til að hitta aðra, vinna að verkefnum með öðrum o.s.frv., vera staður sem er meira ákjósanlegur en áþján (e. Magnet vs. Mandate).

Áhrif stjórnunar

Sú spurning, í rannsókninni *Ísland í vinnunni*, sem hefur mesta fylgni við starfsánægju er „Vinnustaðurinn minn er fyrirtæki sem mér líður vel með“. Sem minnr okkur aftur á að þekkja fólk okkar vel og hvað fær það til að líða vel með sinn vinnustað.

Í síðustu þremur mælingum, á árunum 2019-2021, hefur þessi spurning skorað 4,1, á kvarðanum 1-5.

Í framhaldi af umræðu hér að framan um hvatningu í starfi er frekar dapurt að sjá að spurningin „Ég fæ hvatningu frá yfirmönnum til að þróast í starfi“ skorar ekki nema 3,6.

Þetta eru dæmi um þætti þar sem eru klár tækifæri til umbóta, sem mögulega væri hægt að leysa með góðum samtölum, og koma jafnvel í veg fyrir starfsmannaveltu.

Að auka árangur og velsæld fyrir alla

Hvaða árangur sem það kann að vera sem við viljum auka, fyrir vinnustaði og einstaklinga, hvort það er framleiðni, hagnaður, velsæld, lífsgæði eða annað þá eru nokkur atriði sem skipta kannski meira máli en önnur. Hér til hliðar nefni ég nokkur atriði sem ég beini til fyrirtækja og stjórnenda annars vegar og svo hins vegar til einstaklinga.



Hvatning til stjórnenda framtíðarinnar

Það krefst hugrekks að þora að fara nýjar leiðir þegar kemur að stjórnun. Þora að horfast í augu við að mögulega sé sýn manns á stjórnun og þær stjórnunaraðferðir sem maður hefur notað mögulega ekki lengur að virka sem best, eða ekki í samræmi við nýjustu rannsóknir og tíðaranda.

Í ljósi breytinga í ytra og innra umhverfi þá þarf að breyta aðferðum í stjórnun alveg eins og við breytum nálgun við viðskiptavinum, þróum nýjar vörur og tókum upp ný tölvakerfi.

Í dag er ekki í boði annað en að hugsa vel um vinnuaflið sitt, starfsfólk og fólk sem vinnur fyrir þig ýmis verkefni. Fjárfestar, viðskiptavinir og samfélagið allt gera þá kröfu til þín. Enda sýna margar rannsóknir að með góðri og mannlegri stjórnun verður árangurinn meiri.

Vinnustaðir og stjórnun

- Takið meiri tíma í að sinna stjórnun og mannauðsmálum.
- Eigið regluleg og góð samtöl við fókið ykkar, hlustið og verið meðvituð um hvernig púlsinn slær meðal starfsfólks.
- Veljið að treysta fólkinu ykkar. Setjið ramma fyrir fólk að starfa innan og takið leiðréttað samtöl ef fólk er ekki að standa undir traustinu.
- Verið skapandi í að hugsa um hvernig megi endurhanna störf fyrir meiri sveigjanleika og skilvirkni, eru einhver verk eða verkefni sem ætti að hætta að gera eða ætti að gera öðruvísi en alltaf hefur verið gert, jafnvel að sjálfvirknivæða.
- Verið skapandi í að hugsa hvaða nýju leiðir megi fara til að auka árangur og velsæld, vinnustaðarins og einstaklinganna.

Einstaklingar

- Takið góða stjórn og ábyrgð á ykkur sjálfum og hvernig þið notið tíma ykkar.
- Takið tíma í að læra og fá þjálfun. Aukin þekking og hæfni er vænlegasta leiðin til að viðhalda atvinnuhæfni og þar með að auka starfs- eða tekjuöryggi.
- Hugsið vel að eigin vinnubrögðum og þið getið aukið skilvirkni í störfum ykkar.
- Verið meðvituð um hvernig þið getið sem best skapað virði með störfum ykkar, ef eitthvað er óljóst í því er mikilvægt að taka samtal við yfirmann teymisins.
- Ræðið við yfirmann ef þið teljið ykkur þurfa aukinn stuðning, sveigjanleika eða annað, en verið tilbúin með tillögur að lausn sem eru þannig að báðir aðilar geti verið sáttir.
- Passið upp á svefninn ykkar, félagsleg tengsl og að gera reglulega eitthvað skemmtilegt og nærandi þannig að þið mætið ávallt eins vel upplögd til vinnu og kostur er á.

” Stjórnendur þurfa þjálfun og ný verkfæri til að finna út hvernig er hægt að útfæra sveigjanleikann sem best fyrir alla aðila, einstaklinga og vinnustaðinn, og á sama tíma að sinna stjórnun með sem bestum hætti, þegar teymin eru dreifð, jafnvel bæði í tíma og rúmi.

UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2021



Svör við spurningunni
„Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?“

” Stuðningurinn, hjálpsemin... gáfu mér styrk, tæki og tól til að koma mér aftur á vinnumarkaðinn.“

” Ráðgjafinn. Hún var ljós mitt í gegnum allt ferlið og er full af mannúð, skilningi og umburðarlyndi.“

” Skilningurinn sem ég mætti. Viljinn til að aðstoða mig aftur af stað. Fræðslan sem ég fékk og trúin sem þið höfðuð á mér.“

” Hjá VIRK tók ég þúsund skref áfram og hef ekki tekið eitt skref aftur á bak. Þökk sé ykkur.“

” The counselling I was given was excellent. The human aspect was super crucial. The services I was offered were great and my counselor matched me with courses and health professionals who were almost all perfect fits for me to work with.”

” Allt sem ég fékk hjá VIRK hefur hiklaust komið mér á betri stað í lífinu.“

” Ég get með sannri sagt að starfsendurhæfingin hjá VIRK hafi bjargað mér og gefið mér líf á ný eftir áratuga veikindi.“

” Viðmótið, hlýjan, aðstoðin, trúin á getu mína og skilningurinn á því að ferlið tekur tíma.“

” Ráðgjafinn minn var alveg einstök og sérlega fær í sínu starfi. Las stöðu mína samstundis. Öll námsskeiðin voru svo sannarlega í hæsta gæðaflokki og til mikilla bóta.“

” Hæfni ráðgjafa til átta sig betur en ég á hvaða þjónusta væri gagnleg. Stuðningur og leiðsögn í að gefa ferlinu nægan tíma og svo gæðin í þeim fagaðilum sem ég var sendur til.“

” Öll þjónusta til fyrirmyndar; mikil og góð fræðsla og endurhæfingarúrræði, og einstaklega styðjandi ráðgjafi. Er mjög þakklát fyrir þetta allt.“



LÍNEY ÁRNADÓTTIR VIRK

INGA BERG GÍSLADÓTTIR embætti landlæknis

INGIBJÖRG LOFTSDÓTTIR VIRK

GUNNHILDUR GÍSLADÓTTIR Vinnueftirlitið

HEILSUEFLANDI VINNUSTAÐUR



HEILSUEFLANDI VINNUSTAÐUR
HEFUR ÞAÐ AÐ MARKMIÐI AÐ
STUÐLA AÐ GÓÐRI HEILSU OG
VELLÍÐAN STARFSFÓLKIS. HANN
BYGGIR STARFSEMI SÍNA Á
VIÐMIÐUM UM HEILSUEFLANDI
VINNUSTAÐI OG NÝTIR TIL ÞESS
GAGNVIRK VERKFÆRI Á VEFNUM
HEILSUEFLANDI.IS.

Viðmiðin á vefnum eru aðgengileg öllum vinnustöðum á landinu án endurgjalds. Þeir vinnustaðir sem nýta sér viðmiðin á heilsueflandi.is geta merkt sig með merki Heilsueflandi vinnustaðar.

Flest verjum við um helmingi vökutímans í vinnunni alla virka daga. Það er því mikilvægt að vinnustaðir bjóði upp á heilbriggt vinnuumhverfi og stuðli að heilsueflingu og vellíðan almennt. Vinna er góð fyrir andlega og líkamlega heilsu en neikvætt vinnuumhverfi getur leitt

til líkamlegs og andlegs heilsufarsvanda og jafnvel brotthvarfs af vinnumarkaði.

Margir halda að heilsueflandi vinnustaður snúist um að allir eigi nú að fara út að hlaupa, lyfta eða borða ofurholtt en viðmiðin eru mun víðtækari en svo og hver vinnustaður aðlagar þau að sínum þörfum. Þau snerta á öllum þeim þáttum sem rannsóknir sýna að hafi áhrif á heilsu og vellíðan okkar í vinnu.

Á Heilsueflandi vinnustað er lögð áhersla á:

- Hollt mataræði
- Stjórnunarhætti sem styðja við heilsueflingu
- Vellíðan starfsfólks
- Starfshætti sem stuðla að vellíðan og hæfilegu álagi
- Hreyfingu og útiveru eftir því sem við á
- Öruggt og heilsusamlegt vinnuumhverfi
- Vímuefnalausn vinnustað
- Umhverfisvernd

Fyrir hverja er Heilsueflandi vinnustaður?

Heilsueflandi vinnustaður hentar öllum vinnustöðum óháð stærð, atvinnugrein eða staðsetningu. Hver vinnustaður getur nýtt viðmið Heilsueflandi vinnustaðar út frá sínum þörfum, forsendum og möguleikum. Ávinningur vinnustaða af því að huga að heilsu starfsfólks er óumdeilanlegur og kristallast í eftirfarandi atriðum þegar vel tekst til:

Tilurð viðmiðanna

Viðmiðin fyrir Heilsueflandi vinnustað voru unnin af sérfræðingum VIRK, embættis landlæknis og Vinnueftirlitsins. Við gerð þeirra var horft til rannsókna og fyrirmýnda erlendis frá, viðmiða embættis landlæknis fyrir Heilsueflandi skóla og Heilsueflandi samfélög, auk Heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna.

Viðmiðin voru rýnd af sérfræðingum á hverju fræðasviði fyrir sig. Þannig voru t.d. viðmið fyrir næringu og hreyfingu rýnd af sérfræðingum hjá embætti landlæknis.



HEILSUEFLANDI vinnustaður

Viðmið sem lúta að stjórnun og starfsháttum voru rýnd af stjórnendum, mannauðsstjórum og ráðgjöfum úr atvinnulífinu.

Að lokum voru þau prufukeyrð hjá tíu ólíkum fyrirtækjum sem valin voru úr hópi 70 umsækjenda auk þess að vera innleidd og rýnd hjá VIRK, embætti landlæknis og Vinnueftirlitinu. Öll þessi rýni skilaði sér í gagnlegum útfærslum á viðmiðunum sem þurfa þó að vera í stöðugri endurskoðun.

” Vinna er góð fyrir andlega og líkamlega heilsu en neikvætt vinnuumhverfi getur leitt til líkamlegs og andlegs heilsufarsvanda og jafnvel brotthvarfs af vinnumarkaði.

Heilsueflandi vinnustaður - morgunfundir

Í samstarfinu um Heilsueflandi vinnustað hafa verið haldnar kynningar til að styðja við heilsusamlegt vinnuumhverfi. Einnig hafa verið haldnar kynningar á vegum Stjórnvísí og félögum mannauðsstjóra. Flestar kynningarnar má nálgast á velvirk.is.

Heilsueflandi vinnustaður er hluti af forvarnarverkefni VIRK sem unnið er í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins, embætti landlæknis, Félags- og vinnumarkaðsráðuneyti og Vinnueftirlitið. Forvarnarverkefnið hefur það að markmiði að draga úr líkum á því að einstaklingar falli brott af vinnumarkaði vegna heilsuþrestra. Aðrir hlutar forvarnarverkefnisins eru m.a. velvirk.is, rannsóknir um áhrifaþætti brottfalls af vinnumarkaði og vitundarvakningar á borð við „Er brjálað að gera“ og „Virkjum góð samskipti“.



Ávinningur vinnustaðar	Ávinningur starfsfólks
• Meiri starfsánægja	• Aukin vellíðan í starfi og meiri starfsánægja
• Sterkari liðsheild	• Betri heilsa
• Fjárfesting í mannauði	• Bætt andleg líðan
• Minni líkur á veikindum og slysum	• Aukin líkamleg færni
• Eftirsóknarverðari vinnustaður	• Aukin helgun í starfi
• Minni starfsmannavelta	• Meira traust og sjálfræði í starfi
• Aukin sköpunargleði	• Meiri hæfni og áhugi
• Bætt ímynd	• Bætt félagsleg tengsl og samskipti á vinnustað
• Aukin framleiðni	• Jákvæð áhrif á fjölskyldu og umhverfi

ÁSTA SÖLVADÓTTIR sviðsstjóri úrræða hjá VIRK

ÚRRÆÐI Í ATVINNUTENGDRI STARFSENDURHÆFINGU

Í takt við færni einstaklings og hindranir til atvinnuþátttöku



VORIÐ 2018 VAR NÝTT UPPLÝSINGAKERFI
TEKIÐ Í NOTKUN HJÁ VIRK ÞAR SEM
INNLEITT VAR NÝTT FLOKKUNARKERFI
FYRIR UPPLÝSINGAR SEM TENGDUST
STARFSENDURHÆFINGUNNI
SEM BYGGÐI Á ICF MÓDELINU
(INTERNATIONAL CLASSIFICATION
OF FUNCTION, DISABILITY AND
HEALTH) FRÁ ALÞJÓÐAHEILBRIGÐIS-
STOFNUNINNI (WHO).

Þróun á kerfinu hjá VIRK hefur haldið áfram allveg frá útgáfu þess og í lok árs 2021 lauk þróun á nýrri uppsetningu á flokkun þessara upplýsinga þar sem sérstakir færniflokkar koma til sögunnar (Mynd 1). Í hverjum færniflokki fyrir sig metur ráðgjafi VIRK færni einstaklings út frá hindrunum til atvinnuþátttöku. Að þróuninni komu sviðsstjórar og sérfræðingar á starfsendurhæfingarsviði VIRK auk ráðgjafa VIRK.

Þegar einstaklingur sækir um að komast að í starfsendurhæfingu hjá VIRK hefur borist beiðni frá tilvísandi lækni og í framhaldinu svarar hann spurningalistum í upplýsingakerfi VIRK. Hluti af þessum spurningum er sérstaklega kóðaður eftir ICF módelinu þannig að svörin hlaðast inn í færniflokkana.

1 Umsókn til VIRK



- Beiðni læknis
- Spurningalistar



2 Inntökukerfi



Starfsendurhæfing

- Einstaklingur fer í þjónustu
- Einstaklingur fer ekki í þjónustu

Starfsendurhæfingarlíkan VIRK byggt á ICF flokkunarkerfinu



3 Starfsendurhæfing hefst

- Ráðgjafi og þjónustubegi gera áætlun um endurkomu til vinnu í sameiningu sem tekur mið af hindrunum til atvinnuþátttöku



Skýrivisar vegna þrepaskiptingar úrræða

Prep 1	Prep 2	Prep 3	Prep 4
Hindrun á færni 0-1	Hindrun á færni 2	Hindrun á færni 3	Hindrun á færni 4
Engin til lítill áhrif á færni til atvinnuþátttöku	Nokkur áhrif á færni til atvinnuþátttöku	Talsverð áhrif á færni til atvinnuþátttöku	Veruleg áhrif á færni til atvinnuþátttöku
Engin til lítill meðferðarþörf til staðar, ósérhæfð inngrip, almenn ráðgjöf og sjálfshjálp	Almenn ráðgjöf og sjálfshjálp	Markviss meðferð / endurhæfing svo sem sálfræðiviðtöl og sjúkrahjálfun, áðgjöf	Sérhæfð meðferð / endurhæfing þverfagleg endurhæfing einstaklingsmeðferð hjá sérhæfðum fagaðilum og ráðgjöf
Forvarnir / Velvirk-efni, styrkleikavinna, námskeið, hreyfiseðill og fleira	Hópnámskeið / hópmeðferð / fræðsla	Sérhæfð hópmeðferð / einstaklingsmeðferð	Sértæk hópmeðferð / sérhæfð einstaklingsmeðferð

Forvarnir / á eigin vegum / styrkleikavinna

Starfsendurhæfing á vegum VIRK unnið með hindranir til atvinnuþátttöku

4 Markviss starfsendurhæfing

endurhæfing sem miðar að endurkomu á vinnumarkað

- Þjónustubegi fer í úrræði sem taka mið af hindrun á færni til atvinnuþátttöku
- Markmið þrepaskiptingar er að gera starfsendurhæfingu markvissa og bjóða þjónustubega upp á viðeigandi úrræði hverju sinni



5 Úrræði og eftirfylgni



6 Lok þjónustu



- Starfsgeta
- Nám
- Tenging við önnur kerfi
- Atvinna
- Atvinnuleit

Mynd 1

Upplýsingarnar frá færniflokkunum, ýmsar persónutengdar upplýsingar ásamt upplýsingum úr beiðni tilvísandi læknis eru síðan nýttar í inntökuferlinu. Með þessu móti fæst yfirlitsmynd af færni einstaklingsins m.t.t. hindrana til vinnu. Ef starfsendurhæfing er metin raunhæf er viðkomandi boðin þjónusta VIRK.

Einstaklingur í þjónustu VIRK fær ráðgjafa sem heldur utan um starfsendurhæfingu viðkomandi. Í sameiningu fara þjónustuþegi og ráðgjafi yfir upplýsingar sem fyrir liggja. Færni er metin, markmið sett og áætlun um endurkomu á vinnumarkað útbúin. Að þessari kortlagningu lokinni hefst markviss atvinnutengd starfsendurhæfing. Í henni er unnið með styrkleika einstaklings og aðstoð veitt við að yfirvinna hindranir til atvinnuþátttöku.

Færniflokkar, markmiðssetning og tegundir þjónustu

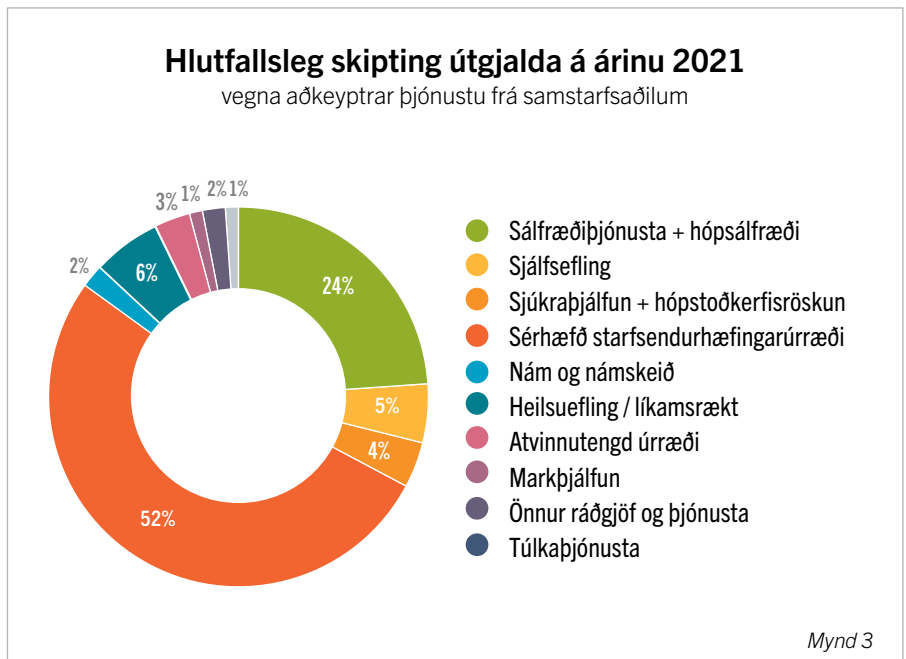
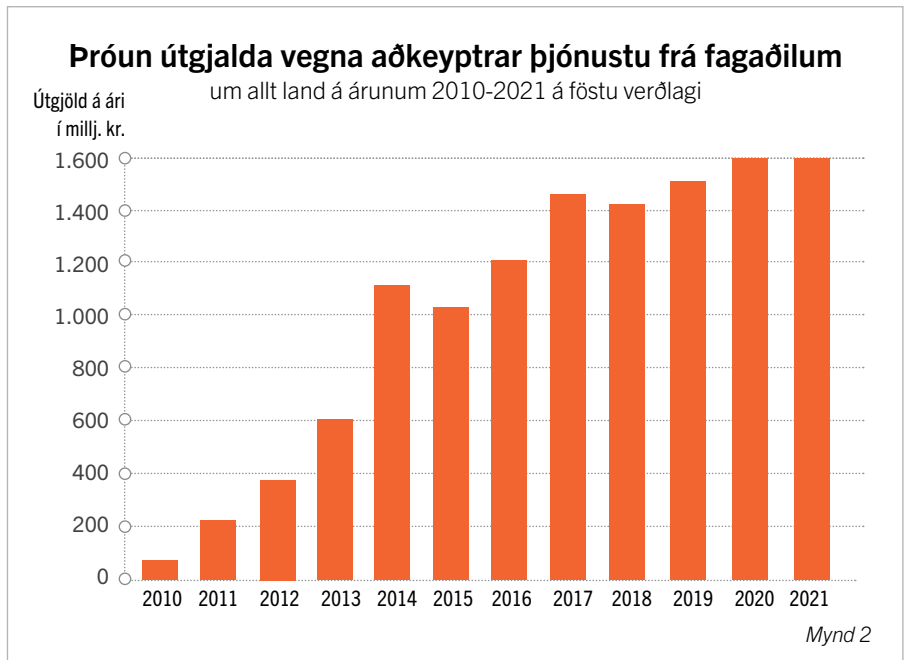
Á mynd 1 má sjá færniflokkana. Ráðgjafi VIRK metur færni einstaklings í hverjum færniflokki fyrir sig í upphafi ferils og tekur, í samráði við hann, ákvörðun um hvaða markmiðum skal vinna að í starfsendurhæfingunni. Markmiðin stefna öll að því að auka möguleika þjónustuþegans á farsælli endurkomu á vinnumarkaðinn. Þessi vinna mun síðan hafa mikil áhrif á hvaða tegund úrræða er valin í framhaldinu. Í gegnum allt ferlið endurmetur ráðgjafi færniflokkana til að fylgjast með framgangi starfsendurhæfingar og þannig nýtast þeir eins og mælitæki á árangur.

Prepaskipting úrræða

Þegar ráðgjafi og einstaklingur hafa lokið við að setja markmið í viðeigandi færniflokki er komið að því að velja viðeigandi úrræði. Við val á úrræðum er tekið mið af færni einstaklings og hindrunum til atvinnuþátttöku. Úrræðum er skipt í fjögur þrep í upplýsingakerfi VIRK og eru þau flokkuð eftir alvarleika hindrana til atvinnuþátttöku. Því meiri sem hindrun einstaklingsins er, því sértækara úrræði verður fyrir valinu hjá viðeigandi fagaðilum.

Gæði í þjónustu og góð samskipti skila árangri í starfsendurhæfingu

Góð samskipti þjónustuaðila, einstaklinga, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK gegna lykilhlutverki í árangursríkri starfsendur-



hæfingu. Þjónustuaðilar upplýsa um framgang meðferðar. Ráðgjafar taka ákvarðanir um næstu skref í samráði við þjónustuþega og sérfræðinga VIRK. Ráðgjöfum VIRK stendur til boða, í gegnum starfsendurhæfingarferilinn, aðstoð frá sérstökum fagteymum skipuðum sérfræðingum hjá VIRK þar sem lagt er mat á hvort framgangur sé í starfsendurhæfingu, hvort úrræði skili tilætluðum árangri eða hvort fara þurfi aðra leið. Árangursrík starfsendurhæfing er samvinnuverkefni margra aðila.

500 þjónustuaðilar með virkar pantanir

VIRK átti í samstarfi við fjölda fagaðila

vegna úrræða á árinu 2021. Kostnaður vegna kaupa á úrræðum jókst lítillega og nam 1639 milljónum króna sem fylgt hefur fjölgun einstaklinga í þjónustu hjá VIRK. Mynd 2 sýnir þróun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu á föstu verðlagi. Í árslok 2021 voru rúmlega 500 þjónustuaðilar með virkar pantanir í upplýsingakerfi VIRK og er það svipaður fjöldi virkra þjónustuaðila og undanfarin ár.

Mynd 3 sýnir hlutfallslega skiptingu útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum á árinu 2021. Hæstri fjárhæð er varið til kaupa á sérhæfðum starfsendurhæfingarúrræðum hjá starfsendurhæfingarstöðvum um land allt, um



52% útgjalda. Um 24% fjárhæðar er varið til kaupa á sálfræðipjónustu. Úrræði tengd hreyfingu og sjúkráþjálfunar nema samtals um 10%.

Þróun hefur orðið á þjónustuframboði tengt Covid faraldrinum. Mikil fjölgun varð í fjarúrræðum á árinu 2020. Þegar litið er til veittrar þjónustu árið 2021 er ljóst að fjarúrræði eru komin til að vera. Þessi þróun felur í sér margvísleg tækifæri bæði fyrir þjónustuaðila VIRK sem geta boðið þjónustu fyrir stærri hóp en áður. Eins fylgja fjarúrræðum fleiri tækifæri fyrir þjónustupega á landsbyggðinni hvað varðar aðgengi að úrræðum. Á endanum eru það ávallt gæði þjónustunnar sem stýra kaupum á þjónustu og því mikilvægt að þjónustan sem í boði er sé í takt við þarfir VIRK.

Skipting þjónustuaðila VIRK

Um 160 sálfræðingar veittu sálfræðipjónustu hjá VIRK á árinu 2021. Sálfræðingar veita einstaklingum með geðrænan og streitutengdan vanda einstaklingsviðtöl og sérfræðiráðgjöf auk ýmissa námskeiða og hópmeðferða sem byggja á gagnreyndum aðferðum. Þjónustunni er þrepaskipt eftir eðli vanda einstaklings og stöðjast sálfræðingar við klínískar leiðbeiningar í meðferðarvinnu. Sálfræðingar auk fleiri fagstétta bjóða einnig upp á fjölda úrræða á sviði náms- og vinnumiðaðrar sjálfsefningar sem miða að endurkomu til vinnu.

Fjöldi sjúkráþjálfara sem starfa með VIRK er um 140 og hefur sá fjöldi haldist stöðugur undanfarin ár. Sjúkráþjálfarar veita

” Við val á úrræðum er tekið mið af færni einstaklings og hindrunum til atvinnuþátttöku.

fjölbreytta einstaklings- og hóppjónustu fyrir einstaklinga með stoðkerfisvanda og stöðjast þeir einnig við klínískar leiðbeiningar í meðferðarvinnu. Þeir stöðja auk þess einstaklinga til að gera hreyfingu að lífstíl. Um 110 aðrir þjónustuaðilar bjóða upp á ýmsa heilsuefandi þjónustu eins og líkamsrækt með stuðningi íþróttafræðings eða þjálfara, vatnsleikfimi og jóga.

Um 40 fræðsluaðilar og símenntunarmiðstöðvar veita ráðgjöf og fræðslu sem eykur möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Hér er um mjög fjölbreytta þjónustu að ræða sem getur falið í sér áhugasviðsgreiningar, hæfnigreiningar, raunfærnimat, nám á vottuðum námsleiðum auk fjölmargra styttri námskeiða sem auka möguleika á vinnumarkaði.

Talsverður fjöldi þjónustuaðila veitir atvinnutengda þjónustu. Þar má nefna vinnuþrófanir, úttekt á vinnuumhverfi, ráðgjöf og stuðning á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og ýmis úrræði sem miða að því að undirbúa þjónustupega sem best undir atvinnuleit. Fagaðilum sem veita

ráðgjöf og þjónustu hefur fjölgað talsvert á undanförunum árum og voru 59 talsins árið 2021. Þá er VIRK einnig í samstarfi við nokkurn fjölda markþjálfara.

Hópur útlendinga í þjónustu VIRK fær einnig ýmsan sérþækan stuðning eins og íslenskunámskeið og túlkapjónustu. Úrræðum fyrir útlendinga hefur fjölgað á undanförunum árum og eru fleiri þjónustuaðilar farnir að bjóða upp á úrræðin sín á öðrum tungumálum en íslensku.

VIRK er í samstarfi við nýu starfsendurhæfingarstöðvar sem eru staðsettar um land allt en þrjár þeirra eru staðsettar á höfuðborgarsvæðinu. Samstarfssamningar við starfsendurhæfingarstöðvar eru liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar um land allt. Samstarf VIRK og stöðvanna byggir á reglulegum þverfaglegum rýnifundum með sérfræðingum VIRK og ráðgjafa einstaklings þar sem farið er markvisst yfir mál einstaklinga sem eru í þjónustu stöðvanna á vegum VIRK.

Úrræðasvið VIRK

Á úrræðasviði VIRK starfa fjórir starfsmenn. Hlutverk sviðsins er að hafa umsjón með þeirri þjónustu sem VIRK kaupir, sinna eftirliti með þjónustukaupum og tryggja upplýsingastreymi varðandi úrræði til þjónustuaðila, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Þá er þróunar- og umbótastarf fyrirferðarmikið á sviðinu.

SIGRÚN KONRÁÐSDÓTTIR sjúkráþjálfari - Stígandi
GUÐRÚN J. HALLGRÍMSDÓTTIR iðjubjálfi – Heimastyrkur, heimastyrkur.is
LARS ÓLI JESSEN íþróttافرæðingur - fagstjóri líkamsræktar Heilsuklasans
UNNUR VALA GUÐBJARTSDÓTTIR sálfræðingur
DAÐI REYNIR KRISTLEIFSSON sjúkráþjálfari – Netsjúkráþjáfun
SANDRA GUÐMUNDSDÓTTIR forstöðumaður Birta Starfsendurhæfing Suðurl.

ÞJÓNUSTUÆÐILAR VIRK



ÞJÓNUSTUÆÐILAR Hafa EINS OG VIRK ÞURFT AÐ AÐLAGA STARFSEMI SÍNA AÐ BREYTTUM AÐSTÆÐUM VEGNA COVID19. VIÐ TÓKUM NOKKRA ÞEIRRA TALI OG LÖGÐUM FYRIR ÞÁ NOKKRAR SPURNINGAR.

- Hafa þarfir einstaklinga í þjónustu verið aðrar s.l tvö ár og þá hvernig?
- Sjáið þið fyrir ykkur einhverjar áherslubreytingar varðandi þjónustuframboð í kjölfar Covid19?
- Hvaða þættir eru það sem skipta máli varðandi farsælt samstarf við VIRK?

Sigrún Konráðsdóttir

Síðustu tvö ár hafa verið áskorun fyrir okkar fagstétt eins og aðrar og höfum við þurft að aðlaga okkar störf að breyttum aðstæðum. Eins og við vitum glíma einstaklingar áfram við margvísleg heilsufarvandamál þó að í gildi séu ýmsar sóttvarnarreglur, takmarkanir og jafnvel lokanir og mikilvægt að þeir fái þá þjónustu sem þeir þurfa. Til þess að tryggja skjólstæðingum okkar áframhaldandi endurhæfingu á þessum tímum og koma í veg fyrir bakslag í endurhæfingunni komum við á laggirnar ýmsum fjarúrræðum. Við færðum hóptímana okkar til dæmis tímabundið yfir í fjarfundabúnað og þátttakendur tóku þátt heima í stofu. Einnig buðum við upp

líkamlega og andlega. Margir hafa þörf fyrir enn meira aðhald, meiri stuðning og hvatningu til að sinna þeirri endurhæfingu sem þörf er á. Góð samvinna með öðrum heilbrigðisstéttum sem starfa í sama húsnæði og við hefur því reynt okkur og skjólstæðingum okkar afar vel og á sú samvinna bara eftir að aukast enn frekar. Við munum halda áfram að bjóða upp á margs konar einstaklingsúrræði ásamt fjölbreyttum hóptímum bæði í sal og í vatni þannig að flestir ættu að geta fundið úrræði við sitt hæfi.

Stígandi sjúkráþjálfun hefur verið í góðu samstarfi við VIRK og byggist það fyrst og fremst á góðum og reglulegum samskiptum við ráðgjafa sem og úrræðateymi VIRK.

hafa smitast af Covid hafa margir hverjir verið að takast á við töluverðan heilsufarsvanda, eru með minna úthald gagnvart streitu, andlegu álagi sem og skynáreiti gegnum hljóð, birtu, lykt og snertingu en líka bragð vegna breytinga á næmni taugakerfisins.

Auk þess má nefna aukna þörf fyrir fjarheilbrigðisþjónustu hjá einstaklingum sem eru búsettir út á landi í dreifbýli eða komast ekki á stofu sérfræðinga vegna kvíða eða heilsubrestra. Hér skiptir gott aðgengi að ólíkum faghópum og sérfræðingum miklu máli til að fá heildræna nálgun í þjónustu þar sem hugað er að líkamlegri, andlegri og félagslegri heilsu.



Sigrún Konráðsdóttir
sjúkráþjálfari - Stígandi



Guðrún Jóhanna Hallgrímsdóttir
iðjubjálfi – Heimastyrkur, heimastyrkur.is

á ýmsa ráðgjöf og fjarþjálfun í gegnum fjarfundabúnað og ljóst er að þetta opnar á ýmsa möguleika sem við getum nýtt okkur áfram.

Við hjá Stíganda sjúkráþjálfun höfum frá upphafi lagt mikla áherslu á heildræna nálgun í okkar starfi og eitt af því sem Covid hefur kennt okkur er hversu mikilvæg sú nálgun er. Manneskjan er mun flóknara fyrirbæri en svo að vera bara vöðvar, liðir og bein og því nauðsynlegt að huga t.d. að geðheilsu samhliða líkamlegri heilsu. Við höfum orðið vör við að ástandið síðustu tvö árin hefur haft neikvæð áhrif á marga, bæði

Guðrún Jóhanna Hallgrímsdóttir

Mín reynsla er sú að það hefur skapast aukin þörf fyrir stuðning iðjubjálfa hjá þjónustugegum VIRK vegna áhrifa Covid á heilsu þeirra og líðan. Þau eru í þörf fyrir stuðning til að komast aftur í rútinu við að sinna daglegri iðju og við að ná jafnvægi milli heimilis og vinnu í kjölfar síbreytilegra aðstæðna síðustu ár. Margir eru að takast á við neikvæð áhrif heimavinnu, óstöðugleika í vinnuumhverfinu, langvarandi álag og félagslegrar einangrunar vegna samkomu-takmarkana eða atvinnumissis. Þeir sem

þjónusta sem býður upp á valdeflandi nálgun ýtir undir velferð og aukin lífsgæði, heima fyrir og á vinnumarkaði. Það styður við sjálfseflingu, seiglu og veitir stuðning við að finna raunhæfar leiðir til endurkomu á vinnumarkað með jafnvægið að leiðarljósi. VIRK á stórt hrós skilið fyrir fjölbreytt þjónustuúrræði, námskeið og gott aðgengi að ólíkum sérfræðingum og ráðgjöfum á vegum VIRK.





Lars Óli Jessen íþróttافرæðingur
fagstjóri líkamsræktar Heilsuklasans

Lars Óli Jessen

Síðustu tvö ár hafa umfram allt annað verið bæði krefjandi og lærdómsrík. Covid hefur krafið alla til að taka tillit til ýmissa atriða sem manni óraði ekki fyrir að skipt gætu máli hér áður fyrr. Hvað þjónustu í líkamsrækt varðar hefur fyrst og síðast þurft að sýna aðstæðum fólks skilning og mæta því af sanngirni. Í Heilsuklasanum höfum við alltaf viljað mæta fólki út frá þeirra þörfum, en á tímum Covid hefur þurft að hafa sérstaklega í huga að aðstæður fólks eru mismunandi og nauðsynlegt að þjónustan sé í samræmi við það. Einangrun, sóttkví, undirliggjandi sjúkdómar, veikir fjölskyldumeðlimir, aldraðir foreldrar, skert þjónusta leik- og grunnskóla, ótti við smit, aukaverkanir bólusetninga, fjölpætt óvissa og ýmsar aðrar ástæður hafa gert þjónustuþegum VIRK erfiðara fyrir að sinna endurhæfingu sinni. Þrátt fyrir þessar aukalegu hindranir hefur samstarf Heilsuklasans við VIRK áfram gengið einstaklega vel.

Áskoranir síðustu ára hafa sýnt enn betur fram á hvaða þættir það eru sem mestu skipta fyrir farsælt samstarf við VIRK. Að veita faglega og vandaða þjónustu hefur alltaf verið hornsteinn Heilsuklasans. Faglegheit eiga ekki einungis við fagaðilann sem sinnir beint þjónustu skjólstæðingsins, heldur þurfa stjórnendur að sýna sveigjanleika, starfsfólk í móttöku að taka



Unnur Vala Guðbjartsdóttir
sálfræðingur

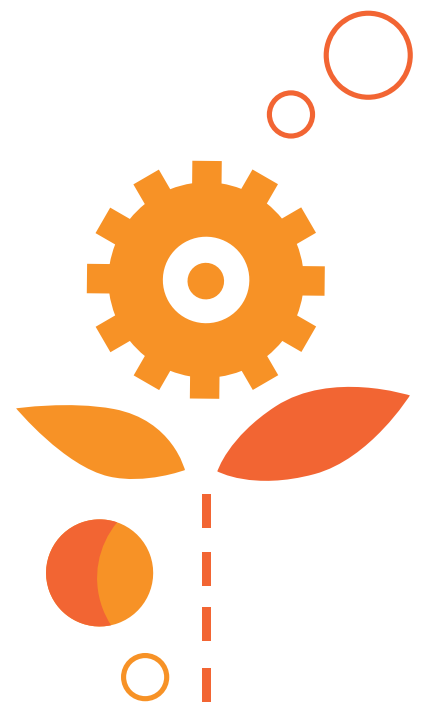
hlýlega á móti fólki og störf ræstitækna hafa aldrei verið eins mikilvæg og á tímum Covid. Þrátt fyrir breyttar áherslur í þjónustu er nauðsynlegt að halda í kjarna hugmyndafræði sinnar starfsemi, þar sem grunn gildi Heilsuklasans byggja meðal annars á því að rækta líkama og heilsu vegna þess að fólk elskar líkamann sinn – ekki hið gagnstæða.

Unnur Vala Guðbjartsdóttir

Covid19 hefur verið álagsþáttur í lífi fólks undanfarin tvö ár og með auknu álagi er meira um streitu og kulnun. Ég tel að þarfir einstaklinga í þjónustu séu svipaðar og þær hafa verið en faraldurinn hefur verið hindrun fyrir marga í endurhæfingarferlinu. Það er þannig mín upplifun að margir hafi þurft lengri tíma til að endurhæfast.

Ég sé ekki fyrir mér að breyta þjónustuframboði hjá mér neitt sérstaklega með Covid19 í huga. En sálfræðingar finna fyrir mjög mikilli eftirspurn og á flestum stofum hafa skapast langir biðlistar. Fólk virðist almennt vera mjög þreytt og það er töluvert um það að fólk sem er að sækja þjónustu á eigin vegum sé á mörkum þess að þurfa að fara í veikindaleyfi. Margir hafa unnið heima lengi og það hentar alls ekki öllum. Síðustu tvö árin hefur verið minna um félagslegar athafnir og minna um ánægjulegar athafnir – sem bæði er svo nauðsynlegt fyrir okkur til að vera í jafnvægi.

Ég tel að það sem skipti mestu máli séu góð samskipti og mikil samvinna. Ráðgjafar hjá VIRK eru fljótir að svara skilaboðum og alltaf tilbúnir að taka símtöl þegar þörf er á. Það skiptir miklu máli að einstaklingurinn í þjónustu, ráðgjafinn og sálfræðingurinn séu samtaka í að sníða þjónustuna sem best að einstaklingnum. Ég hef átt í mjög góðu samstarfi við ráðgjafa og sérfræðinga hjá VIRK.





Daði Reynir Kristleifsson
sjúkraþjálfari – Netsjúkraþjálfun



Sandra Guðmundsdóttir
félagsráðgjafi - forstöðumaður Birta Starfsendurhæfing Suðurlands

Daði Reynir Kristleifsson

Parfir einstaklinga síðastliðin tvö ár hafa verið meira í gegnum netið og einstaklingar höfðu stundum ekki annarra kosta vól. Fyrir okkar leiti hjá Netsjúkraþjálfun þá kom það ekki að sök nema að því leiti að skoðanirnar fóru oftast fram í gegnum netið heldur en á stofu sem við bjóðum einnig upp á. Það gekk mjög vel og vorum við komin með góða reynslu af því fyrir sem hjálpaði töluvert. Fólk er einnig farið að blanda hefðbundinni sjúkraþjálfun og netsjúkraþjálfun og kemur jafnvel sjaldnar í meðferð á stofu.

Í kjölfar Covid19 höfðu einstaklingar ekki annarra kosta vól en að nýta sér þjónustu í gegnum netið og þurftu að brjóta ísinn með að læra á það, sem hefði mögulega ekki gerst nema fyrir tilstilli Covid19. Tilvalið er að nýta það til að auka þjónustu nú í framhaldinu, hvort sem einstaklingar nýti sér alfarið þjónustu í gegnum netið eða noti það í og með annarri þjónustu.

Af okkar reynslu í samstarfi við VIRK teljum við mikilvægt að vera í góðum samskiptum við ráðgjafa, að lýsingin á þjónustunni sé skýr ásamt markmiði einstaklingsins með þjónustunni.



Sandra Guðmundsdóttir

Síðastliðin tvö ár hefur verið algengt að einstaklingar hafi þurft lengri tíma í endurhæfingu þar sem ekki hefur verið hægt að beita úrræðum að fullu vegna áhrifa samkomutakmarkana sem hafa verið mismunandi á hverjum tíma. Við höfum mætt einstaklingum með fjarþjónustu og leitað leiða til að auka framboð á úrræðum í fjarþjónustu. Nú í lok faraldursins skynjum við þreytu hjá einstaklingum á fjarþjónustu. Við höfum fundið fyrir því að einstaklingar hafi þurft meiri stuðning sl. tvö ár og við höfum þurft að sýna meiri sveigjanleika. Það hefur verið meira um vanlíðan hjá fólki og meiri vanvirkni á tímabilinu. Margir hafa verið að glíma við hræðslu vegna Covid19 sjúkdómsins. Það hefur verið meiri þörf á sálfræðiviðtölum og stuðningsviðtölum hjá ráðgjöfum.

Við hjá Birtu starfsendurhæfingu teljum mikilvægt að vinna með félagslegar og andlegar langtímaafleiðingar Covid, vanlíðan, kvíði og einmannaleiki hefur t.d. aukist mikið sl. 2 ár. Hjá Birtu er boðið upp á heildstætt starfsendurhæfingarúrræði þar sem lögð er áhersla á þverfaglega nálgun og fjölbreytt úrræði. Við teljum mikilvægt að leggja sérstaka áherslu á félagslega- og andlega þáttinn og skapa aðstæður þar sem einstaklingar geta verið í samvistum við aðra og fengið tækifæri til að kynnast öðru fólki. Sl. 2 ár hefur fólk verið meira heima, það hafa verið færri möguleikar

til að hitta fólk og minna um félagsstarf. Sumir þurfa tækifæri og aðstæður til að efla félagsfærni sína. Við teljum að það þurfi að huga sérstaklega að úrræðum fyrir ungt fólk sem Covid hefur haft einna mest áhrif á. Sérstaklega þann hóp sem hefur hætt í námi og er ekki á vinnumarkaði. Við teljum einnig að það þurfi að leggja meiri áherslu á að vinna með félagskvíða, sem hefur fengið að blómstra í Covid. Að okkar mati þarf að draga úr fjarúrræðum í ljósi þess að fólk hefur einangrast. Fjarúrræði henta vel þar sem fjarlægðir eru miklar og úrræði ekki til staðar en ef aðstæður eru þannig að fólk geti mætt þá teljum við það árangursríkara. Sumir þurfa aukinn stuðning til að geta mætt og því þarf að mæta.

Að okkar mati skiptir mestu máli að eiga samtál og samráð og vera í góðri samvinnu við ráðgjafa og sérfræðinga VIRK í málum þjónustupega. Við búum svo vel að því hér á Suðurlandi að hafa átt í áralöngu og góðu samstarfi við ráðgjafa VIRK á Suðurlandi og sérfræðinga sem starfa í Reykjavík. Það skiptir miklu máli að það sé traust á milli aðila og virðing fyrir störfum hvors annars. Einnig að það sé til staðar sveigjanleiki, góð aðlögunarfærni og upplýsingaflæði sé gott.

Texti: Anna Lóa Ólafsdóttir
Myndir: Lárus Karl Ingason

ATVINNULÍFSTENGLAR VIRK

Atvinnutenging einstaklinga sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2021

Á hverju ári lýkur stór hópur einstaklinga starfsendurhæfingu hjá VIRK og fer aftur inn á vinnumarkaðinn eða í nám. Margir fara aftur til sinna fyrri starfa eða finna sér nýjan starfsvettvang. Undanfarin ár hafa um 78–80% einstaklinga sem ljúka þjónustu hjá VIRK verið með vinnugetu og virkir á vinnumarkaði þ.e. farið í vinnu, í nám eða í atvinnuleit. Það eru ráðgjafar VIRK í starfsendurhæfingu sem aðstoða þessa einstaklinga við að snúa aftur á vinnumarkaðinn en hluti þeirra ljúka þjónustu með skerta starfsgetu og margir snúa aftur á vinnumarkaðinn í hlutastörf.

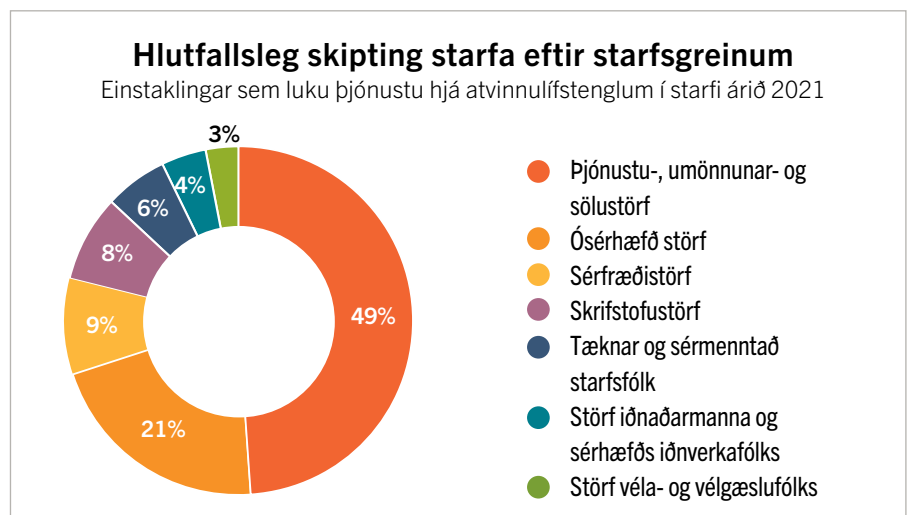
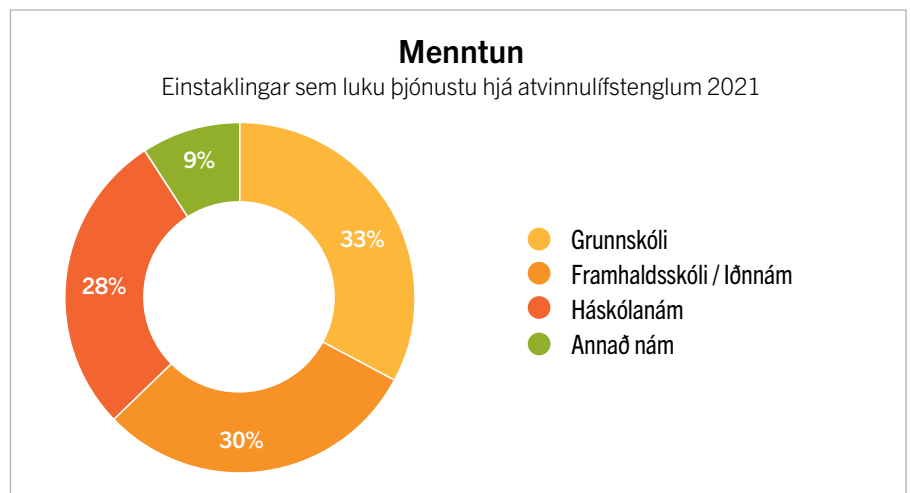
Í sumum tilfellum þurfa einstaklingar aukna aðstoð við að komast inn á vinnumarkaðinn á farsælan hátt og í þeim tilfellum senda ráðgjafar VIRK tilvísun til atvinnulífstengla VIRK sem veita sértæka atvinnutengda þjónustu. Þjónustan hjá þeim er einstaklingsmiðuð og sniðin að þörfum hvers og eins. Atvinnulífstenglar aðstoða meðal annars við að gera starfsleitaraætlanir, gerð ferilskrár og kynningarbréfs og leiðbeina og æfa atvinnuviðtöl. Lögð er áhersla á að undirbúa þjónustubegana sem best fyrir atvinnuleitina og síðan fylgja þeim eftir ef með þarf inn í starfið.

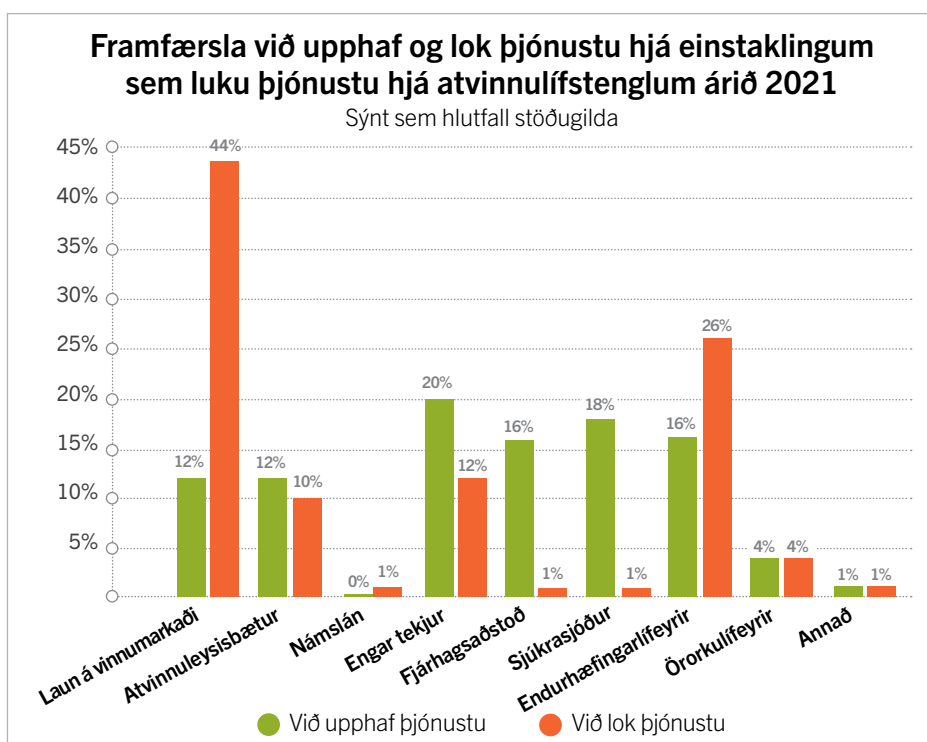
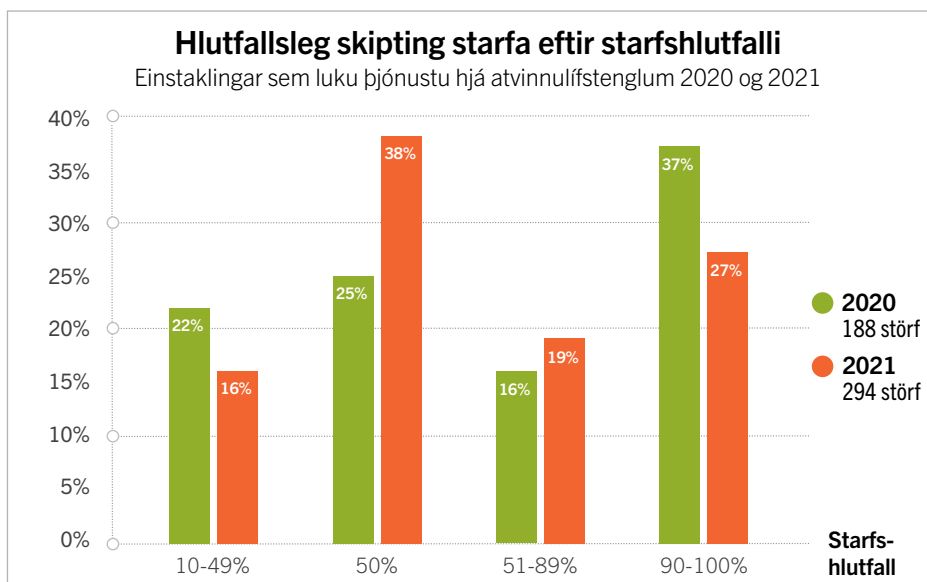
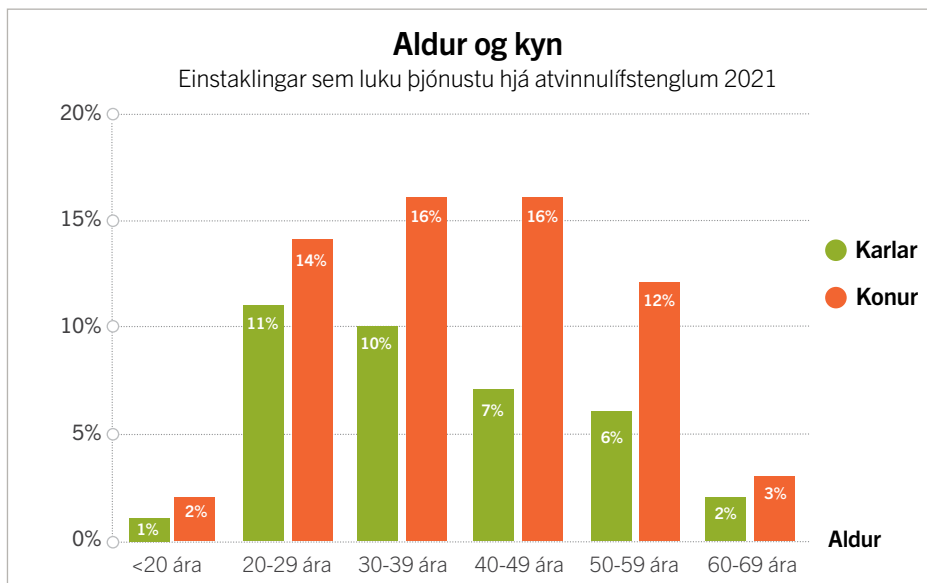
Árið 2021 bárust 480 tilvísanir til atvinnulífstengla en 503 einstaklingar luku þjónustu hjá þeim. Við lok þjónustu voru 61% þeirra með vinnugetu þ.e. fóru í vinnu, nám eða atvinnuleit. Einstaklingar sem vísað er í þjónustu hjá atvinnulífstenglum eru með skerta starfsgetu og stefna margir á hlutastörf við lok starfsendurhæfingar. Eins og sjá má á mynd sem sýnir hlutfallslega skiptingu starfa eftir starfshlutfalli þá eru 73% þeirra 294 starfa sem fundust árið 2021 hlutastörf. Ef borin eru saman störfín sem fengust árið 2020 og 2021, þá hefur hlutastörfum fjölgað sem er mikilvægt því það eykur möguleika einstaklinga með skerta starfsgetu á að komast inn á vinnumarkaðinn.

Atvinnulífstenglar nýta sér ýmis úrræði til að auka líkur þjónustubega á að komast aftur inn á vinnumarkaðinn eins og t.d. vinnuprófanir og vinnusamninga. Árið 2021 voru 65 vinnuprófanir skipulagðar og af þeim urðu 38% að áframhaldandi störfum en vinnuprófanir eru mikilvægar í mörgum tilfellum til að fá betri mynd af vinnugetu einstaklingsins. Atvinnulífstenglar nýttu sér einnig vinnusamninga árið 2021 og voru 45 slíkir samningar gerðir og urðu 36% þeirra að áframhaldandi störfum. Einstaklingar í þjónustu hjá atvinnulífstenglum fóru einnig í tímabundin störf en 32 slík fóru af stað og urðu 22% þeirra að áframhaldandi störfum.

Mikilvægt hlutverk atvinnulífstengla VIRK er að halda virku sambandi við fyrirtæki og stofnanir og skipulögð eru regluleg samskipti og heimsóknir til þeirra, þar sem þjónusta VIRK er kynnt og sóst er eftir samstarfi um atvinnutengingu einstaklinga sem eru að ljúka starfsendurhæfingu. Yfir 1400 fyrirtæki eru skráð inni í upplýsingakerfi VIRK í dag og eru mörg þeirra með skráða tengiliði sem auðveldar allt samstarf. Um 350 þessara fyrirtækja hafa undirritað sérstakan samstarfssamning við VIRK.

Á eftirfarandi myndum má sjá áhugaverðar upplýsingar sem tengjast einstaklingum sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2021.





DAÐI LÁRUSSON og STEFÁN ÓLAFUR STEFÁNSSON
atvinnulífstenglar hjá VIRK

MJÖG GEFANDI AÐ SJÁ ÞAU BLÓMSTRA Í LÍFINU



” VIRK HEFUR SÍÐAN 2019
TEKIÐ ÞÁTT Í SAMSTARFS-
VERKEFNI UM BÆTT LÍFSKJÖR
OG LÍFSGÆÐI UNGS FÓLKS MEÐ
SKERTA STARFSGETU MEÐ
FÉLAGSMÁLARÁÐUNEYTNINU,
HEILSUGÆSLU HÖFUÐBORGAR-
SVÆÐISINS, TRYGGINGASTOFNUN
RÍKISINS, VELFERÐARSVIÐI
REYKJAVÍKURBORGAR OG
VINNUMÁLASTOFNUN.

M arkmið verkefnisins er að hækka virknihlutfall (auka atvinnuþátttöku) ungs fólks á aldrinum 18 til 29 ára með aukinni samvinnu þjónustukerfa á höfuðborgarsvæðinu. Hjá VIRK gengur hópurinn undir nafninu UNG19.

VIRK skilgreinir hópin UNG19 - ungmenni á aldrinum 18-29 ára, út frá eftirfarandi viðmiðum:

- Grunnskólapróf eða minna (ekki lokið stúdentsprófi eða sambærilegu).
- Lítil vinnusaga og/eða langur tími frá vinnumarkaði (a.m.k. 6 mánuðir).
- Íþyngjandi félagslegar aðstæður, t.d. erfið uppvaxtarsaga, lítil félagslegur stuðningur, óörugg búseta, fjárhagsvandi og þess háttar.

Margir UNG19 þjónustubegarnir hjá VIRK njóta þjónustu sérstakra atvinnulífstengla sem hafa reynslu af því að vinna með þessum hópi. Um einstaklingsmiðaðan stuðning við starfsleit er að ræða, grundvallaðan á IPS hugmyndafræðinni en þessi gagnreynda aðferðafræði hefur skilað góðum árangri þegar kemur að því að aðstoða einstaklinga inn á vinnumarkaðinn.

IPS (e. Individual placement and support) - einstaklingsmiðaður stuðningur til starfa eða náms - leggur megináherslu á að koma atvinnu- eða námstengingu af stað snemma í starfsendurhæfingunni. Vinnan sé í raun úrræði í endurhæfingunni þar sem verið er að þjálfa færni í raun- aðstæðum, úti á vinnumarkaðnum eða í námi. Þannig er ekki endilega verið að bíða eftir því að búíð sé að endurhæfa einstaklinginn þar til hann er tilbúinn til að fara að vinna. Hér er áhugavött til vinnu og náms lykilaðttur. Lögð er áhersla á að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og hvetja hann áfram með því að einblína á styrkleika. Samhliða þessari vinnu er unnið með hindranir til vinnu með stuðningi þverfaglegs teymis.

Ársrit VIRK tók tali atvinnulífstengla Daða Lárusson og Stefán Ólaf Stefánsson sem vinna með UNG19 hópnum.

Aðspurðir um muninn á atvinnutengingu UNG19 hópsins og annarra þjónustuþega VIRK þá segja Daði og Stefán Ólafur helsta muninn vera sá að þjónustuþegarnir komi fyrir í atvinnutengingu í gegnum UNG19 en almennir þjónustuþegar VIRK. VIRK sé með sérstaka ráðgjafa sem sinna UNG19 hópnum. Ráðgjafinn rýnir mál þjónustuþegans og leggur til að hann fari í atvinnutengingu oft snemma í ferlinu og vinnur svo áfram með þjónustuþeganum og atvinnulífstenglinum.

Þessi hópur þarf oft öðruvísi nálgun. Við aðstoðum hvern einstakling eins og hann þarf, mætum honum þar sem hann er. Vinnum með styrkleika þeirra og finnum út hvar þau vilja láta mæta sér, segja þeir Daði og Stefán Ólafur.

Náin og góð samvinna við ráðgjafa

Hvað skiptir mestu máli í vinnunni með UNG19 hópnum?

„Náið samstarf ráðgjafa og atvinnulífstengla. Við njótum þess að ráðgjafinn og þjónustuþeginn eru m.a. búnir að leggja miklu vinnu í að kortleggja áhugasvið og gildi viðkomandi sem nýtist vel í atvinnutengingunni. Við vinnum mikið með áhugavötina og þjónustuþeganum er hjálpað að sjá hve mikið hann hefur til brunns að bera – því það getur stundum verið erfitt að sjá það sjálfur. Setja það svo saman í gott kynningarbréf og ferilskrá, þótt stundum sé lítil vinnusaga hjá viðkomandi þá hefur hann engu að síður þróað með sér ákveðin gildi, eiginleika, og býr að lífsreynslu en

allt þetta nýtist á vinnumarkaðnum,” segir Stefán Ólafur.

„Undirstaðan er traust og mikilvægt er að ná góðri tengingu í byrjun. Eins og fyrr segir þá kynnum við okkur áhugasvið og styrkleika hvers einstaklings og byrjum ferilskrágerð - hún er oft miðuð að þeim störfum sem farið verður í að skoða. Við erum oft búnir að vinna í ákveðnum fyrirtækjum og stofnunum sem við erum í góðu samstarfi við - við sjáum viðkomandi fúnkera á þeim stað og stefnum þangað,” segir Daði.

Valdefling þjónustuþega

Stefán Ólafur og Daði segja atvinnulífstenglana vinna mjög náið með ráðgjöfunum og hjálpi þjónustuþeganum að nýta verkfærin sem þeir hafa tileinkað sér í starfsendurhæfingunni. Þjónustuþeganum er hjálpað í starf eða starfsviðtal, stefnt er á að koma fólki nær vinnumarkaðinum og að þjónustuþeginn verði kominn á þann stað að hann geti sótt um starf sjálfur. Markmiðið er að valdefla þjónustuþegana svo þeir geti staðið á eigin fótum en þessi hópur þarf mikinn stuðning og eftirfylgni til þess.

„Ég var var t.d. með þjónustuþega sem ég er búinn að fara með í gegnum þrjár vinnur – og stöðugt í sambandi við vinnuveitendur allan tímann auk þess að vera í samtali við aðstandendur,” segir Daði.

„Við leitum að störfum á almenna vinnumarkaðinum fyrir okkar fólk og máttum þau við ýmis störf. Við erum í góðu sambandi við stjórnendur í fyrirtækjum og stofnunum sem hafa reynst okkur vel – og það fer fjölgandi í þeim hópi. Það er okkur mjög mikilvægt að viðhalda góðu samstarfi við atvinnulífið og við erum alltaf að leita að nýjum samstarfsaðilum,” segir Stefán Ólafur.

Stefán Ólafur og Daði segja samstarfið mjög gott við fyrirtæki og stofnanir. Eftirfylgdin og stuðningur í vinnunni eftir að þjónustuþeginn er kominn í vinnu geti varað allt að 3-6 mánuð en sé misjafnt eftir einstaklingum. Atvinnulífstenglar skynji traust frá atvinnurekendum því að þeir sjá að þjónustuþegarnir sem koma til þeirra eru tilbúnir, hafa gengið í gegnum ýmislegt og unnið í sjálfum sér, eru vel undirbúnir fyrir vinnumarkaðinn.

Langflestir inn á vinnumarkað við útskrift

Stefán Ólafur og Daði voru sammála um

að langflestir sem útskrifast úr starfsendurhæfingu í gegnum UNG19 fari í starf inn á vinnumarkaðinn eða í nám - og sum þeirra séu þegar byrjuð í námi fyrir útskrift.

Allir í UNG19 hópnum eigi það sameiginlegt að hafa öðlast mikla reynslu og að hafa tekið skref sem opni dyr. Allt á þeirra eigin forsendum og í langflestum tilfellum er unga fólkið mun nær vinnumarkaði, ef ekki þegar orðnir virkir þátttakendur á honum, við útskrift.

„Það eru allir búnir að þróa með sér eiginleika og gildi í gegnum lífið sama hvort þú hefur strögglað og lent í veikindum eða öðru þá búa allir að sinni reynslu og styrkleikum,” segir Stefán Ólafur.

„Nefni sem dæmi einstakling sem fór í starf í sumar og fann sig vel, komst vel af stað. Áttar sig síðan á því að hann þyrfti aukna menntun til þess að komast úr þessu starfi yfir í annað starf og skellti sér í nám,” segir Daði.

Hvað er mest gefandi í þessu öllu?

„Þegar einstaklingurinn finnur trúna á sjálfan sig og það gerist helst í gegnum vinnuþátttöku, það sér maður,” segir Stefán Ólafur.

„Á þessu eina ári sem ég hef unnið með þjónustuþegum í UNG19 hópnum hefur maður upplifað margar sólskinssögur - séð mikla breytingu í fari einstaklinganna og þá er aukið sjálfstraust númer 1,2 og 3. Mjög gaman að sjá hvernig þau fara að hugsa betur um sjálfan sig andlega og líkamlega. Mjög gefandi að sjá þau blómstra í lífinu, stundum eftir að hafa lifað í skel í mörg ár,” segir Daði.

„Það var ein hjá mér núna fyrir stuttu sem ég var að fylgja inn í starf við lok þjónustu. Hún hafði orð á því hvað hún væri á allt öðrum stað en þegar hún kom og að sér hefði aldrei liðið betur í sínu lífi. Að fá að taka þátt í því með einstaklingnum að ná í styrkleikana sína og eiginleika aftur og máta þá svo með honum á vinnumarkaðinn er bara ótrúlega skemmtilegt. Sérstaklega hjá ungu fólki sem tekur það svo áfram með sér út í lífið. Parna var hún komin með framtíðarsýn. Sá hvaða tröppur hún hafði klífað, hvert hún var komin og hvert hana langaði næst!,” bætir Stefán Ólafur við að lokum.

Texti: Eysteinn Eyjólfsson
Mynd: Lárus Karl Ingason

ANNA LÓA ÓLAFSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

BÓKARÝNI

VÖLUNDARHÚS TÆKIFÆRANNA



Bókin Völundarhús tækifæranna kom út árið 2021 og höfundar eru þær Árelía Eydís Guðmundsdóttir, dósent við HÍ og sérfræðingur í vinnumarkaðsmálum, og Herdís Pála Pálsdóttir, sérfræðingur í mannauðsmálum og rekstri.

Bókin kemur út á tímum mikilla tæknilegra umbreytinga og nokkuð ljóst að covid flýtti því ferli. En umbreytingarnar halda áfram og líklegt er að þær koma til með að hafa áhrif á hið dæmigerða vinnumarkaðsmódel; vinnuveitendur, launþegar og stéttarfélag. Við munum búa við fjölbreyttari ráðningarför þar sem styrkleikar og sérfræðipekking einstaklinga fær notið sín.

Þetta er meðal þess sem kemur fram í bókinni en hún skiptist í fjóra hluta en í þeim fyrsta er fjallað um stóru myndina og hvað hefur áhrif á hvernig vinnumarkaðurinn er að þróast. Í öðrum hlutanum er fjallað um þá færni og hæfni einstaklinga sem munu nýtast til að ferðast um völundarhús tækifæranna og í þeim þriðja er fjallað um tækifærin sem felast í breytingunum og hvernig vinnumarkaður og stjórnendur þurfa að bregðast við. Í lokahlutanum er fjallað um mikilvægi þess að vera leiðtogi í eigin lífi, marka sér stefnu og móta eigin starfsferil.

Giggara, vísar til einstaklinga sem vinna sjálfstætt, taka að sér tímabundin skilgreind

verkefni sem hafa upphaf og endi. Fá oftast greitt fyrir ákveðna virðissköpun frekar en magn þeirra tíma sem er sett í verkefnið. Þeir leggja áherslu á sjálfstæði, velja verkefni, samþætta vinnu og einkalíf og stýra sjálfir tekjuflæðinu. Vinnumarkaður framtíðar verði því frekar einskonar markaðstorg þekkingar þar sem vinnuveitendur geta boðið í þá þekkingu sem sérfræðingar hafa á boðstólum. Þannig skapast sveigjanleiki í mönnun þegar vinnuveitendur geta nýtt sér þjónustu giggara og vinnustaðir framtíðar verði því sambland af fastráðnum starfsmönnum og giggurum.

Í bókinni er talað um af hverju fólk vill frekar vinna sjálfstætt og er ekki alltaf öruggara

” Bókin var allt í senn hvetjandi, fræðandi, upplýsandi og hagnýt og á erindi til margra. Það er mikilvægt að huga að vinnumarkaði framtíðar en ekkert síður að skoða hvar maður staðsetur sjálfan sig í því samhengi.

að vera launþegi? Það er nokkuð ljóst að vinnumarkaðurinn hagnast ekkert síður á því að giggurum fjölgi og því er mikilvægt að endurskoða og skilgreina þarfir allra á vinnumarkaði, ekki bara þeirra sem eru fastráðnir í ákveðin störf. Í Bretlandi er mestur vöxtur meðal gíggara hjá fólki 60 ára og eldra og í yngsta hópnun á vinnumarkaði. Við lífum lengur í dag og því er spurning hvort ekki þurfi að endurskoða lífeyris- og eftirlaunakerfið því varla dekka þeir sjóðir 3-4 áratugi í greiðslur hjá einstaklingum. Þar fyrir utan hefur fæðingartíðni á hverja konu farið lækkandi svo árið 2030 verða þeir sem eru komnir yfir 60 ára aldur 350 milljónum fleiri en þeir sem eru af aldamótakynslóðinni. Því hlýtur það að vera ljóst að við þurfum fleiri virka á vinnumarkaði í komandi framtíð.

En það hentar ekki öllum að vinna sjálfstætt og margir eru með aðrar áherslur. Samt sem áður er ákall á breytingar og nauðsynlegt að aðilar á vinnumarkaði séu tilbúnir að aðlaga sig að breyttu landslagi. Í framtíðinni má gera ráð fyrir breyttum ráðningarsamböndum, verkefnadrifnu hagkerfi, fjarvinnu, sveigjanlegum vinnutíma og velsæld í vinnuumhverfi. Hér á Íslandi getum við líka velt því fyrir okkur hvort ákveðinn sveigjanleiki geti ekki haft áhrif á búsetuþróun sem kæmi sér vel fyrir landsbyggðina. Byggingastofnun er með byggingaáætlun fyrir árin 2018-2024 undir heitinu Störf án staðsetningar þar sem markmiðið er að 10% allra auglýstra starfa í ráðuneytum og stofnunum þeirra verði án staðsetningar árið 2024.

Í bókinni er gefin góð innsýn í vinnumarkað framtíðar og að hvaða leyti hann verði frábrugðinn því sem við erum að upplifa í dag. Störf munu tapast en önnur blómstra og þar er sérstaklega talað um skapandi störf. Sköpunarkrafturinn gerir okkur mannleg og greinir okkur frá vélunum. Í covid jókst fjarvinna mikið en að sama skapi minnkaði nýsköpun. Við þurfum á hvert öðru að halda og fjölbreyttu umhverfi til að ýta undir skapandi hugsun.

Í bókinni er farið yfir þá megin hindrun sem við stöndum frammi fyrir og það er ótti við breytingar. En við getum ekki barist á móti þeirri þróun sem hefur þegar hafist og því spurning um að skoða hvernig við getum undirbúið okkur. Stjórnendur sem vilja leiða þessar breytingar áfram þurfa að huga að starfsánægju, virkni, trygð og hollustu og sjá til þess að starfsumhverfið styðji við slíkt. Þurfa að vera með opinn huga, jákvæðir fyrir breytingum og nýjungum og hlusta eftir því hvers konar umhverfi er kallað eftir. Því er spáð að vinnustaðir framtíðar verði sveigjanlegri varðandi hvar og hvenær við vinnum. Þá náist meiri jöfnuður þar sem það er hægt að ráða fólk óháð búsetu og meira tillit tekið til persónulegra aðstæðna.

Fram að þessu hefur árangur fyrirtækja verið mældur í fjárhagslegum ávinningi en í auknum mæli mun vera horft til fjölbreyttari mælikvarða. Við erum að meta lífið á annan hátt eftir covid og skoða hvaða þættir það eru sem veita okkur lífsfyllingu. Stærsta heilsufarsvandamál heimsins er andleg heilsa ungmenna og stjórnendur og vinnustaðir framtíðar verða að huga að þessu. Samkennd á vinnustöðum skiptir miklu máli, rannsóknir sýna að öryggi og vellíðan á vinnustöðum er meiri þar sem fólk upplifir samkennd. Þættir sem hafa áhrif á andlega heilsu skipta líka miklu máli; streita, áreiti, álag, samskipti, skýrleiki og samkvæmni í skilaboðum. Þar sem einmanaleiki er alheimsvandi þá skiptir máli að búa til rými fyrir tengsl og skoða hverskonar vinnuumhverfi styður við tengslamyndun á vinnustöðum.

Í lokahluta bókarinnar er farið yfir stefnumótun í eigin lífi og mikilvægi þess að maður átti sig á því hvert maður vill stefna. Að vera leiðtogi í eigin lífi og starfsferli – auka sjálfsþekkinguna og hafa meðvitund áhrif á eigin hugsanir, tilfinningar og gjörðir svo þær þjóni eigin markmiðum. Við þurfum að átta okkur á hvaða gildi skipta mann máli og hvernig vinnuumhverfi styður við þau. Á



tímum breytinga þurfum við líka að skoða hvort við séum með vaxtarhugarfar eða fastmótað þar sem við teljum okkur ekki geta breytt aðstæðum okkar. Endurmenntun kemur til með að skipta enn meira máli og mikilvægt að auka tengsl milli atvinnulífs og menntakerfisins.

Bókin var allt í senn hvetjandi, fræðandi, upplýsandi og hagnýt og á erindi til margra. Það er mikilvægt að huga að vinnumarkaði framtíðar en ekkert síður að skoða hvar maður staðsetur sjálfan sig í því samhengi. Það sem ég tók með mér eftir lesturinn má kannski fyrst nefna að þetta var góð áminning um að vera ekki fangi gamalla viðhorfa vegna ótta við mistök, álit annarra eða hræðslu við að passa ekki inn í einhverja formúlu.

Við lesturinn hugsaði ég líka vinnumarkaðinn á annan hátt. Hver segir að vinnuvikan þurfi að vera fimm dagar frá klukkan 8-5 og ætla ég að láta kerfið ákveða hvenær ég hætti að vinna? Hvort sem við veljum að vera virk á vinnumarkaði sem almennir launþegar, gíggarar eða kjósum blendingsmódel, bæði fjar- og staðvinnu þar sem sjónarmið starfsmanns eru líka höfð til hliðsjónar, er alveg ljóst að við erum komin af stað í þessu ferli og það er okkar að skoða hvort og hvernig það kemur til með að hafa áhrif á okkur. Ég tek undir þau orð höfunda að það sé mikilvægt að við horfum fram á veginn, undirbúum okkur fyrir það sem koma skal og séum leiðtogar í eigin lífi.

ÚTGÁFA VIRK

VIRK gefur út margvíslegt kynningar- og fræðsluefni fyrir starfsmenn, þjónustubega VIRK, almenning og stjórnendur í atvinnulífinu. Hægt er að nálgast efnið á vefsíðu VIRK (virk.is) en einnig er hægt að hafa samband við skrifstofu VIRK og fá senda bæklinga og fræðsluefni eftir þörfum.

Dagbók 2022

VIRK gefur út sérstaka dagbók fyrir einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Henni er ætlað að aðstoða einstaklinga við að efla starfsgetu sína og lífsgæði með skipulegri markmiðssetningu og skráningu. Dagbókin er með vikuyfirliti á hverri opnu ásamt fjölbreyttum möguleikum til skráningar á markmiðum, líðan, virkni og árangri bæði fyrir árið í heild sinni, hvern mánuð og hverja viku ársins.

VelVIRK vefsíðan

Á VelVIRK síðunni (velvirk.is), sem hugsuð er sem stuðningur við starfsmenn og stjórnendur á vinnustöðum, má finna upplýsingar og gagnleg ráð í forvarnarskygni. Meginþema síðunnar er hvernig við getum sem best aukið vellíðan á vinnustaðnum og náð að halda jafnvægi í lífinu almennt.

Aftur í vinnu á virk.is

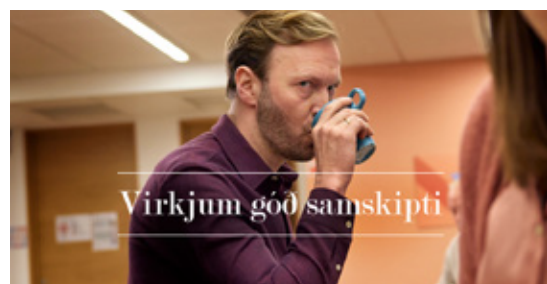
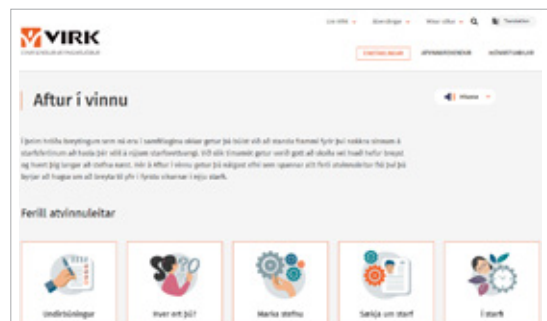
Á vef VIRK eru góð ráð og verkfæri fyrir atvinnuleit á undirsíðunni Aftur í vinnu ásamt gagnvirka sjálfshjálparefninu Hvert ert þú? sem nýtist til að styrkja sjálfsmyndina og skoða hvert maður vill stefna í starfi eða á starfsvettvangi. Þá má einnig finna á vefnum safn virkniúrræða sem styðja við, auka virkni og árangur í starfsendurhæfingu.

Atvinnuþáttaka stuðlar að heilbrigðu samfélagi

VIRK fór af stað með auglýsingaherferð sumarið 2021 sem hafði það að inntaki að atvinnuþáttaka efli samfélagið, stuðli að verðmætasköpun og auki lífsgæði, allir vilji vera þátttakendur í samfélaginu.

Virkjum góð samskipti

Mikilvægi góðra samskipta á vinnustað var inntak vitundarvakningar sem VelVIRK, forvarnarverkefni VIRK, stóð fyrir í febrúar og mars 2022. Kynningarherferð vitundarvakningarinnar vísaði inn á sérstaka síðu á velvirk.is – Virkjum góð samskipti á vinnustað.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2022

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir, Anna Lóa Ólafsdóttir og Eysteinn Eyjólfsson

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason, Gunnar Leifur Jónasson og Ágúst G. Atlason

Útliit og umbrot: ATARNA – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Litróf

ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



SA



KENNISLASAMBAÐIÐ ÍSLAND



Reykjavíkurborg



Bandalag
háskólanna



SAMBAND
ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ



LANDDROTTNINGLÍFEYRISJÓÐA



VIRK • Borgartún 18 • 105 Reykjavík • virk@virk.is • sími 535 5700 • virk.is

