

15  
ára  
2008-2023



ÁRSRIT UM  
STARFSENDURHÆFINGU 2023





Stjórn VIRK og framkvæmdastjóri á stjórnarfundum í mars 2023.

Sitjandi frá vinstri: Sólveig B. Gunnarsdóttir, Halldóra Friðjónsdóttir, Lóa Birna Birgisdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Georg Páll Skúlason.

Standandi frá vinstri: Þórey S. Þórðardóttir, Marta Ólöf Jónsdóttir, Páll Ásgeir Guðmundsson, Guðmundur Heiðar Guðmundsson, Heiðrún Björk Gísladóttir, Kolbrún Halldórsdóttir.



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

### Stjórn VIRK 2022-2023

Lóa Birna Birgisdóttir, formaður  
Lilja K. Sæmundsdóttir, varaformaður

### Meðstjórnendur

Georg Páll Skúlason  
Guðmundur Heiðar Guðmundsson  
Halldóra Friðjónsdóttir  
Heiðrún Björk Gísladóttir  
Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir  
Kolbrún Halldórsdóttir  
Marta Ólöf Jónsdóttir  
Páll Ásgeir Guðmundsson  
Ragnar Þór Ingólfsson  
Sólveig B. Gunnarsdóttir  
Unnur Sverrisdóttir  
Þórey S. Þórðardóttir

### Varamenn

Álfheiður M. Sívertsen  
Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir  
Jökull Heiðdal Úlfsson  
Karl Rúnar Þórsson  
Kristján Þórður Snæbjarnarson  
Magnús Þór Jónsson  
Margrét Sigurðardóttir  
Ólafur Garðar Halldórsson  
Ólöf Helga Adolfsdóttir  
Sigurbjörn Sigurbjörnsson

### Framkvæmdastjórn VIRK

Georg Páll Skúlason  
Heiðrún Björk Gísladóttir  
Lilja K. Sæmundsdóttir  
Lóa Birna Birgisdóttir  
Marta Ólöf Jónsdóttir  
Páll Ásgeir Guðmundsson

### 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

### Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

# EFNISYFIRLIT

- 2** VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
- 4** Unglingurinn er að ná markverðum árangri
- 6** Stöðug þróun og góður árangur
- 15** Árangur VIRK
- 16** VIRK í tölum
- 18** Þjónustukönnun VIRK 2022
- 20** Fallegt að horfa á fólk grípa tækifærið
- 24** VIRKT fyrirtæki 2023
- 25** Svo gott fyrir hjartað
- 28** Við getum mælt næstum allt
- 32** Fyrirtæki áhugasöm um vinnuafli frá VIRK
- 35** Ávinningur af þátttöku allra á vinnumarkaði fangaður
- 40** VIRK á ekki að vera leyndarmál
- 43** Ráðgjafinn hélt vel utan um mig
- 46** Aukum atvinnuþátttöku  
Hlutaveikindi samhliða starfi
- 50** Forvarnaverkefni VIRK
- 54** Tilkoma VIRK tímamót í starfsendurhæfingu
- 58** Vinna og verkir
- 62** Horft til framtíðar – Staða rannsókna hjá VIRK
- 65** Ljósíð í myrkrunu
- 68** Lífið er ströggli
- 71** Rannsóknir lykilatriði í endurhæfingu
- 74** Úrræði – Markviss endurkoma til vinnu
- 78** Langvinnir verkir, starfsendurhæfing og endurkoma til vinnu
- 82** Atvinnulífstenglar VIRK
- 84** Endurkoma til vinnu að afloknu veikindaleyfi
- 92** Bókarýni
- 94** Útgáfa VIRK

Lóa Birna Birgisdóttir  
Vigdís Jónsdóttir

Viðtal við Eddu Sif Sævarsdóttur

Viðtal við Önnu Dóru Gunnþórsdóttur og Dagbjörtu Jónasdóttur

Viðtal við Heiðar Karlsson

Viðtal við Telmu Dögg Guðlaugsdóttur

Emile Tompa

Viðtal við Jón Þór Jónsson

Viðtal við Önnu Hildi Guðmundsdóttur

Jónína Waagfjörð

Ingibjörg Loftsdóttir og Líney Árnadóttir

Viðtal við Helgu Eysteinsdóttur

Þorvaldur Skúli Pálsson,

Steffan Wittrup McPhee Christensen

og Morten Høgh

Svandís Nína Jónsdóttir

Viðtal við Sjöfn Evertsdoottur

Viðtal við Rúnar Helga Andrason

Viðtal við Tómas Kristjánsson

Ásta Sölvadóttir

Kristín B. Reynisdóttir og Íris Judith Svavarsdóttir

Ingibjörg Loftsdóttir og Svandís Nína Jónsdóttir

Soffía Eiríksdóttir

LÓA BIRNA BIRGISDÓTTIR formaður stjórnar VIRK 2022-2023

# UNGLINGURINN ER AÐ NÁ MARKVERÐUM ÁRANGRI



Fyrir um 15 árum kölluðu aðstæður í samfélaginu á aukna þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og þá var samið við stéttarfélag eða samtök stéttarféлага um allt land um þjónustu sérhæfðra ráðgjafa í starfsendurhæfingu þar sem markmiðið var að grípa fólk og koma því sem fyrst aftur inn á vinnumarkað. Áskorunin er að einhverju leyti önnur nú en fyrir 15 árum þegar VIRK var stofnað en þörfin er jafnvel brýnni nú en áður.

Samfélagið og vinnumarkaðurinn eru á mikilli hraðferð og margvíslegar breytingar dynja stöðugt á okkur. Fjórdá iðnbýltingin er ekki lengur handan við hornið heldur hefur hafið innreið sína af fullum krafti með breyttum störfum, stafrænni vegferð, aukinni samfélagsmiðlanotkun og auknum hraða samfélagsins í ýmsum öðrum þáttum. Má meðal annars sjá merki þessara breytinga í aukningu andlegra veikinda og fjölda einstaklinga sem leita til VIRK þar sem þeir upplifa kulnun í starfi en 58% þeirra sem sækja um þjónustu til VIRK rekja heilsubrest sinn til kulnunar. Við nánari skimun er það í 6,1% tilfella þar sem er að finna vísbendingar um kulnun í starfi.

## Hún bognaði en brotnaði ekki

Samkvæmt vinnumarkaðsrannsókn Hagstofunnar er áætlað að um 209.400 manns hafi verið starfandi á vinnumarkaði árið 2022. Áætlað er að af öllum starfandi hafi konur verið að jafnaði um 97.100 (47%) og karlar um 112.400 (53%). Í dag eru konur um 69% af einstaklingum hjá VIRK og karlar 31% þeirra sem þangað leita og fá þjónustu. Konur eru því í miklum meirihluta þeirra sem fá þjónustu hjá VIRK sem er ekki í samræmi við hlutfallslega fjöldaskiptingu kynjanna á vinnumarkaði.

Flest þekkjum við þá staðreynd að mikill meirihluti starfsfólks í uppeldis- og umönnunarstörfum eru konur á meðan karlar eru í meirihluta í verk- og tæknigreinum. Uppræting hins kynskipta vinnumarkaðar er eitt af stóru verkefnum í baráttunni fyrir jafnrétti og jöfnum möguleika kvenna og karla. Skipulag vinnumarkaðar og samfélagsins skilar neikvæðum áhrifum á fjárhag en ekki síður á heilsu og líðan kvenna. Álag er almennt meira á vinnustöðum þar sem konur eru í meirihluta og megin þorri kvenna er útvinnandi en bera um leið meginábyrgð á börnum, öldruðum, veikum ættingjum og heimili. Konur eru þannig oft sérstaklega duglegar að hlúa að öðrum en gleyma gjarnan að setja sig sjálfar í forgang. Rannsóknir sýna þó að ekki er munur á körlum og konum þegar kemur að kulnun, þrátt fyrir að mun hærra hlutfall kvenna finni fyrir einkennum hennar. Það hvort fólk finni fyrir kulnun snýst ekki um kyn út af fyrir sig heldur störf, stjórnun og aðstæður á vinnustað og ekki má gleyma því álagi sem getur fylgt þriðju vaktinni og samspili kulnunar í starfi og örmögnun í einkalífi.

Þó kona bogni um stund þá er mikilvægt að það sé til staðar kerfi sem grípur inn í og kemur í veg fyrir að hún brotni heldur aðstoði við að hún rétti úr og þegar aðstoð sleppir sé hún jafnbein og sterkari en fyrr.

## Horfum fram á veginn

Eitt af einkennum VIRK er frumkvæði í að leita nýrra leiða og aðferða sem virka í starfsendurhæfingu. Starfsfólk VIRK hefur gífurlegan metnað í að þróa starfsemi starfsendurhæfingarsjóðsins

þannig að hann sé ávallt að veita þeim einstaklingum sem þangað leita sem besta þjónustu.

Rannsóknir á bata þeirra sem greinst hafa með kulnun sýna að erfitt getur reynt að ná fullum bata. Til að reyna að koma í veg fyrir að ástandið versni og fleiri finni fyrir einkennum kulnunar þarf að rýna tölfræði, sinna rannsóknum og forvörnum. VIRK hefur verið með í gangi þróunarverkefni um kulnun sl. 2 ár og í því er verið að móta farveg þessara mála í starfsendurhæfingu,

” Tölurnar tala sínu máli og staðfesta að VIRK er að ná árangri. Árangri sem skiptir hvern einstakling máli en ekki síður samfélagið.

skoða hvernig hægt er að tryggja að einstaklingar fái viðeigandi þjónustu á réttum tíma og almennt að dýpka þekkingu á málefnum.

Mikilvægt verður að fylgja þróunarverkefninu eftir en niðurstöðum rannsókna sem fyrirhugaðar eru í samstarfi við Háskólann í Reykjavík er ætlað að stuðla að uppbyggingu og auka við almenna þekkingu á kulnun og starfsendurhæfingu. Samhliða rannsóknum er þörf á öflugri vitundarvakningu um álag, streitu og kulnun í starfi en ekki síður örmögnun í einkalífi. Þegar við horfum til þeirrar staðreyndar að konur eru 2/3 þeirra sem leita til VIRK tel ég mikilvægt að staðið verði að vitundarvakningu um kulnun í starfi og örmögnun í einkalífi hjá konum, enda ljóst að mikið álag tengt starfi og einkalífi samtímis felur í sér aukna áhættu fyrir þær.

## Ávinningur, árangur, ánægja og áfram gakk

Heildarúttekt á þjónustu VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs lauk í lok árs 2022. Meðal ábendinga nefndarinnar sem vann úttektina er að móta þurfi betur

heildarsýn á viðfangsefni atvinnutengdrar starfsendurhæfingar og sameiginlegan skilning á markmiðum og þeim leiðum sem fara þurfi. Í skýrslu nefndarinnar kemur sömuleiðis fram að samkvæmt úrtaksrannsókn Félagsvísindastofnunar HÍ var afstaða þátttakenda til þeirrar starfsendurhæfingar sem þeir fengu á vegum VIRK mjög jákvæð. Þannig voru 78% svarenda til að mynda frekar eða mjög sammála því að úrræðin sem voru valin hafi verið í samræmi við þarfir þeirra og markmið og 72% sögðu að starfsendurhæfingin hafi nýst vel í heild sinni.

Ávinningur af starfsemi VIRK hefur líka verið metinn árlega á undanförunum 10 árum og sýna tölurnar stöðugt aukinn samfélagslegan árangur af starfsemiinni. Einnig sýna tölur mikla ánægju með þjónustu VIRK og svörðu 90% þeirra sem fengu þjónustu á árinu 2022 því til að vera að öllu leyti, mjög eða frekar ánægðir með þjónustuna. Síðast en ekki síst er niðurstaðan sú að 79% einstaklinga sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi eru að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Fór þetta hlutfall í 85% á síðasta ári. Með VIRK höfum við því kerfi sem grípur og gætir að því að veita rétta stuðninginn og endurhæfinguna þannig að einstaklingurinn hafi kost á endurkomu á vinnumarkaðinn.

Tölurnar tala sínu máli og staðfesta að VIRK er að ná árangri. Árangri sem skiptir hvern einstakling máli en ekki síður samfélagið. Mikilvægt er samt sem áður að skoða heildarkerfið og að standa saman um skilvirkt kerfi þar sem allir hlutaðeigandi leitist jafnframt við að skilgreina og sinna hlutverkum sínum með þeim hætti að sem flestir eigi þess kost að vera virkir á vinnumarkaði.

VIRK er til staðar og þarf að fá að þróast áfram til að geta veitt einstaklingum áfram öflugan stuðning og aðstoð við að efla starfsgetu og bæta lífsgæði. VIRK hefur undanfarin 15 ára þjónað á þann hátt að starfsendurhæfingarsjóðurinn hefur áunnið sér virðingu og traust samfélagsins.

Þannig að áfram gakk og gaman verður að fylgjast með unglíngnum þroskast og dafna á komandi árum, takast á við áskoranir í síbreytilegu samfélagi og vera hluti af heildstæðu kerfi endurhæfingar sem stuðlar að endurkomu einstaklinga á vinnumarkað.



VIGDÍS JÓNSDÓTTIR framkvæmdastjóri VIRK

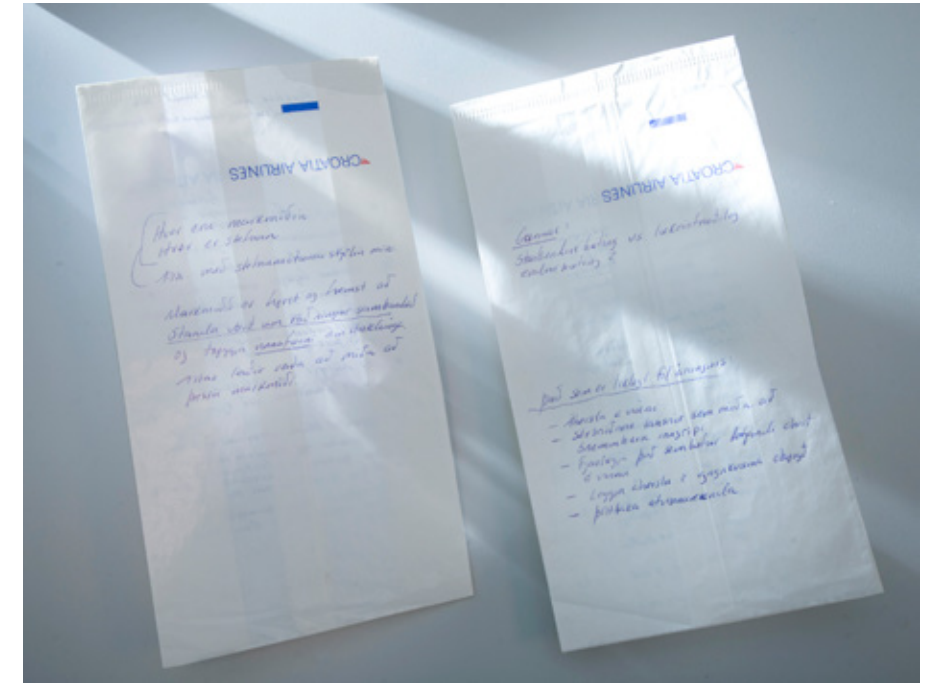
# STÖÐUG PRÓUN OG GÓÐUR ÁRANGUR



Á þessu ári eru 15 ár síðan VIRK var stofnað. Samið var um stofnun og fjármögnun VIRK í kjarasamningum fyrri hluta árs 2008 og þá undir nafninu „ENDURHÆFINGARSJÓÐUR“ síðar var nafninu breytt í „VIRK-STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR“ OG OFTAST NOTUM VIÐ EINGÖNGU NAFNIÐ „VIRK“.

Ég kom til starfa 15. ágúst 2008 og var þá fyrsti fastráðni starfsmaður VIRK. Gengið var frá ráðningu minni fyrr um sumarið og áður en ég hóf störf í ágúst fór ég í ferðalag til Svartfjallalands þar sem ég gekk um fagra náttúru og gat þá í ró og næði hugsað um þau nýju skref sem ég var að taka á mínum starfsferli. Ég flaug á milli staða og í einni af þeim ferðum

Það sem hefur þó kannski þroskað mig mest er að fá innsýn inn í aðstæður og líðan þeirra einstaklinga sem leita til VIRK og að fá að heyra sögu þeirra til aukinnar vinnugetu og lífsgæða.

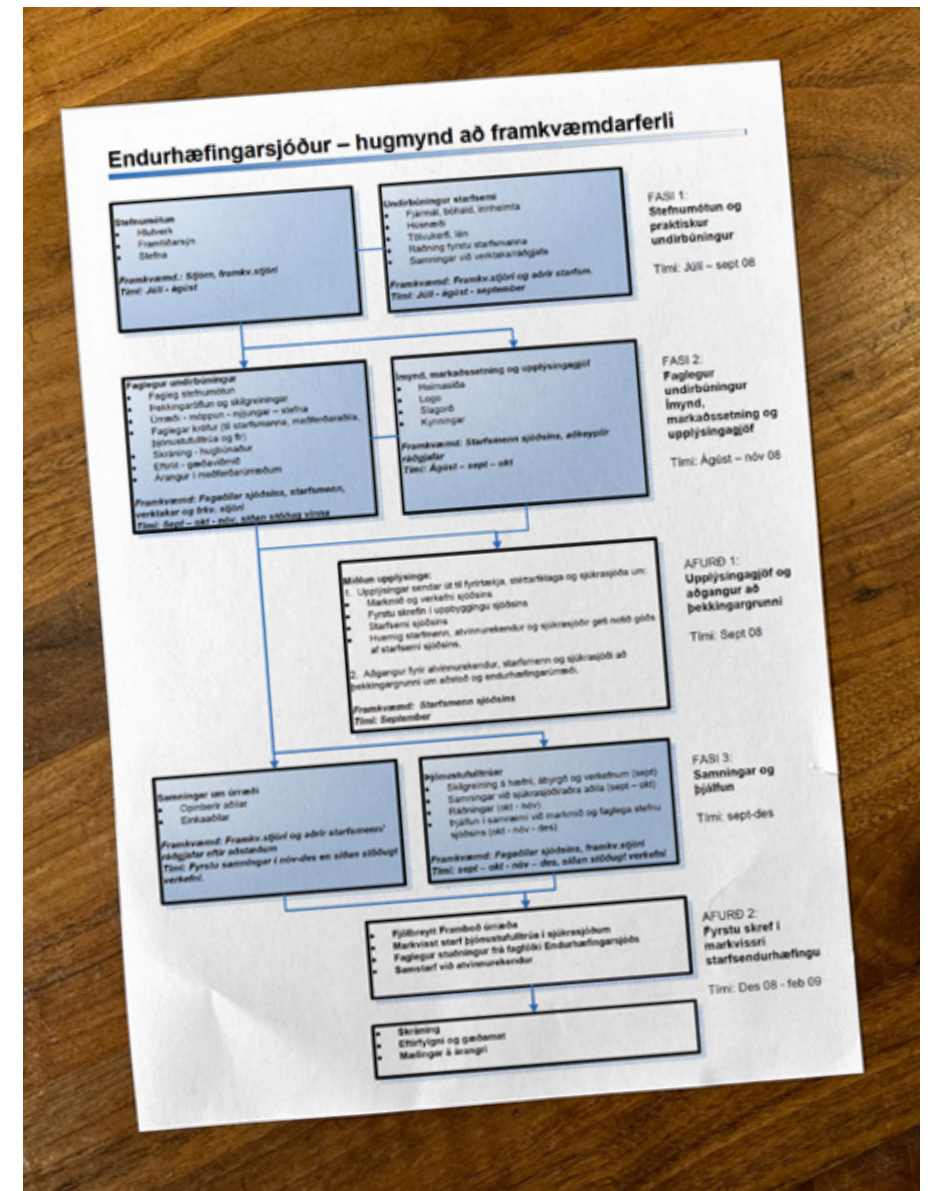


Mynd 1

fannst mér ég þurfa að skrá niður eitthvað af hugsunum mínum og það eina sem ég hafði til að skrifa á voru ælupokarnir í flugvélinni. Þannig voru fyrstu hugmyndir mínar um uppbyggingu á VIRK skráðar á ælupoka frá Croatia Airlines, sjá mynd 1, og þá hafði ég í förum mínum þegar ég mætti til starfa þann 15. ágúst 2008.

Ég fékk síðan í hendurnar skipulagsskrá fyrir Endurhæfingarsjóð og þáverandi forseti ASÍ og starfsmenn ASÍ tóku vel á móti mér og lánuðu mér eina skrifstofu í Guðrúnartúni 1. Á fyrstu dögnum setti ég niður fyrstu hugmyndir að framkvæmdarferli þar sem starfsemin var undirbúin og því ferli var fylgt fyrstu mánuðina, sjá mynd 2.

Þetta var upphafið á miklu ævintýri, verk-efnum og tækifærum sem mig hefði í raun aldrei órað fyrir að gætu beðið mín á mínum starfsferli. Frá því að hefja störf ein og fá lánaða eina skrifstofu í Guðrúnartúni 1 hefur VIRK þróast í að vera stofnun sem hefur haft jákvæð áhrif á líf tugþúsunda einstaklinga. Samkvæmt könnun Maskínu á árinu 2022 þá telja 81% landsmanna VIRK hafa mikla þýðingu fyrir íslenskt samfélag og um 8% einstaklinga hér á landi hafa notið þjónustu VIRK. Einnig kom það fram í könnun Maskínu að 6 af hverjum 10 einstaklingum hér á landi þekja einhvern sér nákominn sem hefur verið í þjónustu VIRK. Til viðbótar við þetta má síðan nefna eftirfarandi staðreyndir:



Mynd 2



- Um 21 þúsund einstaklingar hafa komið til VIRK undanfarin 15 ár og sumir oftar en einu sinni. Þannig eru skráðir um 25 þúsund starfsendurhæfingarferlar í upplýsingakerfi VIRK.
- Undanfarin ár hafa um 2.200-2.600 einstaklingar verið í þjónustu VIRK á hverjum tíma.
- Hjá VIRK starfa um 110 starfsmenn og ráðgjafar sem halda utan um mál einstaklinga og tryggja að allir njóti góðrar þverfaglegar þjónustu. Starfsemi VIRK og þjónusta er á mörgum stöðum á höfuðborgarsvæðinu og um allt land.
- Um 500 fagaðilar um allt land selja VIRK þjónustu á sviði atvinnutengdrar starfsendurhæfingar. Tilvist VIRK hefur orðið til þess að efla og stuðla að nýjungum hjá mörgum þessara þjónustuaðila sem gagnast mun fleirum en þjónustuþegum VIRK.
- 8 af hverjum 10 einstaklingum sem ljúka þjónustu hjá VIRK eru í einhverri virkni í lok þjónustu, annað hvort í vinnu, námi eða í atvinnuleit.
- 90% einstaklinga sem ljúka þjónustu VIRK eru ánægðir með þjónustuna samkvæmt niðurstöðum þjónustukönnunar.
- VIRK hefur stuðlað að mikilli faglegri þróun á sviði starfsendurhæfingar hér á landi í samstarfi við fagfólk bæði hérlendis og erlendis. Starfsendurhæfingarferill VIRK er þverfaglegur og ICF flokkunarkerfið er nýtt til að tryggja heildarsýn í gegnum allan ferilinn. VIRK er eina stofnunin hér á landi sem hefur innleitt ICF flokkunarkerfið inn í bæði upplýsingakerfi og allan þjónustuferil sinn.
- Upplýsingakerfi VIRK heldur utan um þjónustuferil hvers einstaklings sem kemur til VIRK. Kerfið heldur utan um þjónustuferil allra einstaklinga í þjónustu, gefur einstaklingum tækifæri til að fylgjast með sínu máli í gegnum „Mínar síður“ og tryggir örugg og rafræn samskipti ólíkra aðila sem koma að þjónustunni. Úr upplýsingakerfinu er síðan hægt að vinna tölfraði til að meta bæði framgang og árangur.
- VIRK er með ISO 9001 gæðavottun, ISO 27001 upplýsingaöryggisvottun og IST 85 2012 jafnlaunavottun á starfsemi sinni. VIRK er ein af mjög fáum, eða hugsanlega sú eina af stofnunum velferðarkerfisins, sem hefur náð þessum gæðavottunum á allri starfsemi sinni.
- Frá því að hafa byrjað í einni skrifstofu til láns þá er starfsemi VIRK nú í eigin húsnæði í Borgartúni 18. Þetta húsnæði er gott og vel staðsett og hentar starfsemi VIRK einstaklega vel.

Þessi vegferð undanfarinna 15 ára hefur verið bæði skemmtileg og gefandi en líka stundum krefjandi og þroskandi. Ekkert af þeim störfum og verkefnum sem ég hef tekist á við á mínum starfsferli hefur kennt mér og þroskað mig eins mikið, bæði sem stjórnandi og manneskju. Menn tala oft um það að það sé erfitt að breyta innsta kjarna einstaklinga. Við séum jú bara eins og við erum og jafnvel þó við getum vissulega lært mikið og þróast í gegnum lífið þá breytum við ekki svo glatt okkar innsta kjarna, okkar gildismati og hugmyndum um lífið og tilveruna. Ég hef samt stundum hugsað um það og einstöku sinni haft það á orði að það að byggja upp VIRK hefur þróað mig mikið sem manneskju og í raun breytt mér meira en önnur þau verkefni sem ég hef tekist á við á mínum starfsferli.

Starfsemi VIRK er flókin og krefst samstarfs við flestar stofnanir velferðarkerfisins.

Verkefnið hefur því kallað á úrlausn margra flókinna og vandasamra áskorana bæði hvað varðar þjónustu og ferla og eins hefur það gert kröfu til innsæis og læsis á mismunandi menningu, sjónarmið og þarfir aðila vítt og breytt um landið. Það hefur einnig verið ómetanlegt að fá að vinna með öllu því frábæra fagfólki sem hefur starfað hjá VIRK í gegnum árin og af þeim öllum hef ég lært mjög mikið þar sem markmiðið hefur jú verið að þróa þjónustu sem getur tekið mið af margþættum og flóknum vanda einstaklinga þar sem sjaldan er allt sem sýnist.

Það sem hefur þó kannski þroskað mig mest er að fá innsýn inn í aðstæður og líðan þeirra einstaklinga sem leita til VIRK og að fá að heyra sögu þeirra til aukinnar vinnugetu og lífsgæða. Þessa innsýn hef ég t.d. fengið í gegnum þætti eins og þjónustukannanir, viðtöl og ýmsa rýnihópa

þar sem markmiðið er að hlusta á sögur einstaklinga til að bæta þjónustuna. Það hefur verið ómetanlegt að fá innsýn inn í líf fólks sem oft hefur haft vindinn í fangið allt lífið og gengið í gegnum mikla erfiðleika og aðstæður en nær samt sem áður að byggja sig upp til aukinna lífsgæða og þátttöku í samfélaginu. Í þessu samhengi er svo mikilvægt að við dæmum aldrei og séum meðvituð um það að það er aldrei neinn einn sannleikur, hlutirnir eru oft óðrúvísi en við höldum og við þurfum því að vera reiðubúin til þess að mæta einstaklingum þar sem þeir eru staddir hverju sinni á þeirra eigin forsendum.



### Fjöldi í þjónustu og þróun á árinu 2022

Fjöldi einstaklinga í þjónustu hjá VIRK hefur verið nokkuð stöðugur undanfarin ár. Algengur fjöldi á hverjum tíma er um 2400 einstaklingar. Covid hefur ennþá ekki haft afgerandi áhrif á fjölda í þjónustu en þó er aðeins að fjölga þeim einstaklingum í þjónustu VIRK sem glíma við langvarandi afleiðingar Covid veikinda. Það bendir einnig margt til þess að það muni í heild sinni fjölga einstaklingum í þjónustu á árinu 2023. Umsóknir um þjónustu hafa verið mjög margar fyrstu mánuði ársins og aukið samstarf við bæði Vinnuálastofnun, Landspítalann og geðheilsuteymi heilsugæslunnar gæti haft áhrif til fjölgunar í þjónustu VIRK þegar líður á árið.

Hér á næstu síðum í ársritinu er hægt að finna ýmsa tölfraði um þróun á þjónustunni undanfarin ár svo sem um þróun á fjölda, menntunartígi og aldri. Þessa tölfraði er áhugavert að skoða en hafa þarf í huga að breytingar í tölfraði geta skýrst af mörgum þáttum og stundum er um að ræða ytri þætti sem VIRK hefur ekki stjórn á.



Meðaltími í þjónustu hjá VIRK hefur farið lækkanði undanfarin ár sem er jákvæð þróun og í takt við bæði stefnumótun innan VIRK sem og rannsóknir og reynslu hérlendis og erlendis sem benda til þess að lengri tími í starfsendurhæfingu skili ekki endilega betri árangri. Það skiptir mun meira máli að ferillinn sé bæði faglegur og markviss og taki að sjálfsögðu mið af þörfum hvers og eins einstaklings í þjónustu.

Þegar aldursdreifing einstaklinga sem byrjuðu í þjónustu undanfarin ár er skoðuð kemur í ljós áhugaverð þróun hvað varðar aldurshópinn 20-29 ára. Þar fækkar einstaklingum í þjónustu á meðan fjölgun á sér stað í eldri aldurshópum. Þessi þróun hefur verið skoðuð sérstaklega innan VIRK

og í ljós kemur að fækkunin á sér einkum stað í hópi þeirra ungu einstaklinga sem eru oft í erfiðum félagslegum aðstæðum, með litla menntun og litla vinnusögu. Líklegasta skýringin á þessari fækkun er tilkoma geðheilsuteyma heilsugæslunnar um allt land.

Hjá geðheilsuteymunum býst hluta af þessum hópi aukin geðheilbrigðisþjónusta sem er jákvæð þróun. Þetta getur haft þau áhrif að þessi hópur þurfi ekki á þjónustu VIRK að halda en þetta getur líka valdið því að þessi hópur komi seinna til VIRK og því sé um að ræða tímabundið ástand og það eigi síðar eftir að fjölga í þessum hópi. VIRK á í dag mjög gott samstarf við geðheilsuteymi um allt land og við höfum lagt okkur fram um að byggja brýr milli

þjónustu VIRK og geðheilsuteymanna á þann hátt að einstaklingum sé tryggð viðeigandi þjónusta á hverjum tíma.

### Aðstæður einstaklinga sem leita til VIRK

Einstaklingar sem leita til VIRK eru oft í erfiðum og flóknum aðstæðum. Þeir glíma oft á tíðum bæði við heilsuþrest og ýmsan annan vanda sem getur verið bæði af félagslegum og fjárhagslegum toga. Einnig er ekki óalgennt að þjónustuþegar VIRK hafi gengið í gegnum erfiða lífsreynslu eða áföll af ýmsum toga. Hér fyrir neðan eru nokkur svör einstaklinga í þjónustukönnun VIRK þegar spurt var um ástæður þess að viðkomandi leitaði til VIRK, þessi svör eru um margt dæmigerð fyrir ýmsa hópa sem leita til VIRK:

### Svör úr þjónustukönnun VIRK við spurningunni: Hvaða veikindi eða aðstæður urðu til þess að þú ákvaðst að sækja um starfsendurhæfingu hjá VIRK?

” Mikil veikindi á heimili mínu (maki og sonur langveikir). Krefjandi vinna og eigin veikindi (stoðkerfi, gigt, kvíði og streita).“

” Á síðustu 10 árum barðist ég 2x við brjóstakrabbamein og meinvörp, hjartabilun og blóðtappa, margþætta áfallastreitu.“

” Mínn aðstæður voru að ég var ómenntuð á örorkubótum og mikið þunglynd, mig vantaði allan stuðning til að komast áfram t.d. í nám eða vinnu.“

” Mjög krefjandi fjölskylduaðstæður, m.a. veikindi og dauðsfall, flutningur milli landshluta, ný vinna, fósturbörn o.fl. Uppgjöf, lífsleiði og sjálfsvígshugsanir.“

” Kærði kynferðislega áreitni á vinnustað. Í kjölfarið breyttust allar aðstæður sem enduðu þannig að ég fór í veikindaleyfi og var mér þá sagt upp. Þessu fylgdi kvíði og þunglyndi sem undu upp á sig.“

” Langvarandi svefnvandir og tilheyrandi þreyta og heilapoka. Mögulega hefur kvíði og jafnvel þunglyndi fylgt mér lengur en ég gerði mér grein fyrir og haft slæm uppsöfnuð áhrif. Við hjónin fórum líka illa út úr hruninu frá 2008 ..... og næstu ár á eftir reyndust okkur mjög erfið á ýmsa vegu.“

” Þunglyndi, kvíði og streita. Misnotkun í æsku. Lágt sjálfsmat, félagsleg einangrun.“

Það er algengt að einstaklingar sem leita til VIRK glími bæði við andlegan vanda og stoðkerfisvanda. Þetta má t.d. sjá á mynd 3 sem inniheldur upplýsingar um það hvernig einstaklingar meta eðli þess heilsubrests sem þeir glíma við þegar þeir leita til VIRK.

Heilsufarslegur vandi einstaklinga sem leita til VIRK er síðan oft margbættur og flókinn. Þetta kemur t.d. mjög skýrt fram í rannsókn sem Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands gerði fyrir VIRK í samstarfi við sjúkrasjóði stéttarfélag. Mynd 4 inniheldur upplýsingar úr þessari rannsókn. Þarna voru einstaklingar sem fá sjúkradagpeninga frá sjúkrasjóðum stéttarfélag spurdur út í eðli veikinda sinna og þátttöku í starfsendurhæfingu hjá VIRK. Í ljós kom að þeir einstaklingar sem eru í starfsendurhæfingu hjá VIRK haka við fleiri sjúkdómaflokka og glíma frekar við andleg veikindi samanborið við þá sem ekki fóru í starfsendurhæfingu. Nánari umfjöllun um þessa rannsókn má finna á bls. 84.

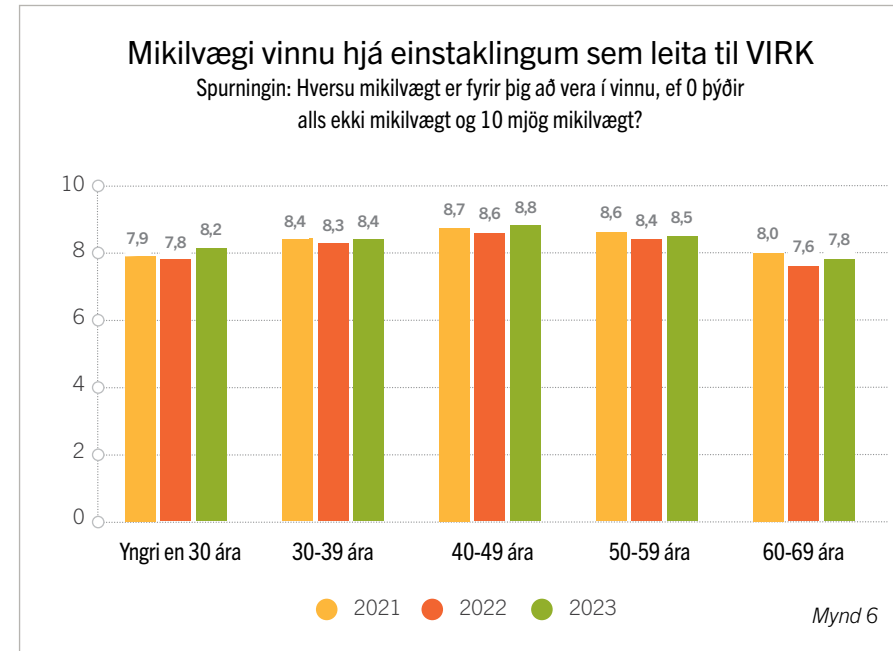
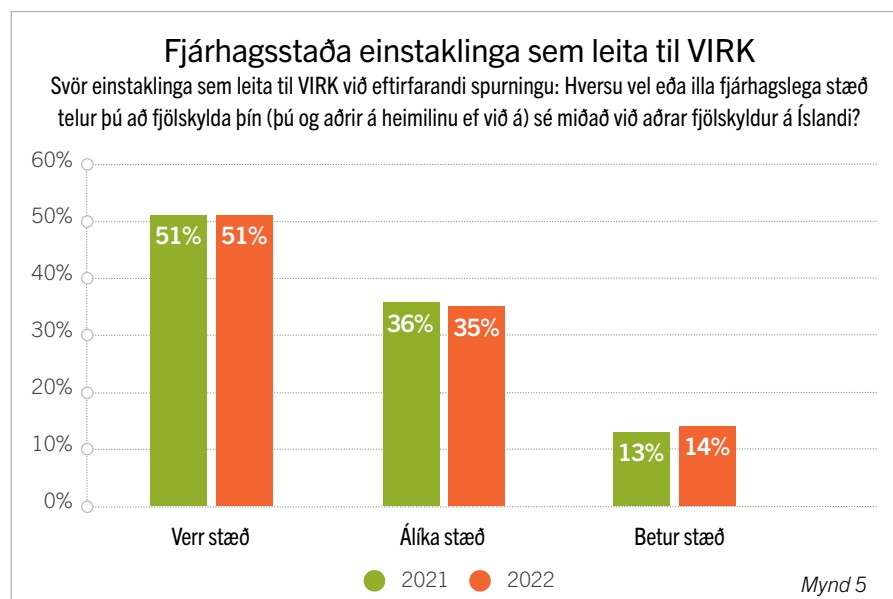
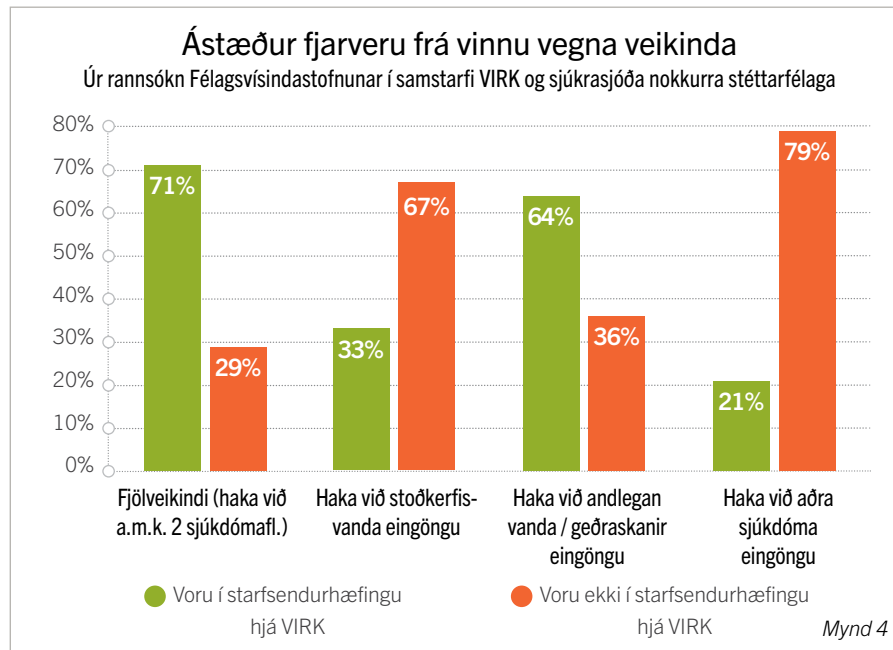
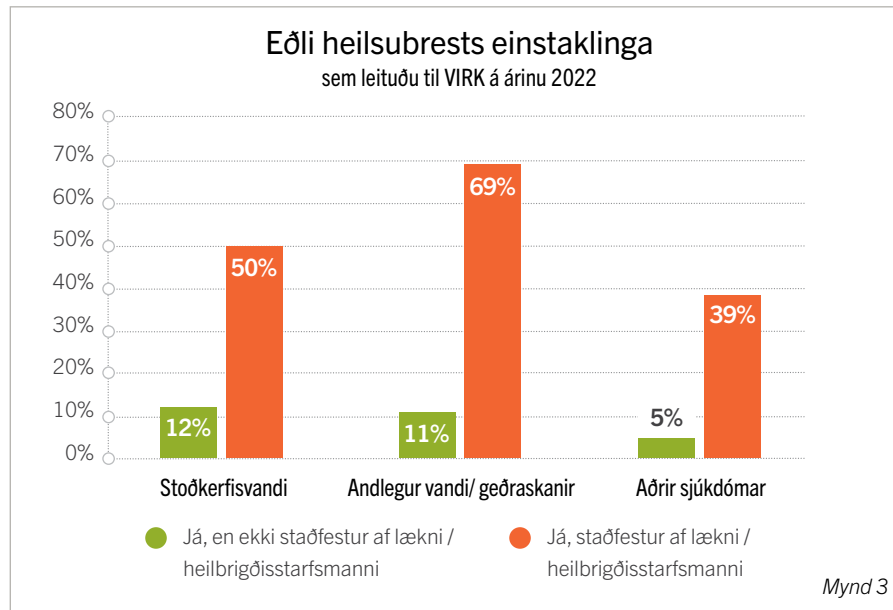
Fjárhagsleg staða einstaklinga sem leita til VIRK er oft á tíðum erfið. Þannig telja um 40% þjónustuþega VIRK sig eiga erfitt með að ná endum saman samanborið við 11% almennings. Um helmingur þeirra einstaklinga sem leita til VIRK telja að fjárhagsstaða fjölskyldu sinnar sé verri en fjárhagsstaða annarra fjölskyldna á Íslandi, þetta má sjá á mynd 5.

### Mikilvægi vinnu

Þó einstaklingar sem leita til VIRK glími oft við margbættan heilsubrest og flókinn vanda þá telja þeir almennt mjög mikilvægt að vera í vinnu og atvinnuþátttaka skiptir þá miklu máli. Mynd 6 sýnir svör einstaklinga sem leitað hafa til VIRK og mat þeirra á mikilvægi þess að vera í vinnu en samkvæmt henni þá skiptir atvinnuþátttaka miklu máli í öllum aldurshópum. Þetta er í takt við reynslu og upplifun bæði ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Þrátt fyrir að einstaklingar sem leita til VIRK glími við margbættan og flókinn vanda þá er vinnumarkaðsþátttaka þeim mjög mikilvæg og með þátttöku í þjónustu VIRK þá stefna þeir markvisst að því að auka þátttöku sína og lífsgæði.

### Góður árangur VIRK á árinu 2022

Sjá má í umfjöllun og gögnum hér að framman að einstaklingar sem leita til VIRK glíma oft við flókinn og erfiðan vanda. En þrátt fyrir það þá hafa þeir mikinn vilja til að auka



þátttöku sína á vinnumarkaði og flestir einstaklingar sem ljúka þjónustu hjá VIRK ná miklum árangri í starfsendurhæfingu og ná að verða aftur virkir þátttakendur á vinnumarkaði.

Árangur af starfsemi VIRK á árinu 2022 var mjög góður og 85% einstaklinga sem luku þjónustu hjá VIRK fóru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða í nám við útskrift. Þetta hlutfall hefur aldrei verið svona hátt en það hefur oftast verið í kringum 79%. Aðrir mælikvarðar svo sem hlutfall stöðugilda með laun á vinnumarkaði benda einnig til þess að starfsemi VIRK hafi skilað miklum árangri á árinu 2022.

Ástæður þessa góða árangurs eru margbættar. Nefna má gott ástand á vinnumarkaði en einstaklingum sem ljúka þjónustu VIRK hefur gengið betur að finna vinnu við lok þjónustu. Einnig er rétt að benda á það að herra hlutfall einstaklinga sem kom til VIRK á árinu 2022 var ennþá á veikindalaunum hjá atvinnurekanda og því enn með vinnusamband við upphaf þjónustu sem bendir til þess að herra hlutfall einstaklinga kemur fyrr til VIRK samanborið við fyrri ár. Almennt næst betri árangur í starfsendurhæfingu ef einstaklingar koma fyrr í þjónustu og ná að halda vinnusambandinu á meðan þeir eru í þjónustu. Hér aftur í ársritinu má sjá yfirlit yfir ýmsa árangursmælikvarða á starfsemi VIRK.

### Rannsóknir og þróun

Hjá VIRK er lögð mikil áhersla á faglega

þróun og rannsóknir sem styðja við hana. Auk þess hefur VIRK bæði haft frumkvæði að og styrkt rannsóknir á sviði forvarna með það að markmiði að benda á aðferðir og leiðir sem geta komið í veg fyrir að einstaklingar þurfi á starfsendurhæfingu að halda. Hér aftur í ársritinu er fjallað um ýmsar rannsóknir sem VIRK hefur komið að í samstarfi við bæði fagaðila og sjúkrasjóði víða um landið. Þetta er þó aðeins brot af þeim verkefnum sem VIRK tekur þátt í.

Innan VIRK er síðan stöðugt verið að leita leiða til að tryggja að þjónusta VIRK sé í takt við það sem best gerist bæði héraðs og erlendis. Sérfræðingar VIRK eru duglegir að viðhalda þekkingu sinni og víða að sér þekkingu og reynslu víða að. Reglulega er síðan tölfraði innan VIRK rýnd með það í huga að greina ný tækifæri til þróunar og árangurs.

### Þekkingarsetur um kulnun hjá VIRK

Þær Berglind Stefánsdóttir og Guðrún Raket Eiríksdóttir sálfræðingar og verkefnastjórar hjá VIRK hafa frá árinu 2020 unnið að áhugaverðu rannsóknar- og þróunarverkefni um kulnun. Þetta verkefni er samstarfsverkefni VIRK og Háskólans í Reykjavík. Fyrstu niðurstöður er varða kulnun hjá þjónustuþegum VIRK út frá skilgreiningu WHO (Alþjóðaheilbrigðismálstofnunarinnar) hafa þegar verið kynntar og hafa vakið mikla athygli. Þar hefur m.a. komið í ljós að á meðan um 57% þeirra

sem sækja þjónustu VIRK telja sig vera með einkenni kulunar á árinu 2022 þá eru það aðeins um 6% þjónustuþega sem falla undir skilgreiningu WHO á kulnun þar sem kulnun er skilgreind sem „... heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekið á árangursríkan hátt að ná stjórn á...“. Þetta rannsóknar- og þróunarverkefni hefur meðal annars það markmið að þróa þjónustu VIRK þannig að við veitum öllum einstaklingum viðeigandi og árangursríka þjónustu út frá þeim aðstæðum sem þeir eru í hverju sinni. Markmiðið er einnig að hafa áhrif á umræðu um kulnun í samfélaginu þannig að hún verði í meira mæli fagleg og uppbyggileg.

Næsta skref í þessu verkefni er að gera rannsókn á kulnun á vinnumarkaði út frá skilgreiningu WHO og út frá þeim þáttum sem hafa verið notaðir í rannsókninni innan VIRK. Þessi rannsókn er í undirbúningi og verður framkvæmd á þessu ári í samstarfi við Háskólann í Reykjavík.

Það er óhætt að fullyrða að VIRK er í dag í fararbroddi rannsóknar- og þróunarvinnu á fyrirbærinu kulnun hér á landi og ákveðið hefur verið að stofna „Þekkingarsetur VIRK um kulnun“ sem er undir stjórn ofangreindra verkefnastjóra hjá VIRK. Þetta þekkingarsetur mun leiða alla umræðu og þróa faglega þjónustu VIRK hvað varðar kulnun allt frá forvörnum til starfsendurhæfingar og atvinnutengingar. Markmiðið er að auka þekkingu, efla forvarnar, tryggja góða og faglega starfsendurhæfingaráhrif og stuðla að faglegri og uppbyggilegri umræðu á þessu sviði í samfélaginu.

### Verkefni VIRK á sviði forvarna

VIRK hefur hlutverk í forvörnum samkvæmt skipulagsskrá og hefur verið að efla þjónustu á því sviði undanfarin ár með ýmsum verkefnum, oft í samstarfi við aðrar stofnanir svo sem Vinnueftirlitið og Landlæknisembættið. Verkefni VIRK á þessu sviði hafa verið fjölbreytt og munu þróa og breytast til framtíðar eftir þörfum samfélagsins á hverjum tíma. Hér aftur í ársritinu er gerð nánari grein fyrir þeim forvarnarkerfnum sem voru í gangi á árinu 2022.

### „Það má ekkert lengur“

Eitt af þeim verkefnum sem VIRK fór inn í af fullum þunga á árinu 2022 var mótun vitundarvakningar vegna kynferðislegrar





Forseti Íslands Guðni Th. Jóhannesson heimsótti VIRK á vordögum 2023 og kynnti sér starfsemina.

áreitni á vinnustöðum en rannsóknir hafa sýnt að hér er um að ræða samfélagslegt mein sem getur haft slæm áhrif á líðan og vinnugetu þeirra einstaklinga sem verða fyrir slíku áreiti.

Vitundarvakningin „*Það má ekkert lengur*“ var unnin í samstarfi við auglýsingastofuna Hvíta húsið og óhætt er að segja að hún hafi slegið í gegn. Hún fékk tvo Lúðra á Ímark verðlaunahátíðinni í mars sl., var valin sem besta kvikmyndaða auglýsingin í flokki almannaheilla og vitundarvakningin var valin besta herferðin í sama flokki.

Í könnun sem EMC Rannsóknir gerðu fyrir VIRK kemur fram að vitundarvakningin vakti mjög mikla athygli og vakti fólk til umhugsunar um kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Meðal niðurstaða úr þessari könnun voru að níu af hverjum tíu töldu að auglýsingin vekti athygli á mikilvægu málefni og um 72% töldu hana líklega til að hafa jákvæð áhrif á vinnustöðum.

### Niðurstaða heildarúttektar á starfsemi VIRK

Í lok ársins 2022 skilaði nefnd um heildarúttekt á þjónustu VIRK–Starfsendurhæfingarsjóðs skýrslu með niðurstöðum sínum til félags- og vinnumarkaðsráðherra. Heildarúttektin var framkvæmd samkvæmt bráðabirgðaákvæði laga nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða.

Markmið úttektarinnar var að leggja mat á hvort framlögum til VIRK hafi verið ráðstafað með sem skilvirkustum hætti í þágu þeirra markmiða sem stefnt var að og að kanna hvort þjónusta VIRK hafi haft mælanleg áhrif á örorkubyrði lífeyrissjóða og almannatrygginga og nýgengi örorku.

VIRK gerði ýmsar athugasemdir við aðferðarfræði og framsetningu í úttektarskýrslunni en engu að síður er heildarniðurstaða skýrslunnar jákvæð fyrir VIRK. Engar af þeim ábendingum og athugasemdum sem nefndin kom með fólu í sér gagnrýni eða aðfinnslur varðandi það hvernig VIRK hefur ráðstafað fjárframlögum í þágu markmiðs laga nr. 60/2012. Meginumfjöllunarefni skýrslunnar er gagnrýni á skort á heildstæðu kerfi endurhæfingar og samstarfi milli kerfa auk gagnrýni á þau lög sem um atvinnutengda starfsendurhæfingu gilda. VIRK getur tekið undir hluta af þessum ábendingum og hefur lýst yfir vilja til að vinna með ráðuneytinu í að vinna úr þessari skýrslu eins og unnt er með það að markmiði að bæta heildar þjónustukerfið.

Skýrslan inniheldur marga jákvæða þætti er varða starfsemi VIRK. Í úrtaksrannsókn



sem Félagsvísindastofnun gerði fyrir nefndina kemur fram að 72% af þjónustubegum VIRK sem ljúka þjónustu telja að starfsendurhæfingin hafi nýst þeim mjög vel. Almenn er mikil ánægja meðal þjónustubega með þjónustu VIRK í þessari úrtaksrannsókn sem kemur m.a. fram í eftirfarandi niðurstöðum:

- 85% telja að markmið starfsendurhæfingaráætlunar hafi verið unnin í samráði við sig
- 76% telja að markmið starfsendurhæfingaráætlunar hafi verið unnin í samráði við getu sína
- 87% telja að sér hafi verið mætt af virðingu í starfsendurhæfingunni
- 84% telja að aðstæðum þeirra hafi verið sýndur skilningur í starfsendurhæfingunni
- 78% telja að úrræði hafi verið valin í samræmi við þarfir sínar
- 79% telja að haldið hafi verið vel utan um mál sitt í endurhæfingarferlinu

Einnig kemur fram að jafnvel meðal þeirra sem ekki luku starfsendurhæfingunni hafi viðhorfið verið jákvætt.

Í þessari heildarúttekt voru gögn úr gagnagrunni VIRK gerð ópersónugreinanleg með dulkóðun og keyrð saman við gögn frá lífeyrissjóðum. Einnig var í skýrslunni sérstaklega skoðuð þróun á örorku og endurhæfingu bæði hjá lífeyrissjóðum og Tryggingastofnun og er niðurstaðan eftirfarandi:

” Til að ná þessu þurfum við sífellt að endurskoða vinnulag okkar, hlusta á aðra og hafa auðmýkt, hugrekki og vilja til stöðugra umbóta og þróunar.



- Mun fleiri hafa endurhæfst á árunum 2015-2019 en vænta mátti samkvæmt reynslu árunna 2000-2004 (áður en VIRK var stofnað).
- Örorkubyrði hjá Tryggingastofnun á árunum 2015-2019 er 2,4% lægri en hún var á árunum 2000-2004 (áður en VIRK var stofnað).
- Örorkubyrði hjá lífeyrissjóðum hefur dregist talsvert saman eða um 13,7% milli tímabilanna 2000-2004 og 2015-2019.
- Fram kemur í skýrslunni að hjá lífeyrissjóðum hafi aukin endurhæfing „náð að eyða áhrifum aukins nýgengis“.

Um er að ræða jákvæða þróun sem felur í sér aukningu í endurhæfingu og minnkandi örorkubyrði. Þessi þróun hefur átt sér stað þrátt fyrir mikil efnahagsleg áföll og breytingar í samfélaginu, sem ættu alla jafna að hafa þveröfug áhrif. Hér má benda á það að íslenskt velferðarkerfi hefur í heild sinni gert sitt besta til að auka þátttöku og getu einstaklinga á þessu tímabili, þrátt fyrir oft erfiðar aðstæður.

Rétt er að taka það fram að þessa þróun má ekki einungis rekja til tilkomu VIRK. VIRK hefur ávallt bent á að starfsemi VIRK geti ekki ein og sér borið ábyrgð á nýgengi örorku. Á bakvið hana séu mun fleiri samverkandi þættir og flókið samspil þeirra. Engu að síður er afar ánægjulegt að sjá þessa jákvæðu þróun nýgengis örorku í útreikningum og rannsóknum sem nefndin lét framkvæma.

### Upplýsingaöryggisvottun ISO 27001 á allri starfsemi VIRK

Í lok árs 2022 hlaut VIRK upplýsingaöryggisvottun ISO/IEC 27001:2013 á alla starfssemi sína. Þar með náðist markmið sem hafði verið sett í stefnumótun og var endapunktur á tæplega tveggja ára innleiðingu gæðakerfis um upplýsingaöryggi. Helstu niðurstöður voru þær að engin frávik fundust og að augljóslega væri unnið að stöðugum umbótum innan gæðakerfisins.

Það er mikilvægt fyrir stofnun eins og VIRK að vera með svona viðurkenningu og vottun því starfsemi VIRK krefst þess að vistaðar séu viðkvæmar persónuupplýsingar um einstaklinga í þjónustu.

Að hafa þessa vottun þýðir að VIRK er með traust gæðakerfi sem heldur utanum

upplýsingaeygnirnar og gerir allt til að tryggja öryggi upplýsinga og gagna í kerfinu og tryggja að öll starfsemin standist yfstrustu kröfur um persónuvernd.



### Stefna, framtíðarsýn, þróun og breytingar

Á árinu 2019 var farið í mikla stefnumótunarvinnu hjá VIRK þar sem m.a. var mótuð eftirfarandi framtíðarsýn til ársins 2025:

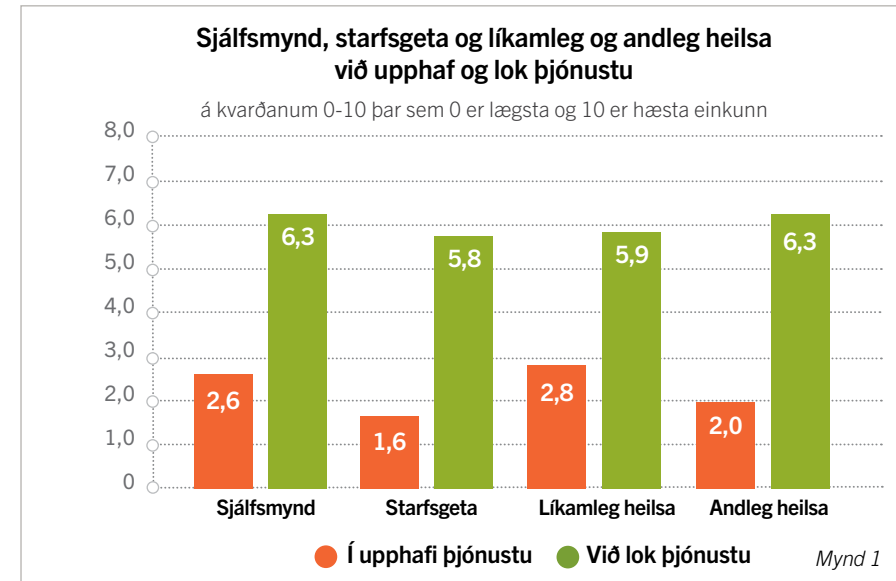
- Þjónustan er straumlínulöguð og þrepaskipt út frá vanda einstaklinga
- Skilvirk og öflugt samstarf er við fagaðila, vinnustaði, stéttarfélög, lífeyrissjóði og stofnanir um allt land
- Almenn vitneskja er um ávinning af starfi VIRK og rétt einstaklinga til þjónustu hjá VIRK
- Atvinnutenging VIRK stuðlar að auknum tækifærum á vinnumarkaði fyrir einstaklinga með heilsuþrest
- Forvarnaverkefni VIRK stuðlar að heilsusamlegu starfsumhverfi og eykur þannig þátttöku einstaklinga á vinnumarkaði
- VIRK er fyrirmyndar vinnustaður þar sem lögð er áhersla á vellíðan og árangur starfsmanna.

Frá árinu 2019 hefur verið unnið markvisst að því að raungera þessa framtíðarsýn og gaman er að segja frá því að verulegur árangur hefur náðst í nær öllum þeim þáttum sem skilgreindir eru hér að framan. Á árinu 2023 hafa verið skilgreind forgangsverkefni út frá ofangreindri stefnumótun og fyrirhugað er næsta vetur að fara aftur af stað í stefnumótunarvinnu þar sem framtíðarsýn til næstu 5 ára verður mótuð. Á þann hátt er tryggt að starfsemi VIRK sé markviss og í samræmi við þá stefnu og framtíðarsýn sem stjórn og hagaðilar móta á hverjum tíma.

Stofnun eins og VIRK þarf að þróast áfram á markvissan hátt í samræmi við stefnu og framtíðarsýn en á sama tíma er einnig mikilvægt að stofnunin þróist í takt við síbreytilegar þarfir samfélagsins á hverjum tíma. Til að ná þessu þurfum við sífellt að endurskoða vinnulag okkar, hlusta á aðra og hafa auðmýkt, hugrekki og vilja til stöðugra umbóta og þróunar. Aðeins á þann hátt tryggjum við að VIRK þjóni þörfum samfélagsins á hverjum tíma og veiti einstaklingum árangursríka og góða þjónustu til framtíðar.



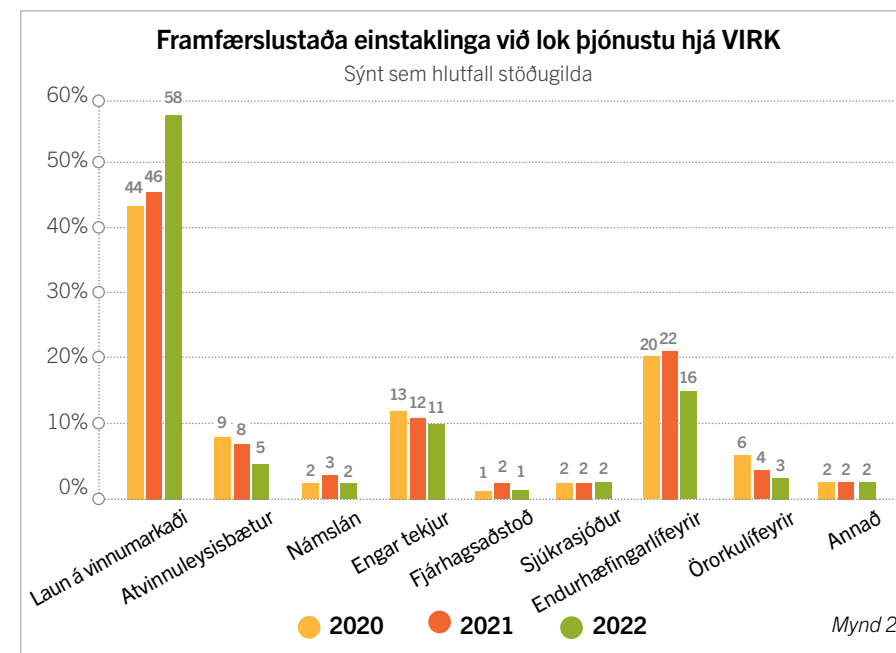
# ÁRANGUR VIRK



**Mynd 1**

Öllum þjónustugegum 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.

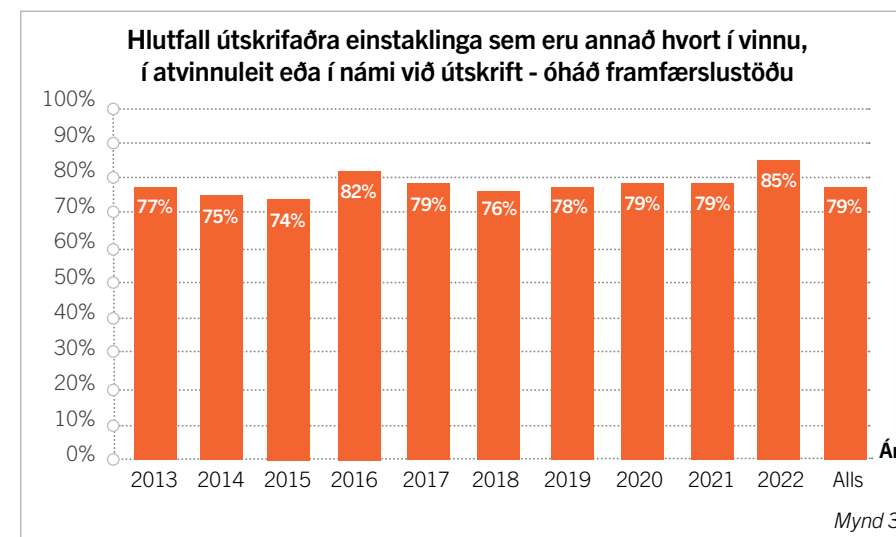
Myndin hér til vinstri inniheldur upplýsingar úr þessari könnun þar sem sjá má að einstaklingar telja að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra. Við lok þjónustu er sjálfsmynd þeirra sterkari, starfsgeta meiri og líkamleg og andleg heilsa betri.



**Mynd 2**

Myndin sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra einstaklinga með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2020-2022.

Hafa ber 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 hálfst starf þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálfst stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.



**Mynd 3**

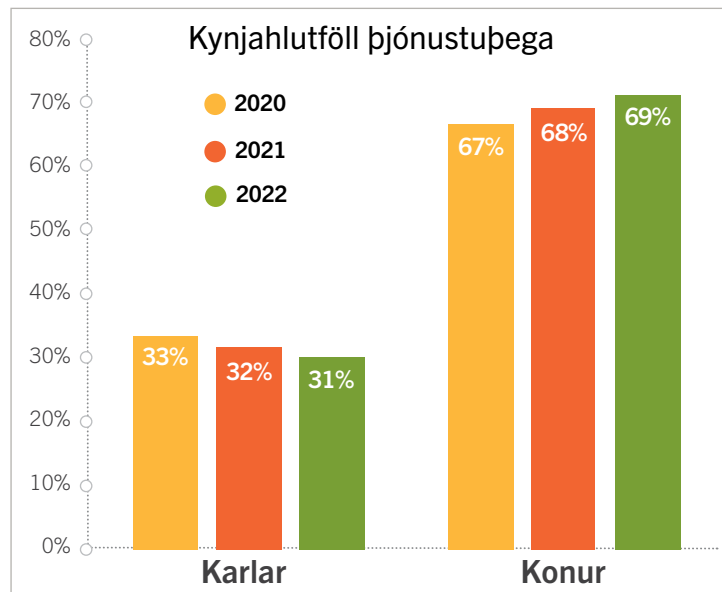
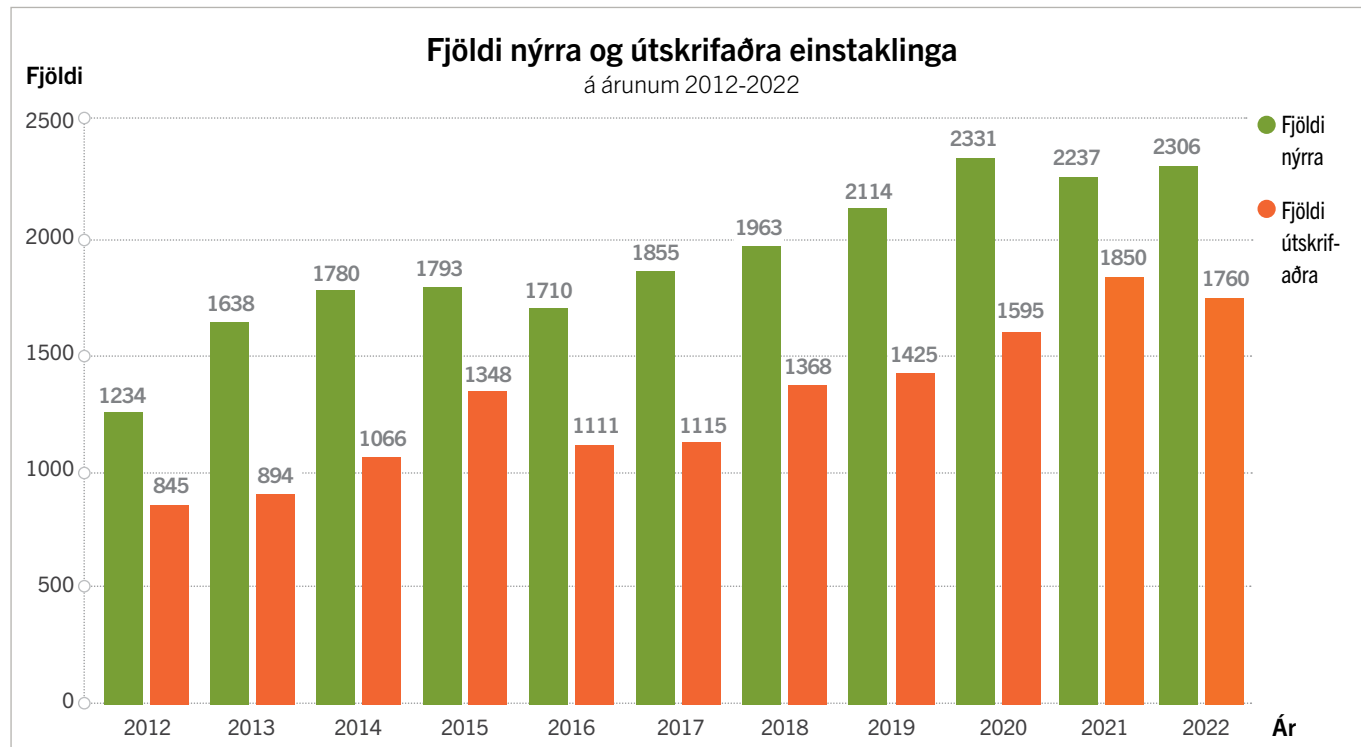
Í stað þess að skoða stöðugildi eins og gert er á mynd 2 er hér horft til fjölda einstaklinga. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem ljúka þjónustu hjá VIRK og eru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða námi við útskrift.

Hér má sjá að 85% þjónustugega sem luku þjónustu á árinu 2022 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 79% þjónustugega sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.



# 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.



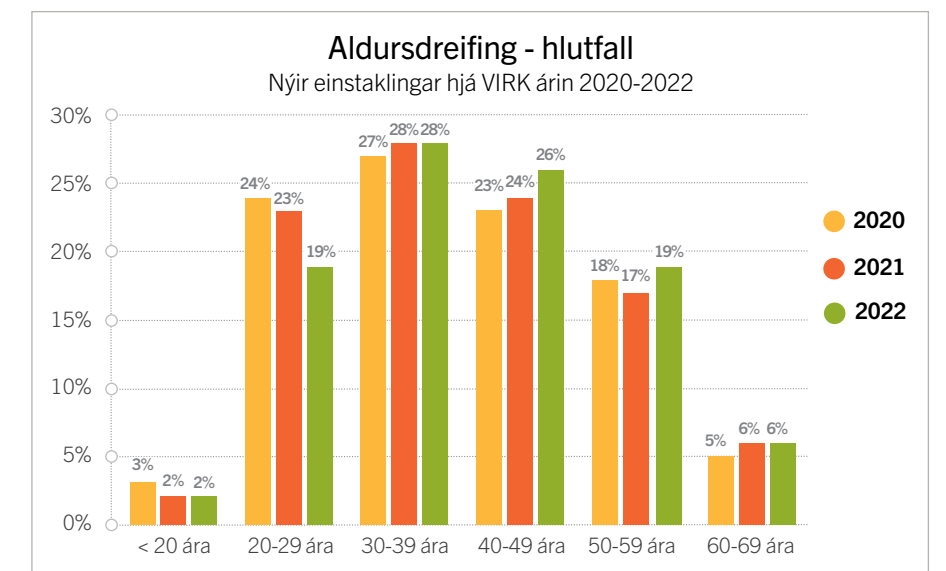
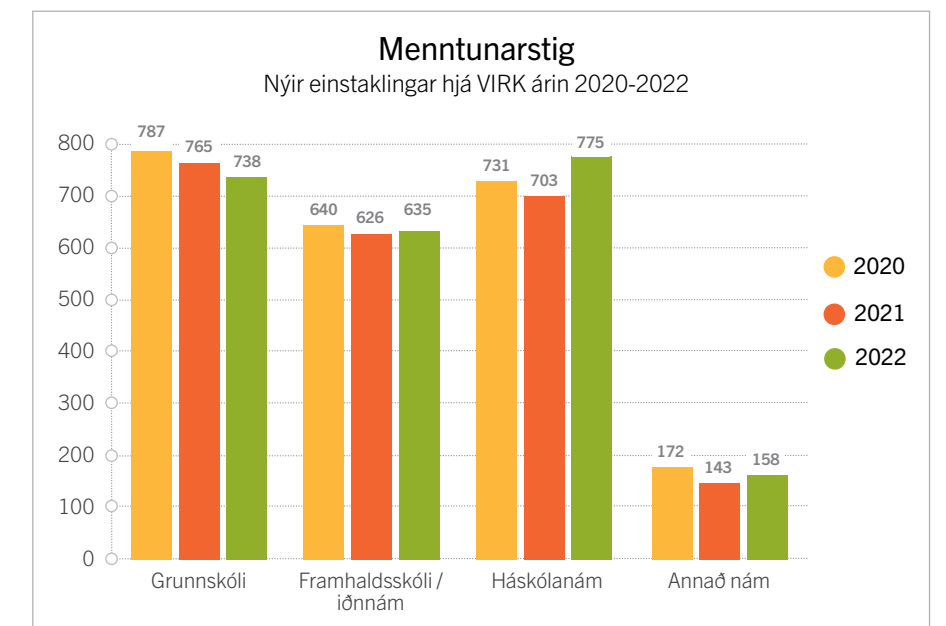
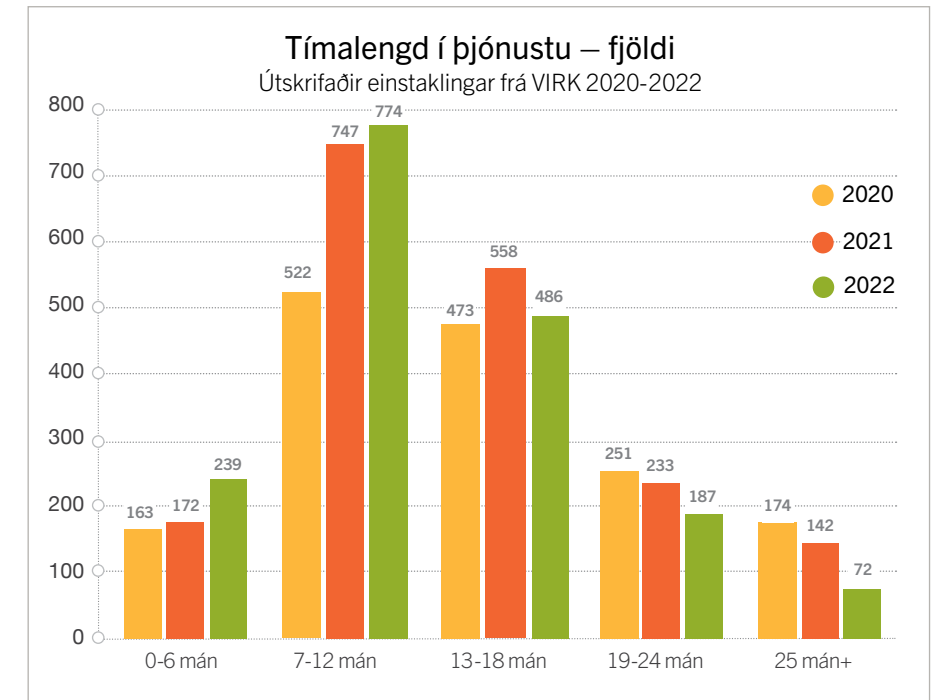
### Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2022

Heildarfjöldi starfsendurhæfingarferla	24.012
Þar af fjöldi einstaklinga frá upphafi	20.695
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.330
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	15.362
Fjöldi sem hefur ekki lokið þjónustu*	6.320

\* Hafa hætt í þjónustu eða verið vísað í önnur kerfi



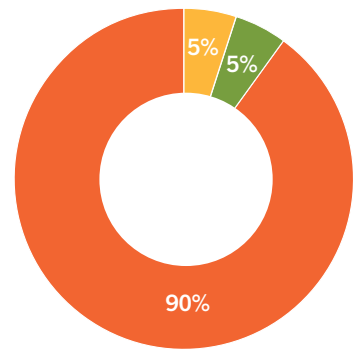
VIRK Í TÖLUM  
 TÍMALENGD Í ÞJÓNUSTU  
 ALDUERSDREIFING



# ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2022

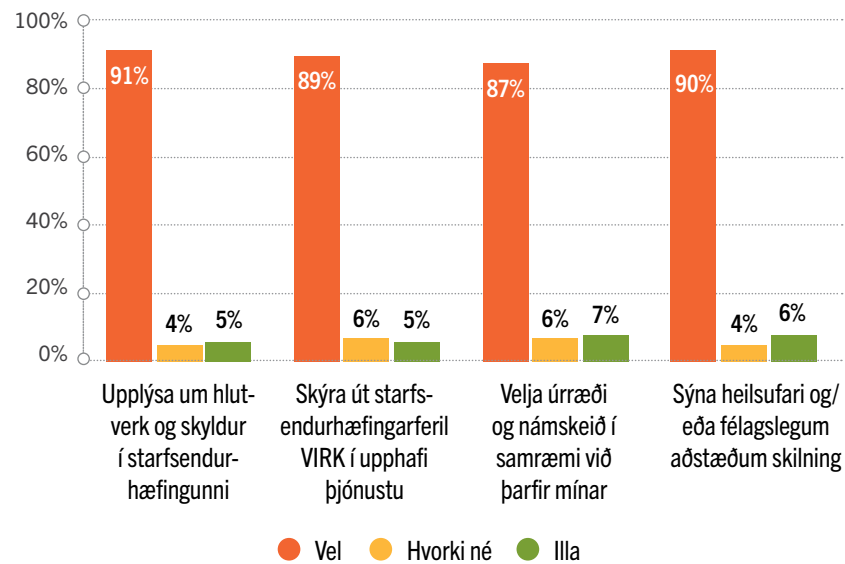
Þegar þjónustuþegi lýkur starfsendurhæfingu hjá VIRK þá býðst honum að taka þátt í þjónustukönnun þar sem hann er beðinn um að svara spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar. Rúmlega helmingur þeirra sem ljúka starfsendurhæfingu svara þjónustukönnuninni. Hér á opnunni má sjá samantekt úr svörum þjónustuþega sem luku starfsendurhæfingu árið 2022. Almennt telja þjónustuþegarnir 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

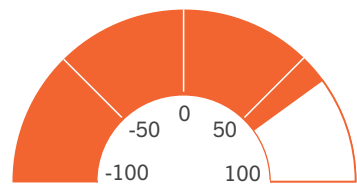


- Ánægðir
- Hvorki né Óánægðir
- Óánægðir

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

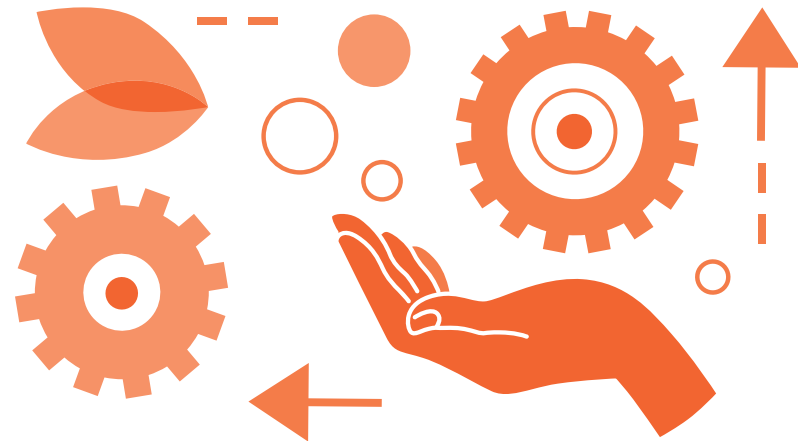


## Meðmælaeinkunn VIRK (NPS)

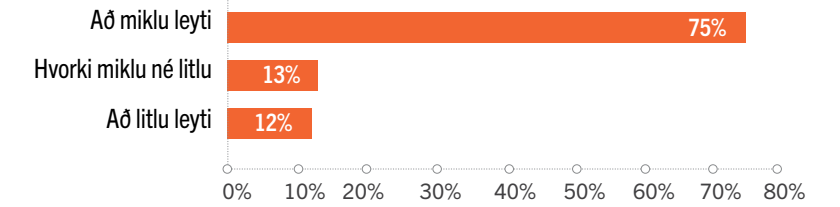


**VIRK mælist +62**  
á kvarðanum -100 +100

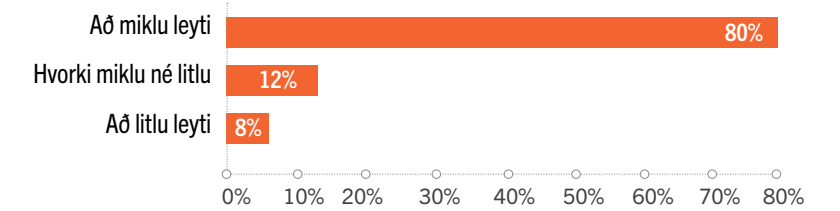
NPS reiknast þannig að prósentuhlutfall þeirra sem gefa einkunn 0-6 er dregið frá prósentuhlutfalli þeirra sem gefa einkunn 9-10. Ef hærra hlutfall mælir með þjónustunni er NPS jákvætt en annars neikvætt.



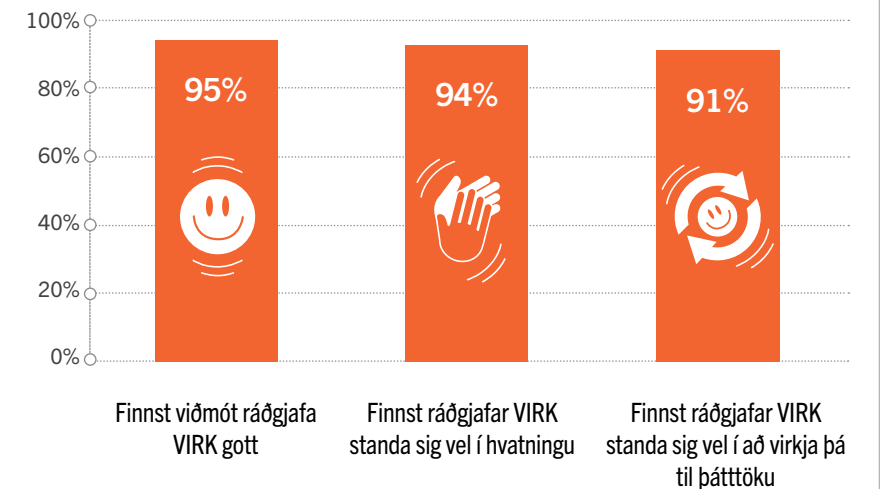
## Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi aukið starfsgetu þína?



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



## Mat þjónustuþega á ráðgjöfum VIRK



VIRK  
ÞJÓNUSTUKÖNNUN 2022  
ÁNÆGGJA MEÐ ÞJÓNUSTU



EDDA SIF SÆVARSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

# FALLEGT AÐ HORFA Á FÓLK GRÍPA TÆKIFÆRIÐ



VIÐ HITTUM EDDU SIF SÆVARSDÓTTUR FYRIR Í BJÖRTUM OG LITFÖGRUM HÚSAKYNNUM VIRK VIÐ BORGARTÚN PAR SEM HÚN STARFAR MEÐAL ANNARS SEM RÁÐGJAFI.

„Ég réði mig fyrst til VIRK sem svokallaður „hlaupandi ráðgjafi“. Það var rétt áður en farsóttin Covid19 skall á. Starfsemin breyttist við þær erfiðu aðstæður, mitt hlutverk var þá að fara þangað sem mín var þörf hjá hinum ýmsu stéttarfélögum til þess að stytta biðlista sem höfðu myndast. Ég hef starfað í rösk fjögur ár hjá VIRK, nú sem ráðgjafi hér í Borgartúni,“ segir Edda Sif Sævarsdóttir og brosir. Nærvera hennar er hlý en um leið athugul. Spurð um menntun svarar hún:

„Ég fór í félagsfræði í Háskóla Íslands – það var á þeim tíma sem fólk blaðaði í bókum til að leita upplýsinga og læra um samfélagið. Eftir BA-nám sinnti ég ýmsum störfum en tók svo meistaraþróf í náms- og starfsráðgjöf. Í því námi er lögð áhersla á að hlusta og spegla það sem fólk er að segja. Að spegla er að endursegja með öðrum orðum frásögn einstaklings þannig að ljóst sé að enginn misskilningur sé í gangi. Það er mikilvægt að hlusta og skilja rétt það sem sagt er.“

## Lærðir þú eitthvað um líkamstjáningu í þínu námi?

„Já en einkum út frá viðtalstækni, til dæmis hvernig við sem ráðgjafar ættum að koma fram. Líkamstjáning er mikilvægt tæki. Þegar þjónustubegar VIRK koma til mín í upphafi er hægt að lesa töluvert í líkamstjáningu þeirra. Atriði eins og hvernig fólk situr og hvort það er með úlpuna rennda upp í háls segja sitt. Í þriðja eða fjórða viðtali skilur það kannski svo úlpuna eftir á öðrum stól – þá er það orðið öruggara með sig. Að halda fast um úlpu og trefil sýnir að fólk er í vörn. Líkamstjáning er í raun partur af hinni virku hlustun.

Þegar ég var ráðin til VIRK höfðu myndast biðlistar, því kom upp þessi hugmynd hjá VIRK að búa til stöðu svokallaðs „hlaupandi ráðgjafa“. Markmiðið var að stytta biðlistann. Í stað þess að ráða fleiri ráðgjafa inn hjá stéttarfélagunum var ég ráðin í það starf. Ég fór þá á viðkomandi stað og var með fólk í ráðgjöf í húsnæði hinna ýmsu stéttarféлага.“

## Reyni að mæta fólki þar sem það er statt

### Fannstu mun á einstaklingum eftir því í hvaða stéttarfélagi það var?

„Það skiptir í raun engu máli hvaða menntun þú hefur eða hvaða starfi þú sinnir, allir geta fengið bakslag – veikindi, slys eða kulnun. En maður horfir ekkert á það hvaðan fólk kemur heldur hvernig það er á sig komið – reynir að mæta fólkinu þar sem það er statt. Kulnun er talsvert í umræðu hjá fjölmiðlum en er ekki algengasta ástæða þess að fólk sækir um í starfsendurhæfingu. Gögn VIRK sýna að fólk með kulnunareinkenni er ekki stærsti hópurinn sem til okkar leitar – en talsverður partur þó, klárlega.“

### Hvernig áttar ráðgjafi sig á hvað er í rauninni að í hverju tilviki?

„Tilvísun frá heimilislækni er forsenda þess að fólk sé tekið í þjónustu hjá VIRK. Fyrir hendi eru því klínískar greiningar læknisins sem maður getur í upphafi byggt á og spurningarlistar sem einstaklingar svara í upphafi á Mínar síður VIRK. Þessar grunnupplýsingar liggja fyrir er fólk kemur til ráðgjafa – aðrar upplýsingar þarf hann að fá frá einstaklingunum sjálfum. Þær koma ekki endilega fram á fyrri stigum, geta verið viðkvæmar og erfiðar frásagnar. Stundum er um að ræða lífsreynslu sem fólk taldi sig vera búíð að vinna úr og vill gleyma – en svo gerist eitthvað sem rífur sárið upp.“

“Fólkið vill ná bata – líða betur og er tilbúið til að horfast í augu við stöðuna eins og hún er og gera eitthvað til þess að laga hana.“

Til að samstarfið á milli ráðgjafa og þjónustubega VIRK verði gott þarf helst að myndast trúnaðarsamband. Yfirleitt gengur þetta vel því flestir sem koma í endurhæfingu hjá VIRK sækjast eftir þessari þjónustu. Fólkið vill ná bata – líða betur og er tilbúið til að horfast í augu við stöðuna eins og hún er og gera eitthvað til þess að laga hana. Fólk er þakklátt að fá þjónustu hjá VIRK og vill sækja þau úrræði sem því stendur til boða. Eftir svona fjögur skipti er maður kominn með nokkuð góða mynd af því sem að er.“

## VIRK er fyrst og fremst starfsendurhæfing

### Er snemma byrjað að leggja línurnar hvað gera eigi?

„Ýmislegt kemur strax í ljós. Til dæmis ef um stoðkerfisvanda er að ræða. Þá er vísað á sjúkrahjálfa. Eða ef mikil streita er í lífi einstaklings, þá er að finna steitunámskeið sem hentar. En flóknari vandamál koma kannski síðar upp á yfirborðið og þá úrræði gagnvart þeim.“

VIRK er fyrst og fremst starfsendurhæfing. Markmiðið er að fólk komist aftur inn á vinnumarkaðinn. Stundum stefnir fólk á nám til að komast í vinnu síðar eða þá í einhvers konar virkni í samfélaginu. Fyrsta markmiðið er svokallað þátttökumarkmið, sem beinist að því að komast út á vinnumarkaðinn. Ekki er þá endilega stefnt að hundræð prósent vinnu því slíkt er ekki raunhæft fyrir alla. Sumir geta ekki sinnt nema takmörkuðu starfshlutfalli eða jafnvel vilja það ekki. Þegar til okkar leitar einstaklingur með enga vinnugetu en kemst svo kannski í sextíu prósent starfshlutfall þá er það mikill árangur.“

## Hverjir eru helstu erfiðleikarnir sem þér sýnist að fólk eigi við að stríða sem til ykkar leita?

„Fólk ætlar sér gjarnan of mikið. Ætlar að standa sig svo óskaplega vel í öllu sem það tekur sér fyrir hendur en sýnir sjálfu sér of litla mildi og samkennd. Það vill klífa metorðastigann í vinnunni, samhliða því að klífa fjöll fjórum sinnum í viku, vera í matarklúbbi og sinna heimili, börnum og öldruðum foreldrum frábærlega. Það vill sinna öllu á fullkominn hátt í starfi og einkalífi en jafnframt missa ekki af neinu í „sósíallífinu“. Segja má að það sé ofurkrafa á fólk að vera alls staðar og gera allt mjög vel.“

### Er þetta stéttskipt krafa?

Nei, mér finnst þessi krafa óháð því hvar í stétt fólk stendur. Líka er áberandi hvað fólk á erfitt með að segja nei. Þetta virðist vera landlægt á Íslandi og vera hvorki tengt stéttum eða aldri. Þetta, að gera aðeins meira en maður getur. Á þessum hraðakstri verður fólk yfirkeyrt. Erfiðast er oft að fá fólk til þess að stíga aðeins út úr þessum hugsunarhætti, skilja að það skiptir ekki meginmáli þótt óhrein leirtau sé í vaskinum eða krakkarnir geti ekki farið í sömu peysunni í skólann sem þeir voru í daginn áður.

Oft skiptir meira máli að fólk leggist upp í sófa og hvíli sig heldur en að það taki fram skúringafötuna eða ryksuguna. Samfélagsmiðlar virðast eiga þarna nokkurn hlut að máli. Þótt margt sé þar jákvætt þá dregur fólk gjarnan upp glansmynd af tilveru sinni og aðstæðum og gefur þannig upp ranga mynd af stöðu sinni. En það vita ekki hinir og máta sig við glansmyndina. Fólk er þó að verða meðvitaðra um þetta en áður var. Þetta er á vissan hátt sorglegt því flestir eru í raun að gera sitt besta. Það ætti að vera nóg.

Erfiðleikar fólks eru því á vissan hátt ákveðið samfélagsmeið þegar á heildina er litið. Kröfurnar koma alls staðar að, frá skólanum, frá íþróttafélögum, vinnustaðnum, heimilinu og þannig mætti telja. Samfélagið hefur í árána rást breyst töluvert að þessu leyti, kröfurnar hafa aukist, bæði efnislega og félagslega. Þetta gengur þvert á þá hópna sem leita eftir þjónustu hjá VIRK. Skiptir ekki máli þótt fólk hafi hærri laun, það bara ætlar sér meira. Fleiri utanlandsferðir og dýrari föt. Í raun má segja að fólk þurfi almennt að ná ákveðnu jafnvægi og skilja hvað er nauðsynlegast að einbeita sér að.“

### Hjálpar þú fólki að finna þetta út?

„Já. Ég ræði við fólk á þessum nótum. Þá kemur oft í ljós að það eru tiltölulega fáir

hlutir sem skipta raunverulegu máli. Við þetta bætist svo að í hinni mannlegu tilveru þá á allt sitt skeið. Tíminn líður, börnin stækka og allt breytist. Stundum þarf að átta sig á því.“

#### Það er mikið rætt um einmanaleika. Finnst þér að hann hafi aukist í kjölfar Covid19?

„Við erum ekki ennþá farin að finna fyrir þeim áhrifum sem kóvíd-einveran hafði á fólk, en umræður eru í gangi um hvort við eigum eftir að fá þennan hóp til okkar seinna. Við höfum þó fengið til okkar einstaklinga sem fóru illa út úr kóvíd. Voru í heilsufarsendurhæfingu, til dæmis á Reykjalandi, en komu svo til okkar með það að markmiði að komast aftur út á vinnumarkaðinn.“

Ýmsir telja sig vissulega einmana. Einstaklingum sem líður þannig eru yfirleitt mjög ánægðir með að komast á hópnám-skeið, hitta fólk í sambærilegri stöðu og deila reynslu sinni. Fólk í yngri aldurshópum talar frekar um að það sé einmana. Sumir búa kannski ennþá hjá foreldrum, eru ekki búnir að ljúka námi og eru óánægðir með hlutskipti sitt. Miða það gjarnan við það sem það sér hjá jafnöldrum sínum á samfélagsmiðlum og eru komnir í góð störf og með fjölskyldu.

Hinir sem ekki hafa lokið námi og búa enn hjá foreldrum finnst þeir sitja eftir, eru sorgmæddir og finnst þeir ekki hafa fengið það út úr lífinu sem vonaðist var eftir. Við höfum flott úrræði fyrir þennan hóp. Annars vegar er það „Stökkpallur“ og hins vegar „Toppur“ hjá Framvegis sem er símenntunarmiðstöð. Þetta eru nokkurra vikna námskeið. Þar finnst þessu fólki æðislegt að koma og hitta jafnaldrá sína. Fólk í þessari stöðu styður hvert annað og oft á tíðum myndast milli þess ágætis vinskapur.“

#### Sum fyrirtæki ótrúlega dugleg að gefa fólki tækifæri

##### Hvað geta fyrirtæki gert til að aðstoða þjónustupega VIRK við að komast inn á vinnumarkaðinn?

„Okkur virðist ýmis fyrirtæki vera að átta sig á gildi þess að hafa fólk í aðeins minna starfshlutfalli og gefa því tækifæri til að komast þannig aftur út á vinnumarkaðinn. Margir sem eru hjá okkur eru í vinnusambandi – í veikindaleyfi, en snúa svo aftur í sína vinnu og kannski fyrst í lægra starfshlutfalli. Við köllum þetta stig-vaxandi endurkomu til vinnu. Þá útbúum

við ráðgjafar gjarnan nokkurra vikna plan með fólki þar sem það sér fyrir sér hvernig það getur komið aftur í sitt fyrra starf. Kannski fyrst í hálfu starf og síðan í vaxandi starfshlutfall.“

Oftast er um að ræða fólk sem komið er á seinni helming starfsendurhæfingarinnar. Ef þörf þykir þá getur það meðfram skertu starfshlutfalli haldið áfram í úrræðum, til dæmis í sjúkrahjúföllum. Við reynum að halda inni líkamsrækt, hún er mjög mikilvæg – en fókusinn er á starfið. Fordómar gagnvart skertu starfshlutfalli eru minni og sum fyrirtæki eru ótrúlega dugleg að taka á móti fólki og gefa því tækifæri til að fóta sig á ný í starfi. Og þarna er ég að ræða um fyrirtæki af ýmsu tagi.“

##### Hefur þú sjálf samband við fyrirtæki fyrir fólk sem er í þjónustu VIRK?

„Nei. Ef fólk er í vinnusambandi aðstoða ég það við að gera plan um hvernig endurkomuniskuli háttáð sem viðkomandi fersvo með til síns vinnuveitanda. Fólk vill yfirleitt gera þetta sjálft með sínum yfirmanni. En sé um að ræða fólk sem er að feta nýjar slóðir á vinnumarkaðinum þá starfa hjá VIRK ótrúlega góðir atvinnulífstenglar.“

Þegar ég sé að endurhæfing hefur gengið vel og einstaklingur er tilbúinn í atvinnuleit vísa ég honum til atvinnulífstengils. Hann hjálpar viðkomandi að gera hefðbundna ferilskrá og svokallaðan Alfreð-prófill – fyrir Alfreð.is sem er rafræn umsóknarsíða um störf. Þar getur fólk sótt um rafrænt því mörg fyrirtæki auglýsa eftir starfsfólki á Alfreð.is.“

En þá erum við komin inn á svið atvinnulífstengils sem undirbýr umsækjandann og æfir hann í viðtalstækni. Oftast eru spurningarnar svipaðar sem fólk þarf að svara í atvinnuviðtölum – svo sem hvað viðkomandi álfsti styrkleika sinn eða veikleika. Það eru einmitt þau atriði sem verið er að vinna með í endurhæfingarferlinu.“

##### Hvers konar styrkleika vilja vinnuveitendur fá núna?

„Þeir vilja fá fólk sem er framúrskarandi í öllu mögulegu – framúrskarandi í mannlegum samskiptum, eiginlega með framúrskarandi hæfni á nánast öllum sviðum. Umsækjanda fallast hendur frammi fyrir slíkum kröfum, tengja sig ekki endilega við að vera „framúrskarandi“.“

Fyrirtæki mættu oft dempa aðeins orðaval sitt, nota lágstemmdari lýsingarorð þegar þau auglýsa eftir starfsfólki. Þannig fengu

þau fleiri og fjölbreyttari umsóknir. En almennt leggja fyrirtæki nútímans mikla áherslu á að fólk geti unnið í teymi.“

##### Hvað þarf til að vera góður í teymi?

„Til dæmis að kunna að hlusta og hafa ekki endilega skoðanir á öllu. Við vinnum flest með fólki með margvíslega reynslu og menntun. Að vinna í teymi er ákveðin jafnvægislist. Það þarf að átta sig á hvenær eigi að gefa í og hvenær eigi að draga til baka. Þetta er eitthvað sem kemur með reynslunni og við leggjum enga ofuráherslu á við þá sem eru í atvinnuleit.“

Við breytum ekki fólki heldur reynum að efla sjálfstraust þess, gefa því trú á eigin getu og gera það sterkara en það var þegar það leitaði til VIRK í upphafi. Það gerist þegar fólk er búið að vera í kannski árs starfsendurhæfingu og hefur fengið úrræði við hæfi og verkfæri við hæfi. Það hefur lært að spegla það sem það lærði á námskeiðum með því að ræða það fram og aftur við ráðgjafann, velta fyrir sér hvernig það muni nýttast.“

Mikilvægast er að fólk tileinki sér fræðslu og nýti þau verkfæri sem búið er að fá þeim. Það er það flókna í þessu öllu saman en flestum tekst að tileikna sér þessi bjargráð ótrúlega vel. Það er fallett að horfa á fólk grípa tækifærið. Sumir hafa hreint út sagt verulega mikið fyrir þessu en standa svo uppi á eftir sem ótrúlega glæsilegt fólk.“

Markmið starfsendurhæfingar VIRK er að efla og styrkja fólk. Við höfum hafsjó af alls konar úrræðum og námskeiðum en ég segi alltaf við fólk í upphafi: „Þetta er þín endurhæfing, þú situr við stýrið, ég reyni að styðja þig og benda á möguleikana.“ Það er mikilvægt að valdefla fólk í þessu ferli. Ýmsum er of gjarnt á að halda áfram á sjálfstýringunni en hugsu ekki nóg. Endurhæfing er ákveðin tímamót.“

Mér finnst mikilvægt að fólk átti sig á að þetta er endurhæfing þess, ferill þess og vegferð þess. Þjónustupegar VIRK þurfa að vinna og leggja erfið á sig – ég tel mig heppna að fá að fylgja þeim á þessari vegferð.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Ljósmynd: Lárus Karl Ingason

# UMMÆLI ÞJÓNUSTUPEGA ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2022

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

” Frábært fagfólk, mikil hvatning og aðstoð. Einnig góð ráðgjöf varðandi að fara hægt að stað og sjá það jákvæða í nýrri tilveru.“

” Ég mætti miklum skilningi, fannst hlustað á mig og unnið af miklum velvilja og fagmennsku að finna þau úrræði sem hentuðu mér hvað best í mínum aðstæðum.“

” Jákvætt og gott starfsfólk sem vildi allt fyrir mig gera og námskeiðin sem mér buðust hjálpuðu mér að komast á réttan stað. Þó svo ég eigi enn eftir að ná mér fullkomlega er það eitthvað sem ég þykist ráða við eftir starfsendurhæfinguna.“

” Þetta gjörsamlega bjargaði lífinu mínu. Ég þekkti mig ekki lengur.“

” Persónulega nálgun. Ég var með æðislega konu sem ráðgjafa og hún hélt svo vel utan um mig og mín mál. Hún var fjót að ávinna sér traust mitt og minn bati er að stóru leyti henni að þakka.“

” Það var svo gott að fá utanumhald og stuðningur ráðgjafa skipti mig miklu máli. Finna að ég væri á vegferð og þyrfti ekki ein að bera alla ábyrgðina. Það var líka gott að vita að ég væri ekki ein að glíma við einkenni vegna kulnunar og örmögnunar. Ráðgjafinn hjálpaði mér að gera raunhæfar væntingar til batans, sem ég hafði alls ekki. Það sem ég hefði viljað og mætti bæta er betri stuðningur og endurkoma inn á vinnumarkaðinn á ný.“

” Gott að vera í skjóli meðan maður er að komast aftur í gang og ég fékk frábæran ráðgjafa.“

” Ráðgjafinn minn var frábær og veitti frábæra þjónustu. Flest úrræðin sem ég fór í gögnuðust mér vel og ráðgjafinn var góður í að finna réttu úrræðin fyrir mig.“

” Hvað þau eru dugleg að finna lausnir sem virka og koma manni af stað í að sinna sér rétt.“

” Ánægja með ráðgjafana, utanumhaldið og gæði námskeiða og þjónustu sem VIRK býður upp á.“

” Ráðgjafi minn var einstaklega notaleg og hjálpsöm. Einstaklingsmiðað prógramm var sett upp og þjónaði algjörlega mínum þörfum.“





# VIRKT FYRIRTÆKI 2023



**V**IRK Atvinnutenging er samstarf VIRK við fyrirtæki og stofnanir í tengslum við ráðningar starfsfólks. Markmiðið er að ljúka starfsendurhæfingu hjá VIRK á farsælan hátt með því að útvega einstaklingum störf við hæfi og fyrirtækjum gott starfsfólk ásamt því að halda uppi virkri atvinnuþátttöku á Íslandi og stuðla að heilbrigðu samfélagi.

Atvinnutenging VIRK er í samstarfi við hundruð fyrirtækja og stofnana varðandi aðkomu einstaklinga sem eru að ljúka starfsendurhæfingu og stíga skrefin aftur út á vinnumarkaðinn. Samstarf við fyrirtæki og stofnanir hefur gengið vel og viðtökur verið góðar og dýrmæt tækifæri skapast þannig fyrir einstaklinga í atvinnutengingu.

Ríflega fimmtán hundruð fyrirtæki eru skráð inni í upplýsingakerfi VIRK og stór hluti þeirra hefur undirritað sérstaka samstarfssamninga við VIRK. Hundruðir einstaklinga hafa fengið vinnu með aðstoðu atvinnulífstengla VIRK.

VIRK leitar stöðugt eftir samstarfi við ný fyrirtæki og stofnanir. Hægt er að hafa samband við atvinnulífstengla VIRK og fá nánari upplýsingar.

## Gott samstarf grundvöllur atvinnutengingar

Gott samstarf við fyrirtæki er grundvöllur farsællar atvinnutengingar. Atvinnulífstenglar VIRK gegna lykilhlutverki í því að tengja einstaklinga við fyrirtæki eða stofnanir út frá óskum beggja og aðstoða einstaklinginn, en ekki síður vinnustaðinn, við aðlögun og endurkomu til vinnu.

Hugmyndir hafa verið uppi hjá atvinnulífstenglum VIRK um að veita þeim fyrirtækjum og stofnunum sem sinna samstarfinu sérlega vel og sýna samfélagslega ábyrgð, sérstaka viðurkenningu og hvetja þannig önnur fyrirtæki til góðra verka.

Nú er þessi hugmynd orðin að veruleika og viðurkenningin VIRKT fyrirtæki veitt í fyrsta sinn og stefnt er að því að gera það árlega. Viðurkenning er veitt til þeirra fyrirtækja sem skara fram úr í samstarfinu við atvinnutengingu og VIRK.

Að þessu sinni hlutu 13 fyrirtæki og stofnanir tilnefningu og á ársfundi VIRK var Össuri og Vista verkfræðistofu veitt viðurkenning sem VIRKT fyrirtæki 2023.

## TILNEFND SEM VIRKT FYRIRTÆKI 2023

- A4
- BL
- Heilbrigðisstofnun Norðurlands - Húsavík
- Heilbrigðisstofnun Suðurlands - Selfossi
- Heilsuvernd hjúkrunarheimili ehf. - Akureyri
- Hrafnista - Sléttuvegi/Laugarási/Reykjanesbæ
- iClean
- Sírstöðin
- Torg
- Veðurstofa Íslands
- Vista verkfræðistofa
- Þjónustukjarninn Suðurgötu, Reykjanesbær
- Össur

ANNA DÓRA GUNNPÓRSDÓTTIR mannauðsfulltrúi hjá Össur Iceland  
DAGBJÖRT JÓNASDÓTTIR launafulltrúi hjá Össur Iceland

## SVO GOTT FYRIR HJARTAÐ



„ÞAÐ ER HÚSIÐ NÆR ÖLGERÐINNI,“ SAGÐI ANNA DÓRA GUNNPÓRSDÓTTIR, MANNAUÐSFULLTRÚI, TIL LEIÐBEININGAR ÞEGAR HIÐ UMFANGSMIKLA STÖÐTÆKJAFYRIRTÆKI ÖSSUR ER SÓTT HEIM EN ÞAÐ ER EITT ÞEIRRA FYRIRTÆKJA SEM FÆR VIÐURKENNINGU SEM VIRKT FYRIRTÆKI 2023.

**Á** annarri hæð að Grjóthálsi 5 í Reykjavík hittum við Önnu Dóru og Dagbjörtu Jónasdóttur, launafulltrúa, hjá Össuri Iceland ehf. til þess að ræða um reynslu fyrirtækisins af því að ráða til starfa þjónustuþega frá VIRK.

„Það hefur líklegast verið milli 2015 og 2018 sem atvinnulífstengill leitaði til fyrirtækisins og spurðist fyrir um hvort fyrirtækið vildi vera í atvinnutengingu við VIRK. Tekið var jákvætt í þessa fyrirspurn og við erum enn að ráða fólk til starfa sem kemur úr þjónustu frá VIRK,“ segir Anna Dóra, mannauðsfulltrúi.



„Starfsemin sem rekin er hjá VIRK er ótrúlega flott. Að koma fólki á þennan hátt aftur á skrið á vinnumarkaðinum og í lífinu.“

#### Hvaða störf eru það almennt sem henta hjá Össuri fyrir þá sem eru að fóta sig í atvinnulífinu á nýjan leik?

„Framleiðslustörf, einkum í sílikondeildinni hjá okkur. Þar eru framleiddar sílikon hulsur sem gera fólki kleift að nota gervilímína frá okkur. Slíkar hulsur eru meðal annars settar utan um fótstubbinn sem gervifóturinn er svo tengdur við. Framleiðslustörf af þessu tagi eru nákvæmnisvinna og mikil þjálfun fer fram áður en fólk getur orðið fullgildur starfsmaður. Engum er hent út í djúpu lauginu,“ segir Dagbjört og Anna Dóra kinkar kolli.

#### En hvernig starfar þessi deild?

„Sílikondeildin skiptist í stöðvar eða svokallaðar sellur og hver einn heldur sig að mestu innan sinnar sellu. Vinnan er ekki erfið líkamlega að öðru leyti en því að hún útheimtir miklar stöður. Þetta hentar því kannski ekki fólki sem á erfitt með að standa lengi. Fólk sem þarna starfar þarf að geta staðið allan daginn því nánast öll vinna í framleiðslunni hjá okkur er svokölluð standandi vinna,“ segir Anna Dóra. „Þessar framleiðslueiningar eru þær deildir okkar sem einna helst hafa getað tekið á móti fólki frá VIRK,“ skýtur Dagbjört inn í.

#### Samskiptahæfni er mikilvæg

##### Hvernig nær fólkið frá VIRK sambandi við ykkur?

„Atvinnulífstengill frá VIRK hefur samband og sendir í framhaldi af því ferilskrá og síðan er viðkomandi aðili boðaður í viðtal,“ segir Anna Dóra.

#### Og hvað er það sem þið einkum lítið á í atvinnuviðtalinu?

„Samskiptahæfni er mikilvæg. Fólk þarf að geta rætt auðveldlega við samstarfsaðila og viðkomandi þarf að tala annað hvort íslensku eða ensku. Við göngum síðan um svæðið með þeim aðila sem er í atvinnuviðtalinu og sýnum honum hvað fram fer í hverri deild.“



Síðan er haft samband við fyrri vinnuveitendur til þess að heyra í þeim hljóði. Ef okkur líst svo vel á viðkomandi þá ráðum við hann í vinnu í þrjú mánuði til reynslu. Þetta á jafnt við um þá sem koma hingað frá VIRK og aðra sem við ráðum. Almennt komum við eins fram við þá sem koma frá VIRK og aðra sem hingað koma til starfa.“

#### Er fólk frá VIRK í minna vinnuhlutfalli en aðrir hér?

„Það hefur komið fyrir. Það eru dæmi um að fólk byrji í skertu starfshlutfalli en algengast er núna að fólk sé ráðið í fullt starf. Ég man eftir einum aðila sem byrjaði í 30% vinnu og smá jók svo við sig starfshlutfallið,“ segir Dagbjört.

„Ég hef eingöngu ráðið fólk frá VIRK í fullt starf, en það er líka stutt síðan ég tók við sem mannauðsfulltrúi,“ segir Anna Dóra.

#### Eru störfin svipuð í þessari sílikondeild?

„Nei. Hver sellu sér um ákveðinn hluta af ferlinu. Ein sér til dæmis um að sauma utan um hulsuna, önnur sér um að pakka, sú þriðja að merkja og þannig mætti telja. Engin sellu gerir það sama. Sellurnar eru tíu talsins núna – þeim hefur farið fjölgandi. Þess má geta að þar sem er saumað getur fólk setið hálfan daginn og staðið svo hinn helminginn,“ segir Dagbjört.

#### Samstarfið við VIRK hefur verið mjög gott

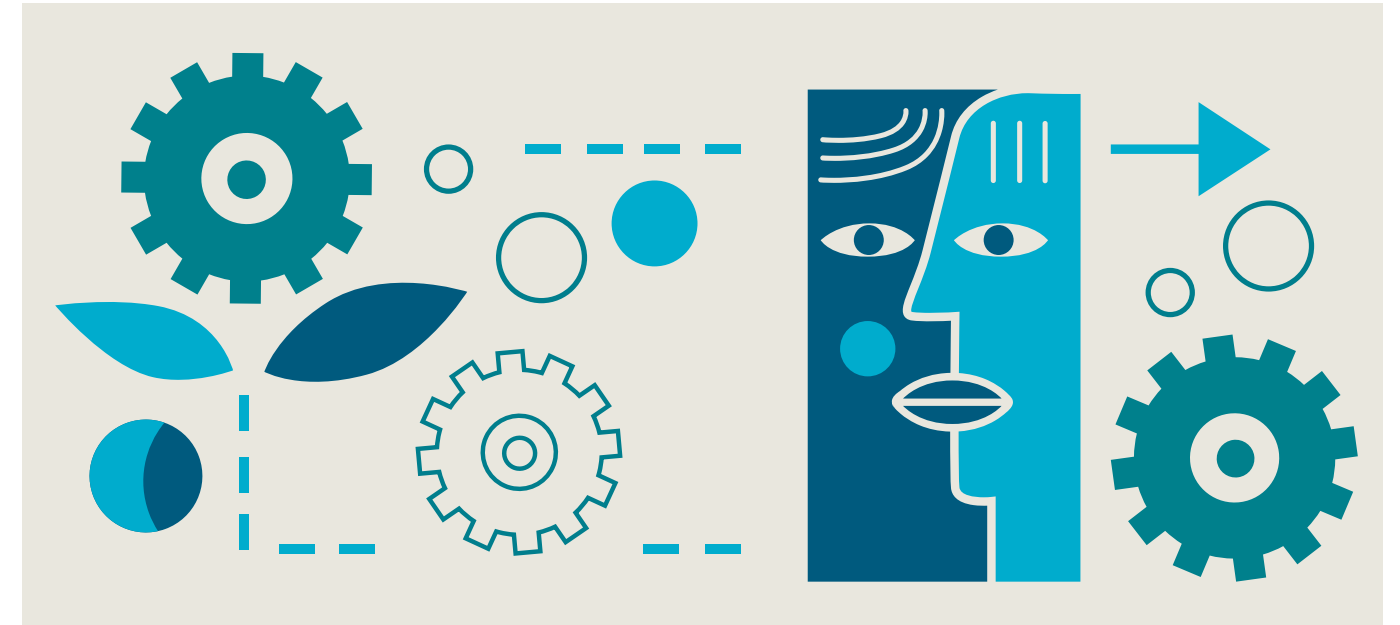
##### Hvernig hefur aðlögun gengið hjá þeim sem koma frá VIRK?

„Hún hefur gengið mjög vel hjá langflestum. Fólkið sem kemur frá VIRK er tilbúið til þess að vinna og mjög viljugt til starfa. Flestir sem koma frá VIRK eru Íslendingar en þó koma hingað líka starfsmenn af erlendum uppruna.“

Verkstjórnarnir í framleiðslueiningunum taka við fólkinu og kynna það inni í sinni sellu. Þeir vita hverjir koma frá VIRK en eru ekkert sérstaklega að geta um það við samstarfsfólkið. Fólkið frá VIRK getur svo einsog aðrir leitað til verkstjórans ef eitthvað þarf að ræða,“ segir Anna Dóra.

##### Hvað hafa margir frá VIRK unnið hérna?

„Á bilinu tíu til tuttugu manns og af báðum kynjum. Í framleiðslueiningunum í sílikondeildinni er hlutfallið milli kynja álíka, kannski aðeins fleiri karlar. Lagt er upp úr stundvísi, nákvæmni og samstarfsvilja.“



Samstarfið við VIRK hefur verið mjög gott. Atvinnulífstengillinn frá VIRK hefur samband og spyr hvort hann megi senda okkur ferilskrá einhvers tiltekins einstaklings í atvinnuleit. Sé ekki neitt laust þá biður hann okkur um að hafa viðkomandi aðila í huga síðar. Þegar eitthvað losnar þá skoðum við málið. Það liggja alltaf fyrir umsóknir hjá okkur og komi umsókn frá þjónustupega VIRK þá er sú umsókn þar á meðal og skoðuð eins og hinar. Almennt má segja að allir séu hér á sama báti,“ segir Dagbjört.

#### Hvað margir vinna hjá Össuri Iceland ehf?

„Hér á Íslandi eru þeir um sex hundruð talsins,“ segir Anna Dóra.

„Við erum eitt af stóru fyrirtækjunum,“ segja þær stöllur stoltar.

„Hér innandyra er mjög mikið af sérfræðipækkingu á hinum ýmsu deildum og fyrirtækið er alltaf að stækka. Mjög margir verkfræðingar með ýmis konar sérmenntun vinna hér og svo erum við með marga starfsmenn sem eru menntaðir í hinum ýmsu iðngreinum, einkum á verkstæðunum þar sem ýmsar vélar eru smíðaðar til notkunar í framleiðslunni. Má þar nefna smíði, rennismiði og rafvirkja. Þetta er ofboðslega blönduð starfsemi en allir borða svo í mötuneytinu,“ bæta þær við.

#### Er vaxandi eftirspurn eftir vörum frá Össuri?

„Já. Þess má geta að stoðtækjafraeðingar frá Noregsdeild Össurar hafa farið til Úkraínu. Þeir voru að kenna þarlandum

á þau stoðtæki sem fólk þarf á að halda vegna afleiðinga stríðsins sem geisar þar. Erlendis eru á þriðja tug starfsstöðva sem tilheyra fyrirtækinu Össuri. Á heimsvísu er fyrirtækið með fjögur þúsund starfsmenn,“ segir Dagbjört.

#### Geta þjónustupegar frá VIRK fengið vinnu við erlendar starfsstöðvar Össurar?

„Nei. Allar stöðvarnar eru reknar sem séreiningar og þjónustupegar frá VIRK geta aðeins fengið vinnu hér í höfuðstöðvunum á Íslandi. En auðvitað er samstarf á milli þessara stöðva en starfsmannahald og allt slíkt er alveg bundið hverju landi fyrir sig. Sum Evrópulönd reka saman eina sameiginlega stöð. Þannig er staðan núna. Þetta er mikil breyting frá því Össur Kristinsson stofnaði þetta fyrirtæki árið 1971. Hann er ekki lengur hér. Forstjóri Össurar ehf. er Sveinn Sölvason,“ segir Dagbjört.

#### Starfsemin hjá VIRK ótrúlega flott

##### Hvernig eru launin í sílikondeildinni?

„Við gætum þess að vera alltaf nokkrum prósentum yfir lágmarkstaxta. Reynum að gera betur en almennt gerist á markaðinum, segir Anna Dóra.“

##### Er ánægja með samstarfið við VIRK hér innanhúss?

„Svo sannarlega. Starfsemin sem rekin er hjá VIRK er ótrúlega flott. Að koma fólki á þennan hátt aftur á skrið á vinnumarkaðinum og í lífinu. Það er afskaplega gott að geta tekið þátt í þessu – svo gott

fyrir hjartað. Atvinnulífstengillinn hefur komið hingað og skoðað aðstæður. Það var gagnlegt að hitta hann og kynnast honum aðeins,“ segir Anna Dóra.

#### Hafið þið bent fólki á að leita til VIRK ef það hefur orðið veikt eða örþreytt?

„Ég veit um tilvik þar sem trúnaðarlæknir okkar vísaði starfsmanni héðan til heimilislæknis til að sækja um hjá VIRK. Það eru reyndar nokkur dæmi um slíkt hér í gegnum árin. Þetta samstarf getur því að vissu leyti verið gagnverandi. Eins og Anna Dóra sagði áðan þá gefur það manni gott í hjartað þegar maður veit að maður er að hjálpa og maður finnur gleðina hjá fólki yfir því að komast aftur á vinnumarkaðinn. Maður finnur og veit að starfsviljinn er svo sannarlega til staðar,“ segir Dagbjört.

Að loknu samtalinu í glerherberginu göngum við aðeins um húsakynni Össurar ehf. Þau eru björt og stór og enn er verið að byggja yfir starfseminu. Í hverri deild er fólk að störfum, í álíka ferðalag, nýliðaferð, fara þeir sem ráða sig til starfa hjá fyrirtækinu. Áhugi blaðamanns beinist ekki síst að sílikondeildinni þar sem fólkið frá VIRK starfar – þangað væri gaman að koma!

„Það er því miður ekki hægt, sílikondeildin er algjört leyndarmál. Þangað er ekki leyfilegt að fara með aðkomufólk,“ segja þær Anna Dóra og Dagbjört. Við það situr. Spennandi endir á athyglisverðri heimsókn í fyrirtækið Össur Iceland ehf.

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Ljósmynd: Lárus Karl Ingason



HEIÐAR KARLSSON framkvæmdastjóri Vista

## VIÐ GETUM MÆLT NÆSTUM ALLT



VISTA VERKFRÆÐISTOFA ER EITT PEIRRA FYRIRTÆKJA SEM FÆR VIÐURKENNINGU SEM VIRKT FYRIRTÆKI 2023 FRÁ ATVINNUTENGINGU VIRK. AÐ BÍLDSHÖFÐA 14 Í REYKJAVÍK OPNAR HEIÐAR KARLSSON FRAMKVÆMDASTJÓRI DYRNAR AÐ HÚSAKYNNUM PESSA MERKA FYRIRTÆKIS OG FYRR EN VARIR LEIÐIR HANN OKKUR Í ALLAN SANNLEIKA UM UPPHAF SAMSTARFS PESS VIÐ ATVINNUTENGINGU VIRK.

„Þetta samstarf byrjaði þannig að einn starfsmaður okkar var að fara á eftirlaun og kominn í fimmtíu prósent starf. Við þurftum að ráða einhvern til starfa á móti honum og mér datt í hug að byrja á að leita fyrir mér hjá VIRK – skoða hvort þar væri einhver sem við gætum aðstoðað við að komast í gang á vinnumarkaðinum. Ég vann áður hjá fyrirtækinu IMS Vintage Photos og þar var fólk frá VIRK sem var fóta sig á vinnumarkaðinum og gekk vel.“

Pegar sem sagt okkur hjá Vista verkfræðistofu vantaði einstakling í hálfstarf fannst mér að þetta gæti verið gott tækifæri fyrir þjónustupega frá VIRK sem væri að leita að vinnu. Ég leit satt að segja á það sem samfélagslega skyldu að leita fyrst til VIRK og hafði því samband við atvinnulífstengil þar. Hann sendi til okkar nokkrar umsóknir. Eftir athugun völdum við starfsmann frá VIRK í fjörutíu prósent vinnu hjá okkur og við vorum strax hæstánægðir. Nú er þessi aðili kominn í fimmtíu prósent starfshlutfall og allir sáttir,“ segir Heiðar Karlsson.

### En hvers konar starf er unnið hér á þessari verkfræðistofu?

„Vista verkfræðistofa var stofnuð 1984 af Andrésí Þórarinssyni sem hefur rekið stofuna síðan. Fyrirtækið hefur alla tíð sérhæft sig í fjölbættum mælingum. Við sinnum meðal annars margvíslegum mælingum fyrir sveitarfélögin, opinbera aðila og stærri fyrirtæki. Við getum mælt næstum allt – loftgæði, veðurfar, gróður mælingar og jarðvegsmælingar svo eitthvað sé nefnt.“

Við erum einnig mikið í alls konar talningum, svo sem umferðartalningum. Einnig erum við mikið í hitamælingum – í einu orði sagt – innviðaeftirliti. Við hjálpum meðal annars veitufyrirtækjunum að fylgjast með heitu og köldu vatni og frárennsli. Allt er þetta svo tekið saman í „skýjalausn“ sem heitir Vista Data Vision. Þar er þetta geymt og birt til upplýsinga fyrir þá sem þurfa. Við erum fyrirtæki sem hefur sérhæft sig í Interneti hlutanna – (Internet of Things). Þess má geta að við eru sérstaklega stoltir af jarðvegsmælingunum í hliðunum fyrir ofan Seyðisfjörð og Eskifjörð sem við sinnum fyrir Veðurstofu Íslands.“

### Að fjárfesta í tíma

#### Krefst starfið herna sérmenntunar?

„Já, en hluti af vinnunni hér er eftirlitsstarf, í það þarf enga sérmenntun. Við slíka vinnu hóf okkar aðili frá VIRK starf í upphafi. Smám saman fólum við honum fleiri verkefni. Við það óx sjálfstraust hans, sjálfsmyndin batnaði og við gátum fengið honum enn fjölbreyttari verkefni. Það besta sem hægt er að gera við svona aðstæður er að „fjárfesta í tíma“ – það er að gefa sér tíma til að sinna viðkomandi og segja honum til.“

Ég er fimmtugur núna og hef verið stjórnandi alla mína starfstíð. Ég veit að fólk er ekki fullkomið, það lendir í áföllum í lífinu og þóir ekki endalaust álag. Þetta hefur maður

„Menn vita og skilja að allir geta lent í áföllum. Slíkt er eðlilegt.“

ítrekað séð gerast í þeim tæknigeira sem ég starfa í – flott fólk að lenda í alvarlegri kulnun og sjúkdómum. Í slíkum tilvikum hefur viðkomandi gjarnan nýtt sér úrræði á borð við VIRK til að koma sér aftur í gang. Mér finnst eðlilegt að fyrirtæki hjálpi til við þannig uppbyggingu.“



Þetta er í raun svipað og að taka starfsnema úr skóla og hjálpa honum að komast inn í starf. Ég fór sjálfur á samning þegar ég var ungur. Ég lauk stúdentsprófi og ætlaði að fara í sagnfræði, en fannst tölvunar skemmtilegri. Ég kláraði því nám í rafeindavirkjun og fór inn í tölvuheiminn.“

### Fólk vill yfirleitt standa sig vel

#### Hafa fleiri komið til starfa hjá ykkur frá VIRK?

„Já. Seinna var haft samband við okkur frá VIRK og spurst fyrir um hvort við hefðum laust starf fyrir ákveðinn einstakling. Ég sagði bara: – „Ekkert mál, við skulum kippa viðkomandi inn og byggja hann upp í rólegheitunum.“ Þetta var í raun ekki svo flókið, ég fjárfesti bara í svona hálf tíma til klukkutíma af og til með viðkomandi starfsmanni og hann sinnti sínum störfum vel en er nú kominn í fullt starf annars staðar.“

#### Hvaða ráð telur þú gagnleg til að hjálpa fólk að snúa til vinnu?

„Ég held að það skipti miklu máli fyrir þann sem er að fóta sig á vinnumarkaðinum á ný að einhver „taki hann að sér“, verði eins konar mentor. Peningar hjálpa einstaklingi ekki mest í þessari stöðu heldur að einhver gefi sér tíma til að aðstoða hann. Mín reynsla af fólk er sú að það vill yfirleitt standa sig vel í starfi, gera góða hluti. Persónuleg afstaða

mín er sú að ef maður hefur tíma til að sinna starfsmanni á þennan hátt þá sér maður árangur.“

#### Hvernig kanntu við þig í mentor hlutverkinu?

„Mér finnst það skemmtilegt. Maður reynir að setja sig í ákveðnar stellingar – vera ekki of kröfuharður – fara ekki of djúpt í hlutina strax. Byrja á að leggja áherslu á að fólk mæti vel. Ekki að krefjast of mikillar vinnu fyrstu dagana heldur fremur að viðkomandi lagi sig að aðstæðum og kynnist umhverfinu. Mér finnst líka félagslegi þátturinn mikilvægur, að einstaklingurinn komist inn í hópinn, spjalli og myndi tengsl þannig.“

#### Sagðir þú samstarfsfólkinu frá því að viðkomandi aðilar hafi komið frá VIRK?

„Já, það var ekki leyndarmál og það á ekki að vera þannig. Menn vita og skilja að allir geta lent í áföllum. Slíkt er eðlilegt. Starfsfólkið er fyrirtækið í raun og kallar því á mesta athygli stjórnanda.“

#### Hverjir eru mikilvægustu eiginleikar starfsfólks?

„Í mínum huga er það jákvætt viðhorf og vera opin fyrir því að hlutir eiga til að breytast. Það er mikilvægt að hrósa fólk, sýna því athygli og gleyma ekki gleðinni í vinnunni. Stundum verður fólk svo upptekið af starfinu og vill gera svo vel að það gleymir að staldra við – draga djúpt andann og slaka á.“

Konan mín er hjúkrunarfræðingur. Þegar hún kemur heim úr vinnunni og segir mér frá því sem fram fer á bráðadeildinni þá finnst mér að áhyggjur mínar hér séu léttvægar miðað við það að hjúkra kannski fárveikum einstaklingum – þetta er ágætis jarðtenging.“

#### Hefurðu haft samskipti að einhverju marki við atvinnulífstengla frá VIRK?

„Já, ég ræddi á sínum tíma við atvinnulífstengla VIRK í síma og þeir hafa komið hingað til að skoða starfseminu. Mér finnst þeirra nálgun gagnvart viðfangsefninu vera flott. Þar eru settar fram ákveðnar væntingar. Skýrt plan um hvernig fylgja eigi viðkomandi starfsmanni áfram og hverju hann eigi að skila af sér. Þetta kallaði á sínum tíma á að staldra við og hugsa málið, hvers væri að vænta og skrifa það svo niður – móta ákveðna verklýsingu, nálgun og viðveruáætlun. Þá lendir hinn nýi starfsmaður ekki í því að koma í vinnuna og ekkert sérstakt liggir fyrir um hvað hann eigi að gera. Slíkt er óþægilegt.“



„Ég held að það skipti miklu máli fyrir þann sem er að fóta sig á vinnumarkaðinum á ný að einhver „taki hann að sér“, verði eins konar mentor.“

### Gott starf sem VIRK er að vinna

#### Eruð þið til í að taka fleiri í vinnu frá VIRK?

„Ég á von á því að ef við værum spurðir hvort við hefðum tök á að fá inn fleiri einstaklinga frá VIRK þá myndum við bara segja já, ekkert mál. Við værum til í að brúa bil í svona sex til átta vikur meðan viðkomandi væri að leita sér að annarri vinnu til langframa. Það fólk gæti þannig byrjað að mæta til starfa og gera verkefni samkvæmt þeirri nálgun sem VIRK hefur verið með í svona tilvikum.“

Það er gott starf sem VIRK er að vinna. Það er mikill hraði í samfélaginu og margir sem lenda tímabundið í erfiðleikum af þeim sökum, standast ekki álagið til langframa. Þá

er mikilvægt að hafa kerfi sem grípur fólk. Ég held að það sé auðveldara nú en áður fyrir stofnun eins og VIRK að vaxa, það er meiri skilningur í samfélaginu á svona starfi.“

#### Eruð þið enn með fólk frá VIRK í vinnu?

„Já einn aðili frá VIRK starfar hjá okkur enn. Hann fylgdist meðal annars með hitastigi í stórum byggingum, svo sem hvort bakrásarhiti í stórum byggingum sé yfir 40 gráðum. Sé svo er verið að sóa orku í þeirri byggingu – of mikið af heitu vatni fer út úr húsinu.“

Heimurinn er að breytast að því leyti að það er auðveldara að setja upp búnað til að fylgjast með og mæla. En það þarf að hafa ákveðinn grundvallarskilning og þekkingu til að túlka niðurstöður mælinga rétt. Allflestir af þeim níu sem eru fastráðnir hér hafa lært rafmagnstæknifræði, hafa lokið iðnskóla og háskólaprófi. Eðli málsins vegna erum við ekki með neitt mjög stórt húsnæði því mælingarnar fara fram utanhúss. Við erum þó með verkstæði. Þar setjum við saman búnaðinn áður en hann fer út úr húsi og er komið fyrir á mælingastað.“

#### Gæti Vista verkfræðistofa tekið inn marga nýja starfsmenn?

„Nei, Vista verkfræðistofa getur ekki tekið inn marga í hlutastarf í einu. Einn yrði að taka við af öðrum í styttri tíma og þeir þyrftu að sinna verkefnum sem auðvelt er að útskýra og koma frá sér. Það krefst orku að hugsa um fólk og styðja það. Maður gerir engum

greiða með því að taka hann inn til starfa en hafa svo engan tíma til að sinna honum. Þá líður fólk einfaldlega illa og finnst það ekki vera að skila neinu.“

#### Þú segir að þið getið mælt næstum allt – gætuð þið kannski mælt einhvers konar árangur hjá VIRK?

„Við gætum til dæmis mælt hve margir ganga út og inn úr húsnæði VIRK – þannig gætum við sagt svolítið til um það hversu umfangsmikil starfsemin er. Við gætum auðvitað líka mælt hve margir komast út á vinnumarkaðinn og þar fram eftir götunum. Við gætum kannski mælt hverju stytting vinnuvikunnar er að skila með spurningalistum. Hvaða áhrif hefur þetta á líðan fólks. Það er reyndar ákveðinn samfélagslegur mælikvarði ef það fjölgar sífellt í VIRK. Hvað er þá verið að gera rangt í samfélaginu?“

#### Hafið þið einhvern tíman bent einhverjum starfsmanni ykkar á þjónustu VIRK?

„Ekki ennþá, en við eigum það inni, vonandi. Fólk á miðjum aldri er gjarnan með börn, unglunga, heimili, aldraða foreldra og sinnir atvinnu – og svo þarf það sjálft að lifa lífinu. Allt er þetta dálítið vandasamt í æ flóknara samfélagi. Til dæmis er vanmetið það álag að hugsa um aldraða foreldra mitt á milli stofnana í viðbót við allt hitt. En á hinn bóginn er líka hollt og gott að sinna sér nákomnu fólk.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Mynd: Lárus Karl Ingason

# AUÐVELDUM ENDURKOMU TIL VINNU

Ráðstefna í Silfurbergi í Hörpu  
miðvikudaginn 31. maí  
kl. 9.00-15.00

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður fagnar 15 ára afmæli á árinu og í tilefni af því mun VIRK m.a. standa fyrir ráðstefnu í Silfurbergi, Hörpu, þar sem fókusinn verður settur á endurkomu einstaklinga inn á vinnumarkað eftir veikindi eða slys og hvað fyrirtæki og stofnanir geti gert til þess að auðvelda það ferli.

Boðið verður upp á fjölbreyttan hóp íslenskra og erlendra fyrirlesara á ráðstefnunni, aðalfyrirlesarar verða hinn kanadíski Dr. Emile Tompa og hin hollenska Dr. Sandra Brouwer.

### Dr. Emile Tompa

Framkvæmdastjóri rannsóknarmiðstöðvar um stefnumótun í atvinnumálum einstaklinga með skerta starfsgetu (Centre for Research on Work Disability Policy (CRWDP)) sem er þverfaglegt framtak um framtíðarstefnumótun í atvinnumálum í Kanada. Hann er einnig prófessor við hagfræðideild McMaster háskólans í Kanada. Innlegg hans verður um þróun á atvinnutækifærum fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu með því að byggja upp getu eftirspurnarhlíðar / vinnuveitenda.

### Dr. Sandra Brouwer

Prófessor í vinnulæknisfræði við heilbrigðisvísindadeild Groningen háskólans í Hollandi. Innlegg hennar verður um hlutverk vinnuveitenda í Hollandi í endurkomu til vinnu ferlinu hjá einstaklingum sem hafa verið fjarverandi vegna veikinda.

Nánari upplýsingar á [virk.is](http://virk.is)

**VIRK** 15  
STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR 15 ára  
2008-2023





TELMA DÖGG GUÐLAUGSDÓTTIR atvinnulífstengill hjá VIRK

# FYRIRTÆKI ÁHUGASÖM UM VINNUAFL FRÁ VIRK



Á MIÐVIKUDÖGUM ER TELMA DÖGG GUÐLAUGSDÓTTIR ATVINNULÍFSTENGILL YFIRLEITT AÐ STÖRFUM Í HÚSAKYNNUM VIRK Í BORGARTÚNI OG ÞAR HITTUM HANA FYRIR. HENNAR VINNUSTAÐUR ER ÞÓ Í REYKJANESBÆ ÞAR SEM HÚN AÐSTOÐAR ÞJÓNUSTUPEGA VIRK Á SUÐURNESJUM Í ATVINNULEIT.

„Ég byrjaði að vinna sem atvinnulífstengill hjá VIRK í miðjum kóvíð-faraldrinum. Fyrsta árið var óneitanlega ansi dauflétt á Suðurnesjum – ýmis starfsemi þar var þá meira og minna lömuð. Keflavíkurflugvöllur er mjög stór vinnustaður á þessu svæði en líka þar var fátt að fréttu hvað atvinnu snerti,“ segir Telma Dögg.

„Ég nýtti því þennan erfiða tíma til að hringja eða heimsækja fyrirtækin á svæðinu og mynda tengsl. Ég lagði mig fram um að kynna starf atvinnulífstengils VIRK og athuga jafnframt hjá fyrirtækjum hvort samstarf væri mögulegt, einnig skráði ég þau inn í gagnagrunn VIRK.“

Það kom sér vel að ég er fædd og uppalin í Keflavík og þekki því svæðið vel. Ég bjó um tíma í Bandaríkjunum og tók þar BS-próf í viðskiptafræði og síðar MBA-próf. Áður en ég hóf störf hjá VIRK var ég í átta ár mannauðsstjóri á Keflavíkurflugvelli hjá Airport Associates, sem þjónustar flest flugfélög önnur en Icelandair. Síðar starfaði ég sem útibússtjóri hjá Securitas. Ég hef því ágætis tengingar á þessu svæði og þekkti marga.“

## Atvinnumál hafa breyst mikið á Suðurnesjum síðustu áratugi

### Hefur mikið breyst í atvinnulegu tilliti frá því þú varst að alast upp í Keflavík?

„Ég er fædd 1980 og sannarlega hefur mikið breyst á Suðurnesjum á mínum líftíma. Ekki síst urðu stórfelldar breytingar þar eftir að herinn fór árið 2006. Ég man að þá var mjög mikið atvinnuleysi á svæðinu. Svo kom bankahrunið 2008. Í millitíðinni hafði ferðaþjónustan verið að byggjast upp og mikið að gera á Keflavíkurflugvelli. Þegar kóvíð-19 faraldurinn, sá stóri skellur, brast á lamast meira og minna allt á svæðinu.“

### Aðstoðaðir þú marga þjónustupega VIRK í atvinnuleit á því tímabili?

„Fyrst á kóvíð-tímanum var ég með þetta töl til þrettán manns í atvinnuleit hverju sinni. Ég var þá í fimmtíu prósent starfi enda hafði ég þá nýlega lokið starfsendurhæfingu sjálf hjá VIRK. Sú reynsla hefur verið mér dýrmæt í starfi. Hlutastarfið reyndist mér fjölskylduvænt og ég gat sem fyrr sagði nýtt mér vel tengsl og reynslu úr fyrri störfum. Fljótlega var ég komin í sjötíu prósent vinnu og svo fór ég í fullt starf.“

Reyndar var ég ótrúlega heppin á kóvíðtímanum af því ég var ein á skrifstofu og gat ég tekið á móti fólki þótt samkomutakmáknir væru með því að fylgja settum reglum hverju sinni, svo sem grímuskyldu og fjarlægðartakmörkum. Hingað í Borgartún kem ég vikulega til þess að sækja fundi og laga mig að því sem er að gerast innan starfsemi VIRK hverju sinni en skrifstofan mín er í húsnæði VR í Reykjanesbæ.

Langflestir sem til mín hafa leitað vilja komast sem fyrst út á vinnumarkaðinn. Almennt veit fólk vel að það hefur það betra úti á vinnumarkaðinum, fjárhagslega, félagslega og andlega. Langflestir sem hafa komið til mín eru því vinnumiðaðir.

Ástæða er til að taka fram að það er allt öðruvísi að vera í atvinnutengingu hjá VIRK heldur en að hitta ráðgjafana í sjálfu endurhæfingarferlinu. Atvinnulífstengillinn hittir einstaklingana sem hann er að aðstoða örar, svona einu sinni í viku að jafnaði en ráðgjafa sína hittir fólk yfirleitt svona einu sinni í mánuði nema í upphafi ferlins.

Ég hef þjónustað fólk á öllum aldri, allt frá sautján ára og framundir sjötugt. Um þessar mundir er ég að aðstoða sextíu og sjö ára einstakling, einstaklega heilsuhraustan og hressan sem er til í að vinna við hvað sem er. Okkur hefur ekki gengið vel að finna vinnu fyrir viðkomandi en ég er viss um að það mun ganga. Ég er þegar búin að tala við nokkra vinnuveitendur og eftir að hafa útskýrt málið fyrir þeim þá segja þeir jafnan: „Endilega segðu viðkomandi að sækja um, við erum ekki með aldursfordóma.“

„Ég hef þjónustað fólk á öllum aldri, allt frá sautján ára og framundir sjötugt. Um þessar mundir er ég að aðstoða sextíu og sjö ára einstakling, einstaklega heilsuhraustan og hressan sem er til í að vinna við hvað sem er.“

## Aldursfordómar virðast vera að minnka

### Eru aldursfordómar áberandi hjá fyrirtækjum, að þínu mati?

„Það er að breytast. Maður sér að fyrirtæki eru í auknum mæli að setja inn í auglýsingar merkingar þar sem starfið er sagt henta ágætlega eldra fólki og líka birtast auglýsingar þar sem fólk á öllum aldri er hvatt til að sækja um viðkomandi starf. Stærsti hópurinn sem ég hef þjónustað er þó líklega á aldrinum tuttugu og fimm til fimmtíu og fimm ára.“

### Hvort er auðveldara að finna vinnu fyrir karla eða konur?

„Ég hef verið með fleiri konur í þjónustu einfaldlega af því að það koma fleiri konur en karlar í þjónustu hjá VIRK. Mín reynsla er að það sé ekkert auðveldara fyrir karla en konur að finna sér starf. Það fólk sem ég fæ til mín er ekki endilega ekki mikið menntað. Á höfuðborgarsvæðinu er algengara að ráðgjafar VIRK aðstoði fólk í atvinnuleit sem hefur hærra menntunarstig.“

### Hvernig taka fyrirtæki því þegar þú hringir og ert að athuga með störf?

„Ég hlusta á hvað þeir sem ég þjónusta eru sjálfir að hugsa varðandi atvinnu og hef samband við fyrirtæki sem eru á svipaðri línu. En ef þjónustupegi VIRK sér auglýsingu og vill sækja um þá aðstoða ég hann við það.“

Í langflestum tilfellum eru undirtektir jákvæðar hjá fyrirtækum en ekki þó þannig að um skuldbindingar sé að ræða, fremur má segja að þeir sem ráða fólk séu tilbúnir til að skoða málið og taka viðkomandi þjónustupega í viðtal. Að komast í viðtal er stórt og jákvætt skref fyrir fólk í atvinnuleit.

## Fyrirtæki viljug að taka fólk frá VIRK í vinnuprófun

Einnig hef ég gjarnan samband við fyrirtæki til að koma fólki í svokallaða vinnuprófun. Það gengur vel að fá fyrirtæki til að taka fólk í vinnuprófun sem stendur yfirleitt í svona sex til átta vikur. Almennt er það svo að það er óvissa um vinnugetu þeirra sem fara í vinnuprófun. Þar kemur svo í ljós hvað fólk treystir sér til og getur. Áður en vinnuprófun hefst set ég upp plan með viðkomandi einstaklingi og vinnuveitanda. Þjónustupegi fær ekki laun á þessu tímabili, enda flestir í þeirri stöðu að vera á endurhæfingarlífeyri. Fyrirnefnd þrenning setur svo upp plan fyrir hverja viku fyrir sig. Yfirleitt er byrjað með fimmtán til tuttugu prósent starfshlutfalli fyrstu vikuna sem fer svo stigvaxandi þar til komið er upp í fimmtíu prósent síðustu vikuna.“

### Og hvernig gengur fólki í svona vinnuprófun?

„Yfirleitt gengur þetta ágætlega og stundum leiðir vinnuprófun til ráðninga. Stöku sinnum gerist þó að einstaklingur þarf að hætta og þá yfirleitt vegna heilsuþrests. Þá standa honum önnur úrræði til boða.“

### Er eitthvað um að fólk frá VIRK í atvinnuleit á Suðurnesjum fari í nám?

„Já, það er talsvert um það. Við erum vel stödd í skólumálum hér. Fjölbrotaskóli Suðurnesja er í Keflavík og svo höfum við Keili á Ásbrú. Til dæmis er einn þeirra sem ég er með í þjónustu núna í hlutanámi í Keili. Reyndar er það svo að þeir sem eru á endurhæfingarlífeyri mega ekki vera í fullu námi. Lítið er svo á að ef fólk geti verið í fullu námi þá þurfi það ekki á neinni endurhæfingu að halda.“

## Hvernig gengur að finna fólki atvinnu á flugvöllinum, þessum stærsta vinnustað Suðurnesja?

„Það hefur gengið ágætlega en það eru samt ekki sérlega margir sem ég hef þjónustað sem hafa endað í starfi uppi í flugstöð.“

## Stundum þarf að leiðbeina fólki

### Hefur þú verið með marga útlendinga í þjónustu?

„Yfirleitt svona einn til tvo í einu. Samstarfið við erlenda þjónustupega VIRK gengur almennt vel ef viðkomandi talar ensku en hægur ef fólk talar eitthvert annað tungumál. Þá hef ég fengið tülk til aðstoðar og einnig notast ég við tölvuþýðingar“



” Mér þykir vænt um starf mitt hjá VIRK og tel það mikla gæfu fyrir samfélagið að hafa slíka starfsemi að leita til ef í harðbakkann slær.

úr viðkomandi tungumáli yfir á ensku. Vel hefur reynst að fá túlk í upphafi þegar ég er að kynna einstaklingum og þarf að fá upplýsingar sem varða persónulegt líf þeirra. Tölvuþýðingarnar koma svo að góðu gagni síðar.“

#### Er eitt af hlutverkum atvinnulífstengla að greina vandamál þjónustuþega?

„Aðallega einblínum við atvinnulífstenglar á atvinnuhlutann hvað þjónustuþega varðar. Ráðgjafar VIRK greina hvað að baki vandans liggur. Eigi að síður þarf maður stundum að leiðbeina fólki. Það henta ekki hverjum og einum öll störf.“

Sem dæmi get ég nefnt einstakling sem hafði verið lengi frá vinnumarkaði vegna lasleika. Sá vildi fara strax í hundrað prósent starf. Ég nefndi þá að kannski væri sniðugra að byrja rólega og auka svo við sig. Hugsanlega að byrja í vinnuþrófun. Viðkomandi brást nokkuð ókvæða við. Ég útskýrði þá hve mikil viðbrigði það geta verið fyrir einstakling sem hefur verið lengi frá vinnumarkaði að fara allt í einu í fullt starf.

Niðurstaðan var að viðkomandi fór í vinnuþróf. Þar reyndist ganga hægt hjá honum að auka við sig starfshlutfall. Stundum þarf að leiðbeina fólki og fá það til að endurhugsa fyrirætlanir sínar en gæta þess jafnframt að draga ekki úr því kjark.“

#### Ef þjónustuþegi fær vinnu fyrir þitt tilstilli ertu þá í sambandi við hann eða fyrirtækið áfram?

„Ef fólk fer beint í vinnu þá útskrifast það mjög fljótt frá mér. Ég er því ekki í sambandi við þjónustuþega nema hann óski eftir eftirfylgni. Er fólk fer í hundrað prósent starf getum við fylgt því eftir í einn mánuð. Ef fólk er í hlutastarfi getum við fylgt því eftir í þrjú mánuði. Það hefur komið fyrir að ég sé í sambandi við fyrirtæki sem hafa ráðið einstaklinga frá VIRK í vinnu. Þá spyr

ég svo sem stundum hvernig gangi og fæ yfirleitt gleðilegar fréttir.“

#### Eru þjónustuþegar VIRK jafngildir öðrum á vinnumarkaði?

„Já, þeir eru það vissulega. Þetta er fólk sem hefur dottið út af vinnumarkaði af einhverjum ástæðum en unnið vel í sínum málum og er stundum hreinlega betur sett en aðrir. Ég segi gjarnan við atvinnuveitendur: „Þú veist ekkert hvernig einstaklingar eru sem koma utan af götu en ég hef unnið með viðkomandi þjónustuþega og þekki hann ágætlega.“ Auðvitað gef ég ekki þjónustuþega meðmæli sem starfsmanni en ég get sagt hvernig hann hafi staðið sig í ferlinu, að hann hafi unnið vel öll verkefni og vilji starfa.“

Fordómar gagnvart VIRK hafa minnkað mikið. VIRK hefur unnið sér álit í samfélaginu og ansi margir þekkja einhvern sem farið hefur í gegnum starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þetta viðhorf skynjar maður á viðbrögðum þeirra sem skipt er við.“

#### Starfsendurhæfing samhliða vinnu farsælt úrræði

##### Hvernig eru atvinnuöguleikar á Suðurnesjum núna?

„Þeir eru góðir. Það er óhætt að segja það. Nú eru sumarstörfín að detta inn. Margir byrja þannig og fá svo áframhaldandi ráðningu um haustið. Mér sýnist fullt af tækifærum og að flestir ættu að geta fengið vinnu sem vilja. Reyndar eru störf á flugvöllum vaktavinnutengd og ekki allir sem fella sig við slíkt fyrirkomulag, en það er margt annað í boði. Svo sem þríf og starf í skólum, til dæmis sem stuðningsfulltrúar og þannig mætti telja.“

##### Hefur þú afskipti af þeim þjónustuþegum sem þegar eru í vinnusambandi?

„Starfsendurhæfing samhliða vinnu er fremur nýtt úrræði en á ábyggilega eftir að aukast meira. Þá kemur viðkomandi í endurhæfingu hjá VIRK en fer í lægra starfshlutfall. Viðkomandi þjónustuþegi sinnir þá starfsendurhæfingu jafnhliða skerta starfshlutfallinu.“

Hlutverk atvinnulífstengils er þá að leggja plön með viðkomandi einstaklingi og vinnuveitenda hans hvernig þetta eigi að fara fram. Markmiðið er þá að viðkomandi komist aftur í sitt fyrra starfshlutfall að lokinni starfsendurhæfingu. Rannsóknir sýna að það er farsælt að fólk sé í sambandi við vinnustaðinn sinn samhliða endurhæfingarferli.

Aðstaða fólks sem hefur vinnutengingu er talsvert öðruvísi en þeirra sem eru í atvinnuleit eftir endurhæfingu. Atvinnulífstenglar hjá VIRK hitta bara brot af því fólki sem kemur í starfsendurhæfingu til VIRK. Þeir sem þurfa að fara í skert starfshlutfall eftir endurhæfingu eru í sambandi við atvinnulífstengla og ráðgjafa en hinir sem geta farið í fullt starf eiga

” VIRK hefur unnið sér álit í samfélaginu og ansi margir þekkja einhvern sem farið hefur í gegnum starfsendurhæfingu hjá VIRK.

betur heima hjá Vinnuálastofnun ef þeir eru ekki komnir með vinnu þegar þeir ljúka starfsendurhæfingu.

Atvinnutengingin er hugsuð fyrir fólk með skerta starfsgetu. Lengi hefur verið mun erfiðara að fá hlutastarf en fulla vinnu. Þetta er þó smám saman að breytast. Sum fyrirtæki eru fúsari til að taka fólk í hlutastörf en önnur. Hlutastörf henta heldur ekki öllum fyrirtækjum en til dæmis á Keflavíkurlugvelli hafa hlutastörf viðgengist lengi.“

##### Er eitthvað eitt frekar en annað sem veldur því að fólk dettur út af vinnumarkaðinum á Suðurnesjum?

„Hér glímur fólk við andleg veikindi, stoðkerfisvanda, afleiðingar af slysum og kulnunar-einkenni, rétt eins og annars staðar – ég held að þar sé enginn munur á. Mér þykir vænt um starf mitt hjá VIRK og tel það mikla gæfu fyrir samfélagið að hafa slíka starfsemi að leita til ef í harðbakkann slær.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Mynd: Lárus Karl Ingason

## EMILE TOMPA

# ÁVINNINGUR AF ÞÁTTTÖKU ALLRA Á VINNUMARKAÐI FANGAÐUR:

Leiðin fram á við fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu og vinnumarkaður 21. aldarinnar



Dr. Emile Tompa er framkvæmdastjóri rannsóknarmiðstöðvar um stefnumótun í atvinnumálum einstaklinga með skerta starfsgetu (Centre for Research on Work Disability Policy (CRWDP)) sem er þverfaglegt framtak um framtíðarstefnumótun í atvinnumálum í Kanada. Hann er einnig prófessor við hagfræðideild McMaster háskólans í Kanada.

#### Vandamál eða áskorun

Hæfileikaríkt fólk er allt of oft útilokað frá jöfnum tækifærum og vali á starfsferli, störfum og vinnu vegna þess að það er „öðruvísi“. Þetta er oft raunin fyrir rúm 20% íbúa í þróuðum löndum sem eru einstaklingar með skerta starfsgetu. Fræðimenn skýra ítrekað frá því að þessi hópur hafi óhóflega lakari þátttöku á vinnumarkaði (Morris, 2019; Turcotte, 2014; Till o.fl., 2015), jafnvel þótt þeir séu með víðeigandi menntun og vilja til vinnu. Þrátt fyrir viðleitni ríkisstjórna og annarra hagsmunaaðila til að bæta atvinnustig þeirra er þátttaka þeirra á vinnumarkaði enn umtalsvert minni en einstaklinga með fulla starfsgetu – í Kanada er hún 59% samanborið við 80% (Morris o.fl., 2018). Meðal þeirra sem eru í vinnu eru margir enn fastir á byrjunarstigi, í láglaunaðri, ótryggri vinnu (Prince, 2014; Zarifa o.fl., 2015; ILO, 2011) – reynsla sem veldur óstöðugleika, skorti á vernd, óöryggi og félagslegu og efnahagslegu varnarleysi. Þessar áskoranir eru enn meiri fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu úr jaðarsettum hópum, sem standa frammi fyrir auknum kerfisbundnum hindrunum þegar þeir leita sér að vinnu, m.t.t. kyns þeirra, kynhneigðar og/eða kynþáttar (Durst o.fl., 2016; Shaw o.fl., 2012).

Lítil atvinnuþátttaka einstaklinga með skerta starfsgetu er verulegt félagslegt vandamál sem hefur afdrifaríkar afleiðingar fyrir vinnumarkaði, áætlanir um félagslegt öryggisnet, efnahagslífið og samfélagið almennt. Til að skilja betur



umfang vandans gerðum við eina af fyrstu tilraununum á akademískum vettvangi til að leggja mat á kostnaðinn af útilokun þessa hóps frá virkri þátttöku í samfélaginu á öllum félagslegu sviðum, þar með talið vinnu og öðrum hlutverkum í lífinu/ athöfnum (Tomba o.fl., 2022). Rannsóknin sýndi að kostnaðurinn í Kanada er 18% af vergri landsframleiðslu (CAD \$338B; 1 CAD = ISK 101 kr) almanaksárið 2017. Bara tap á framleiðslu og framleiðni vegna slakrar atvinnuþátttöku þessa hóps var 3,2% af vergri landsframleiðslu (CAD \$62B). Ég mun skýra betur frá rannsókninni síðar í þessari grein.

Lítil atvinnuþátttaka gerir fólk meira háð félagslegri aðstoð og heldur því jaðarsettu og í fátækt. Fjöldi örorkubótaþega er að aukast vegna þarfa á félagslegri aðstoð. Útgjaldaaukningin hefur einnig verið gífurleg eða 91% í Kanada yfir tímabilið 2005-2018 (Stapleton, 2020). Þegar einstaklingar eru komnir á bæt看 fara þeir sjaldnast af þeim og út á vinnumarkaðinn aftur. Raunin er að það eru aðeins 0,5% til 2,8% einstaklinga í Kanada sem hætta á bótum eins og félagslegri aðstoð og örorkulífeyri til að fara aftur að vinna (Lahey o.fl., 2020; Liu og Stapleton, 2010; Tumber 2012), jafnvel þó að bótapegar lifi langt undir fátæktarmörkum. Almenn séð þá er mun líklegra að einstaklingar með skerta starfsgetu sem eru á vinnualdri búi við fátækt í samanburði við jafnaldra sína sem eru með fulla starfsgetu (t.d. 28% fyrir þá sem eru með alvarlegri skerðingar í samanburði við 10%) (Morris o.fl., 2018). Árið 2018 var 37,8 milljörðum dala varið í örorkutekjutryggingu í Kanada, sem er 62% aukning frá 2005 (Stapleton, 2020; 2015). Efnahagslega niðursveiflan eftir COVID hefur síðan jaðarsett einstaklinga með skerta starfsgetu enn frekar. Meðal fólks á aldrinum 15-64 ára með langvarandi heilsuvanda var atvinnuþátttakan 11% minni í miðjum heimsfaraldrinum og þriðjungur upplifði tímabundinn eða varanlegan atvinnuþess (Statistics Canada, 2020) auk þess sem endurkoma þeirra á vinnumarkaðinn hefur ekki verið eins mikil eftir COVID.

## Ávinningur af þátttöku

Skilningur á því hversu umfangsmikill efnahagslegi ávinningurinn sem fæst með aðgengilegu samfélagi án aðgreiningar, bæði út frá félagslegum og markaðs-

” Við áætluðum að það að afnema hindranir fyrir þátttöku allra hefði getað aukið verga landsframleiðslu Kanada um meira en 338 milljarða dollara (á bilinu 253 til 423 milljarða dollara) á viðmiðunarárinu okkar 2017.

fjárhagslegum stærðum, er mikilvægur fyrir stefnumótandi aðila sem reyna að forgangsraða og innleiða árangursríkar aðgerðir á þessum vettvangi. Innsýn inn í hver þessi ávinningur er getur aukið meðvitund um umfang þess kostnaðar sem hlýst af því að útiloka einstaklinga með skerta starfsgetu frá fullri þátttöku í samfélaginu, auk þess að hjálpa til við forgangsörðun og að koma auga á tækifærin þannig að úthlutun fjármagns verður skilvirkari. Mat á efnahagslegum ávinningi aðgengis án aðgreiningar (eða á hinn bóginn kostnaði við útilokun) er mikilvægur þáttur í hagfræðilegu mati og áhrifagreiningu á þessu sviði.

Út frá alþjóðlegri þekkingu og birtum fræðigreinum hönnuðum við margþætt fjölvíddarlíkan til að meta ávinninginn af þátttöku allra. Lykilspurningin sem rannsókn okkar fjallar um er:

**Hver væri ávinningurinn fyrir kanadískt samfélag, á viðmiðunarárinu 2017, ef Kanada væri aðgengilegt og án aðgreiningar á öllum þeim sviðum sem skipta máli fyrir fulla þátttöku?**

Í ljósi þess að ekki eru til margar rannsóknir á þessu sviði var mikið nýtt landslag kannað, bæði við hugmyndagerð og

útfærslu líkansins. Til að auðvelda ferlið tókum við saman fræðigreinar sem könnuðu bætti ávinnings af þátttöku allra, auk þess sem við gerðum könnun meðal lykilaðila með raunverulega reynslu um hugsanir þeirra varðandi þá bætti sem þeir töldu skipta máli fyrir fullkomlega aðgengilegt samfélag án aðgreiningar. Þessi viðleitni leiddi til hönnunar hugmyndalíkans með 14 sviðum:

1. Heilbrigðisútgjöld;
2. Útlagður kostnaður;
3. Framleiðsla og framleiðni;
4. Lífsgæði og félagsleg þátttaka;
5. Lífslíkur;
6. Óformleg umönnun;
7. Börn með fötlun;
8. Mannréttindi;
9. Samgöngur;
10. Ferðaþjónusta;
11. Almenn framleiðni;
12. Stjórnun áætlana um félagslegt öryggisnet;
13. Eftirlaun; og
14. Markaðsmargföldunaráhrif.

Til að innleiða líkanið fyrir kanadískar aðstæður notuðum við nálgunina „frá neðsta lagi – upp“ (e. bottom-up approach) þar sem ítarlegum gögnum var safnað á einstaklingsgrunni fyrir alla þá einstaklinga sem yrðu fyrir áhrifum. Beitt var samfélagslegu sjónarhorni þannig að ávinningur sem skilaði sér til allra hagsmunaaðila í samfélaginu, beint og óbeint, var skilgreindur á hinum 14 breiðu sviðum, bæði samtals og á mann.

Við áætluðum að það að afnema hindranir fyrir þátttöku allra hefði getað aukið verga landsframleiðslu Kanada um meira en 338 milljarða dollara (á bilinu 253 til 423 milljarða dollara) á viðmiðunarárinu okkar 2017. Þetta er umtalsverður hluti af vergri landsframleiðslu á því ári (18%, á bilinu 13% til 22%) og er líklega mjög varlega áætlað mat. Stærsti hluti ávinningsins stafar af bættum lífsgæðum og aukinni félagslegri þátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu og er hann áætlaður 132,2 milljarðar dala (7% af vergri landsframleiðslu). Næststærsti ávinningurinn er aukning á framleiðslu og framleiðni sem tengist aukinni atvinnuþátttöku og auknum tekjum þessara einstaklinga. Þessi ávinningur var metinn á 62 milljarða dollara (3,2% af vergri landsframleiðslu). Afleiddu áhrifin

(þ.e. ávinningur fyrir aðra hagsmunaaðila, samsettur úr nokkrum af þeim sviðum sem talin eru upp hér fyrir ofan) voru metin á 77 milljarða dollara (4,0% af vergri landsframleiðslu).

Markaðsmargföldunaráhrifin (þ.e. markaðsáhrif sem tengjast hærri ráðstöfunartekjum neytenda) voru metin á 47 milljarða dollara (2,5% af vergri landsframleiðslu). Afstýrð heilbrigðisútgjöld í tengslum við bætta heilsu einstaklinga með skerta starfsgetu voru metin á 19 milljarða dollara (1,0% af vergri landsframleiðslu). Miðað við höfðatölu var heildarávinningurinn metinn á \$54.000 á hvern einstakling með skerta starfsgetu. Sundurliðun eftir þáttum á mann (í stærðarröð) var \$21.160 á mann vegna aukinna lífsgæða og félagslegrar þátttöku, \$9.960 á mann vegna aukningar í framleiðslu og framleiðni, \$12.270 á mann vegna afleiddra áhrifa, \$7.580 á mann vegna markaðsmargföldunaráhrifa og \$3.100 á mann vegna afstýrðra heilbrigðisútgjalda.

Við áætluðum líka þann ávinning sem rennur til hins opinbera. Heildaraukning tekna hins opinbera var áætluð 61 milljarður dala. Hæsta hlutfallið kom frá framleiðslu- og framleiðniáhrifum eða 35 milljarðar dala, sem er 57% af heildartekjum. Þar á eftir komu tekjur af ferðaþjónustu og markaðsmargföldunaráhrifum upp á 11 milljarða dollara, sem eru 19% af heildartekjum. Næstur var afstýrður kostnaður við stjórnun félagslegra öryggisneta á 11 milljarða dollara (17% af heildartekjum). Síðan komu afstýrð heilbrigðisútgjöld á \$4 milljarða (7% af heildartekjum).

Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna glögg að einstaklingar með skerta starfsgetu og margir aðrir þjóðfélagsþegnar hafa möguleika á að hagnast verulega á aðgengilegu samfélagi án aðgreiningar.

## Að nýta hæfileika einstaklinga með skerta starfsgetu

Í nýlegri rannsókn sem við gerðum á grunnfærni og yfirfærarlegri færni einstaklinga með skerta starfsgetu var rætt við lykilaðila um efnileg prógrömm, starfshætti og þjónustur (Tomba o.fl., 2023).

Eftirfarandi er samantekt á tillögum sem unnar voru upp úr þessum viðtölum.

1. **Almennir námsmöguleikar** Samfélagið þarf að taka upp félagslegt fötlunarlíkan frekar en að treysta á úrelt læknisfræðilegt líkan. Hindranir verða til vegna þess að lítið er á einstaklinga með skerta starfsgetu sem öðruvísi en annað fólk. En í raun eru þeir eins mismunandi og fólk almennt er. Að láta einstaklinga með skerta starfsgetu hafa öðruvísi námskrá í framhaldsskólanum er upphafið að jaðarsetningu þessara einstaklinga. Frekar þarf að samþætta þennan hóp við almenna námið til að koma í veg fyrir að þeir séu fyrirfram flokkaðir í prógrömm þar sem litlar væntingar eru gerðar til þeirra.
2. **Skilgreina grunnþjálfun og yfirfærarlega færniþjálfun** Nokkrar mismunandi tegundir af færni gætu aðstoðað einstaklinga með skerta starfsgetu við að tryggja sér vinnu. Hægt er að flokka í þrjá meginflokkka: 1) mjúka færni (e. soft skills), 2) aðgengisfærni (t.d. hæfni til að ferðast um í umhverfinu og nota kerfisbundna tækni), og 3) tæknilega kunnáttu (þ.e. sértæka færni sem krafist er fyrir tiltekið starf). Hins vegar er hugsanlega ekki gagnlegt að einblína eingöngu á að efla færni hjá einstaklingum með skerta starfsgetu þar sem þá skortir ekki endilega færni. Frekar þurfa vinnuveitendur sem leita að hæfileikaríku fólki að vera betur í stakk búnir til að mæta fjölbreytileika.
3. **Koma til móts við mismunandi lærdómsstíla** Prógrömm og vinnuveitendur þurfa að koma til móts við mismunandi lærdómsstíla í þjálfunarprógrömmum og tækifærum, eins og að læra hluti á sjónrænan eða hljóðrænan hátt. Taugakerfajölbreytni (e. neurodiversity) og fjölbreytni almennt ætti að vera metin; prógrömm og vinnuveitendur ættu að einblína á styrkleika.
4. **Stuðla að hindrunarlausum ráðningaraðferðum** Margar hindranir skapast

með hefðbundnum ráðningaraðferðum. Ein slík hindrun er vettvangur á netinu til að skila inn ferilskrá. Það getur verið áskorun að rata um slíkan vettvang, sérstaklega fyrir einstaklinga með lélega tölvukunnáttu en góð tölvukunnáttu er oft ekki hluti af starfskröfunum. Að auki getur skimunarhugbúnaðurinn sem notaður er til að sía út umsækjendur verið hlutdrægur gegn einstaklingum með skerta starfsgetu, t.d. þegar síaðir eru út umsækjendur sem hafa eyður í starfsferilskrá sinni. Áhersla á ferilskrár og viðtöl til að meta styrkleika og getu einstaklings skapar hindranir, sérstaklega fyrir taugasegið (e. neurodivergent) fólk. Viðtöl varpa ljósi á félagslega færni einstaklings. Betri leið til að skoða færni og hæfileika einstaklings er að leyfa honum að sýna þá í gegnum verkefnabundið matsferli. Aðferð sem er beitt í sumum geirum er að prófa einstaklinginn á vinnustað í 2-3 vikur, sem gefur tækifæri til að fylgjast með bæði tæknilegri og mjúkri færni. Almenn er starfsnám talið betri leið til að bera kennsl á og ráða hæfileikaríkt fólk, auk þess sem það veitir um leið umsækjendum tækifæri til þjálfunar.

## 5. Stuðla að tækifærum til þjálfunar á vinnustað

Færniþjálfun í kennslustofum í atvinnuskyni ætti að lágmarka, sérstaklega ef hún er aðskilin frá hefðbundnu framhalds- og háskólanámi. Leggja ætti áherslu á reynslunám á vinnustað, sem er betri leið til að bera kennsl á færni einstaklings og hjálpa honum að vaxa og þroskast. Starfsþjálfun getur auðveldað að bera kennsl á færni og veita sérsniðin þjálfunartækifæri, en þessi þjálfunartækifæri þurfa að vera á almennum vinnumarkaði.

## 6. Hugleiða skal alla manneskjuna og þarfir hennar

Prógrömm og vinnuveitendur ættu að taka nálgunina „öll manneskjan í þjálfun“ þar sem tillit er tekið



til þarfa einstaklings á öllum sviðum lífsins. Atvinnutækifæri getur ekki virkað fyrir fólk nema öllum lífsþörfum þess sé sinnt. Í þessu skyni er hægt að nota margvíslegan stuðning í gegnum samfélagsþjónustu. Þessi nálgun að líta á alla manneskjuna tekur einnig tillit til færniparfa fyrir starf út starfsævina frekar en að einblína bara á þarfir á ákveðnum tímamarki í tilteknu starfi.

#### 7. Bjóða upp á þjálfun fyrir stjórnendur og samstarfsmenn

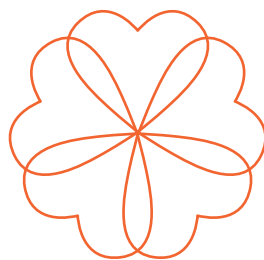
Þjálfun fyrir stjórnendur og samstarfsmenn er mikilvæg til að stuðla að breytingum á menningu vinnustaðarins. Það getur verið eins einfalt og að halda síðdegisfund þar sem boðið er upp á fræðslu um einhverfu, taugasegni, hverju megi búast við frá einstaklingum á rófinu, og þar sem fólk er gefið tækifæri til að spyrja spurninga og venjast hugmyndinni um fjölbreytileika. Í víðara samhengi ætti stjórnendabjálfun um þátttöku fólks með skerta starfsgetu án aðgreiningar að vera almennur hluti af stjórnunarbjálfun á háskólastigi.

#### 8. Styðja við starfsframa, leiðsögn (e. mentorship) og starfsþróun

Mörg þjálfunarþrógrömm líta ekki til framtíðar. Þess í stað einblína þau aðeins á brýnar þarfir vinnuveitandans. Atvinnustuðningsþjónustur ættu að einbeita sér að því að hjálpa fólki að finna starfsferil, ekki bara vinnu. Atvinnuleitendur gætu þurft tækifæri til að prófa sig áfram þegar kemur að því að finna rétta starfsferilinn. Stuðningshringur er leið til að sinna mörgum þáttum þegar kemur að þörfum starfsmanns í tilteknu atvinnuástandi. Stuðningshringur er hópur fólks sem styður einstaklinginn, þar á meðal leiðbeinendur, samstarfsmenn og yfirmenn. Almenn þurfa einstaklingar með skerta starfsgetu að fá tækifæri til að fá leiðbeinanda (e. mentor), rétt eins og vinnufærir einstaklingar, til að styðja við starfsframa sinn.

### Gagnreyndar aðferðir aðlögunar

Við gerðum samantekt á rannsóknum á gagnreyndum aðferðum (e. best practices) aðlögunar á vinnustað fyrir nokkrum árum sem veitir ómetanlega innsýn í hvernig vinnuveitendur geta hannað vinnuumhverfi og ferla þannig að þau laði að og haldi í einstaklinga með skerta starfsgetu (Tomba o.fl., 2016). Samkvæmt þessum rannsóknum eru félagslegar hindranir, þar á meðal fordómar, staðalmyndir, ótti og skortur á skilningi, erfiðari hindranir fyrir þennan hóp en líkamlegar takmarkanir. Breytingar á vinnustaðamenningunni eru nauðsynlegar til að takast á við þessar viðhorfshindranir og allir starfsmenn, bæði með og án skerðinga, hafa hlutverki að gegna við að koma þessum breytingum á. Vinnuveitendur eru hvattir til að nota þjálfunar-, félagar- („buddy“) og leiðbeinandakerfi sem og jafningjastuðning og hafa starfsmenn með skerðingar með í teymisverkefnum sem leið til að takast á við þessar hindranir.



Til að aðstoða starfsmenn með fötlun við að klára dagleg verkefni er margt konar hjálpartækni í boði, þar á meðal hreyfitæki, aðlagðar tölvur og hugbúnaður. Þegar hjálpartæki eru veitt sem aðlögun á vinnustað ættu vinnuveitendur að sjá um þjálfun í notkun á nýju tæki eða tækjum.

Í rannsóknum er ídelega bent á breytingar á vinnuáætlunum og breytingar á vinnustöð sem leið til aðlögunar fyrir fólk með og án skerðinga. Reyndar gæti það að bjóða öllum starfsmönnum þennan sveigjanleika dregið úr þeim fordómum sem starfsmenn með skerðingar geta orðið fyrir þegar þeir biðja um eða fá það sem kann að virðast ívilnandi meðferð.

Sama hvaða aðlögun vinnuveitandi býður starfsmanni með skerðingu þá er afar mikilvægt að starfsmaðurinn taki virkan þátt í skipulaginu á aðlöguninni. Hvort sem um er að ræða ákveðinn búnað eða verkefni sem krafist er í tilteknu starfi, þá verður að sníða aðlögun á vinnustað

” Niðurstöður þessarar rannsóknar sýna glögg að einstaklingar með skerta starfsgetu og margir aðrir þjóðfélagsþegnar hafa möguleika á að hagnast verulega á aðgengilegu samfélagi án aðgreiningar.

að einstaklingnum og skilgreindu starfi hans eða atvinnugrein. Ein stærð passar ekki öllum og jafnvel tveir einstaklingar með sama sjúkdóminn geta haft mjög mismunandi þarfir. Að ræða við starfsmann um aðlögun er kallað „gagnvirkt ferli“ og ætti að vera bundið í stefnu vinnustaðarins ásamt verklagi til að fylgjast með og meta virkni aðlögunarinnar.

Ennfremur mun stök aðlögun á vinnustað ekki alltaf gera gæfumuninn. Vinnuveitendur og starfsmenn þeirra með skerðingar gætu þurft að íhuga blöndu af aðlögunum á vinnustað til að hámarka heilsu, líðan og framleiðni. Þó að aðlögun á vinnustað geti vel skilað árangri ein og sér, eru vinnuveitendur og starfsmenn hvattir til að íhuga hvaða samsetning á aðlögunum á vinnustað muni skila mestum árangri.

Í öllum aðstæðum eru vinnuveitendur hvattir til að fylgja eftirfarandi fjögurra þrepa ferli við að aðlagða vinnustaðinn að starfsmanni með skerðingar:

1. Átta sig á að þörf er fyrir aðlögun á vinnustað.
2. Safna viðeigandi upplýsingum og leggja mat á þarfir.
3. Gera formlega aðlögunaráætlun.
4. Framkvæmd, eftirlit og endurskoðun á aðlögun á vinnustað.

Vinnuveitendur hafa yfir að ráða fjölbreyttum leiðum til aðlögunar á vinnustað og eru þeir hvattir til að innleiða rétta samsetningu af sérsníðnum lausnum fyrir hvern starfsmann sem hefur þörf á aðlögun á vinnustað.

Yfirgripsmeiri nálgun á forvörnum á vinnustað sem miðar að því að auðvelda starfsfólki að vera í vinnunni og snúa aftur til vinnu eftir veikindi (e. work disability management) er lögð til í nýlega þróuðum stjórnunarkerfisstaðli Canadian Standards Association — CSA Z1011:20 — sem felur í sér leiðbeiningar um öflun umsækjenda, ráðningar og móttöku einstaklinga með skerta starfsgetu. Staðallinn er byggður á stöðugum umbótum sem kallast „Skipuleggja-Gera-Athuga-Aðhafast“ (e. Plan-Do-Check-Act (PDCA)) og skilgreinir hlutverk og ábyrgð allra aðila á vinnustaðnum. Staðallinn leggur áherslu á þörfina fyrir starfsmannsmiðaða, einstaklingsmiðaða, samhengisbundna og lífsálfræðilega nálgun við þessa vinnu á vinnustöðum.

### Samantekt og leiðin fram á við

Allajafna hafa áætlanir og rannsóknir á ráðningu einstaklinga með skerta starfsgetu beinst að því að undirbúa einstaklinga fyrir atvinnu. Hins vegar hefur lítil gaumur verið gefinn að viðhorfum vinnuveitenda, áhuga þeirra á og getu þeirra til að ráða og koma til móts við þessa starfsmenn. Ef ekki verður hugað að þörfum vinnuveitenda og bætt læsi hagsmunaaðila á vinnustað á þátttöku án aðgreiningar mun grundvallarsamhengi vinnustaðarins haldast óbreytt, sem þýðir að hindrunum og ályktunum verður ekki sinnt.

Ég legg til aðra nálgun sem byggir á þeim rannsóknarniðurstöðum og vænlegu aðferðum sem lýst er hér að framan, því sem ég kalla „uppbygging á getu hjá eftirspurnarhlíðinni“ (e. demand-side capacity building). Hún skiptir fókusnum yfir á auknið aðgengi á vinnustað og aukinni getu vinnuveitenda til að ráða fólk án aðgreiningar, móttækilegri stjórnun og árangursríkar aðferðir fyrir sjálfbæra atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu. Ég lít á þetta sem vænlega leið fram á við til að bæta úr framleiðslu- og framleiðniþættinum sem er hluti af ávinningnum af þátttöku allra.

### Heimildir

Durst, D., S.M. South, and M. Bluehardt. 2016. *Urban first nations people with disabilities speak out*. Journal of Aboriginal Health. 3(1): p. 34-43.

International Labour Organization. 2011. *From precarious work to decent work: Policies and regulations to combat precarious employment*. Downloaded from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_164286.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf).

Lahey, P., et al. 2020. *From welfare to work: A quantitative study of work exits for ODSR recipients who have mental illness*. Manuscript submitted for publication.

Liu, S. and D. Stapleton. 2010. *How many SSDI beneficiaries leave the rolls for work? More than you might think*, in *Disability Policy Research Brief*. Centre for Studying Disability Policy. Washington, D.C. Downloaded from <https://www.mathematica.org/publications/how-many-ssdi-beneficiaries-leave-the-rolls-for-work-more-than-you-might-think>.

Morris, S., et al. 2018. *A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017*, in *Canadian Survey on Disability Reports*. Downloaded from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm>.

Morris, S. 2019. *Workplace accommodations for employees with disabilities in Canada*. Statistics Canada Catalogue no. 89-654-X2019001. Downloaded from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2019001-eng.htm>.

Prince, M. 2014. *Locating a window of opportunity in the social economy: Canadians with disabilities and the labour market challenges*. Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research. 5(1): p. 6-20.

Shaw, L.R., F. Chan, and B.T. McMahon. 2012. *Intersectionality and disability harassment: The interactive effects of disability, race, age, and gender*. Rehabilitation Counseling Bulletin. 55(2): p. 82-91.

Stapleton, J. 2015. *Trends in Disability Income in Canada*, in *Policy Roundtable, Centre for Research on Work Disability Policy*. Downloaded from [https://www.crdwp.ca/sites/default/files/nationalsymposium/2.\\_john\\_stapleton\\_ptt\\_presentation\\_nov\\_19\\_2015.pdf](https://www.crdwp.ca/sites/default/files/nationalsymposium/2._john_stapleton_ptt_presentation_nov_19_2015.pdf).

Stapleton, J. 2020. *Income Security for Persons with a Disability (Part 1)*, in *Disability and Work in Canada*. 2020, DWC 2020: Virtual. Downloaded from <https://www.crdwp.ca/en/dwc2020-day-1-november-25-2020>

Statistics Canada. 2020. *Impacts of COVID-19 on persons with disabilities*. Statistics Canada: Ottawa, ON. Downloaded from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/dailyquotidien/200827/dq200827c-eng.htm>.

Till, M., et al. 2015. *A profile of the labour market experiences of adults with disabilities among Canadians aged 15 years and older*. Catalogue no. 89-654-X2015005. Downloaded from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/89-654-X2015005>.

Tomba E, Mofidi A, Jetha A, Lahey P, Buettgen A. 2022. *Development and Implementation of a Framework for Estimating the Economic Benefits of an Accessible and Inclusive Society*. Equality, Diversity and Inclusion, 41(3): p. 318-339. Downloaded from <http://doi.org/10.1108/edi-07-2020-0186>.

Tomba E, Buettgen A, Mahood Q, Padkapayeva K, Posen A, Yazdani A. 2015. *Literature Review of Types of Workplace Accommodations Made for Persons with Visible Disabilities: Final Report*. Employment and Social Development Canada. 173 pp. Downloaded from [https://www.crdwp.ca/sites/default/files/documentuploader/full\\_report\\_-\\_evidence\\_synthesis\\_visible\\_disabilities\\_tomba\\_et\\_al.\\_2015.pdf](https://www.crdwp.ca/sites/default/files/documentuploader/full_report_-_evidence_synthesis_visible_disabilities_tomba_et_al._2015.pdf)

Tomba E, Imam S, Varicknickal J, Mofidi A, Gewurtz R, Irvin E, Southey B. 2022. *Addressing Knowledge Gaps about Skills of Persons with Disabilities: A Literature Review and Key Informant Interviews*. Report prepared for the Office of Skills for Success, Employment and Social Development Canada. 106 pp. Downloaded from [https://www.crdwp.ca/sites/default/files/oles\\_study\\_report\\_-\\_knowledge\\_gaps\\_about\\_skills\\_pwd\\_feb\\_10\\_2023-en\\_for\\_distribution\\_cover.pdf](https://www.crdwp.ca/sites/default/files/oles_study_report_-_knowledge_gaps_about_skills_pwd_feb_10_2023-en_for_distribution_cover.pdf)

Tumber, M.S. 2012. *Canada Pension Plan Disability and Return to Work: Overcoming Institutional Disincentives*. Simon Fraser University: Vancouver, BC. p. 1-88.

Turcotte, M. 2014. *Persons with disabilities and employment, in Insights on Canadian Society*. Statistics Canada Catalogue no. 75-006-X2014001. Downloaded from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/catalogue/75-006-X>.

Zarifa, D., D. Walters, and B. Seward. 2015. *The earnings and employment outcomes of the 2005 cohort of Canadian postsecondary graduates with disabilities*. Canadian Review of Sociology/ Revue canadienne de sociologie. 52(4): p. 343-376.



JÓN ÞÓR JÓNSSON

# VIRK Á EKKI AÐ VERA LEYNDARMÁL



NÆSTUM VORLEGT ER UM AÐ LITAST UM Í  
VERSLUNINNI GÁP VIÐ FAXAFEN. REIÐHJÓL  
AÐ STREYMA INN SEM GEFA FYRIRHEIT  
UM BETRI TÍÐ MEÐ BLÓM Í HAGA EINS OG  
ÞAR STENDUR. VIÐ ERUM KOMIN TIL AÐ  
RÆÐA VIÐ JÓN ÞÓR JÓNSSON SEM LOKIÐ  
HEFUR ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK OG STENDUR  
NÚ VAKTINA Í ÞESSARI VERSLUN HRESS OG  
SPRÆKUR.

**V**ið Jón Þór setjum okkur inn í lítið tölvuherbergi til þess að ræða reynslu hans af þjónustunni hjá VIRK og það sem leiddi til þess að hennar varð þörf.

„Ég er lesblindur. Ég hef aldrei lesið bók, bara fyrirsagnir í blöðum. Og búið til kannski allt aðra sögu en fyrirsögnin gefur til kynna. Ef ég skrifa tölvupóst þá skrifa ég kannski sama orðið þrisvar og tek svo ekki eftir því fyrr en ég fer að lesa yfir. Ég sé töluvert í myndum en eftir að Storytel kom hef ég hlustað talsvert á hljóðbækur. Um þetta vissi ég ekki fyrr en þjónustuaðili hjá VIRK kom mér í greiningu og ég fékk lyf sem gera mér lífið léttara,“ segir Jón Þór.

## Tekist á við áfallasögu

### Hvað varð til þess að þú leitaðir til VIRK?

„Um er að ræða áfallasögu sem hófst 2004. Þá missti konan mín fót fyrir neðan hné vegna sjaldgæfs sjúkdóms. En það fór eins vel og mögulegt var. Ég var að vinna hjá Samskipum á þessum tíma, hafði byrjað þar árið 2000. Ég fékk góðan stuðning þar í þessu veikindaferli konunnar minnar. Ekki veitti af, samanlagt eigum við fjögur börn, ég og konan mín.

Um þetta leyti keyrði ég flutningabíl en árið 2005 var mér boðin staða sem akstursstjóri hjá Samskipum við að stýra akstri flutningabíl á leiðarkerfi Samskipa. Þetta er krefjandi starf og við sinntum því tvö. Ég hafði mikið að gera, byrjaði sjö á morgnana og var að langt fram á kvöld fyrsta árið. Allt gekk ágætlega fram að hrúni. Þá dró mjög úr akstri úti um land líkt og allri annarri starfsemi í samfélaginu. Það leiddi til þess að sagt var upp fólki og verktökum. Sá sem var með mér að stýra þessari deild fór í annað, en ég var látinn halda áfram einn. Samhliða því var mikið um að vera í einkalífinu.

Ég bjó við mikið stress. Síminn var að hringja á nóttunni og þar fram eftir götunum, út af bílum og það urðu slys og eitt og annað. Og alltaf þurfti maður að standa sína plikt morguninn eftir. Rekstrarstjórnin á deildinni hætti og ég fékk verkefnin hans til mín.

Þetta gekk svona til ársins 2015, þá var það að ég sat fyrir framan tölvuskjáinn í vinnunni og eitthvað gerðist í höfðinu á mér. Samstarfsfélagi minn sagði: „Ég hef aldrei sé mann svona hvítan á ævinni.“ Það láku tár niður kinnar mínar, ég klæddi mig í jakkann og gekk út. Álagið var svo mikið að ég réð ekki við þessar aðstæður lengur.

Ég talaði við starfsmannastjórnann sem sendi mig til trúnaðarlæknis fyrirtækisins. Hann skoðaði mín mál og sagði svo: „Jón minn, mér þykir leitt að segja það, en þú ert eiginlega alveg útrunninn og ég er ekki viss um að þú eigir afturkæmt í þetta starf.“

## Fann fyrir fordómum gagnvart kulnun

Þegar ég lít aftur sé ég að ég hafði fordóma – kulnun var ekki fyrir mig. Ég fór í frí en hafði óstjórnlegt samviskubít yfir því að vera heima. Eftir tvær vikur vildi ég fara að vinna fimmtíu prósent starf. Trúnaðarlæknirinn taldi mig fara of snemma af stað en mér

fannst ég allur að koma til. Það entist í svona tvær vikur, þá var ég kominn í nánast þrefalt það vinnuframlag. Ég hafði lag á að gera mig dálítið ómissandi til vinnu og hafði svo endalausar áhyggjur af því að eitthvað klúðraðist.

Sölumannsstaða losnaði hjá fyrirtækinu. Ég sótti um og fékk starfið. Á sama tíma kom nýr yfirmaður á þessa deild og sá maður hefur verið mér sem klettur í gegnum erfitt ferli sem og konan mín.

” Í desember 2019 þá gat ég ekki meira. Ég vissi varla í þennan heim né annan.

Haustið 2019 fór ég að finna fyrir einhverjum skringilegheitum aftur. Á þessum árum sem liðin voru hafði ýmislegt sorglegt gerst, dauðsföll og fleira. Ég tók finna fyrir miklum verkkvíða, átti erfitt með að einbeita mér og smám saman fór ég að verða hræddur. Á sama tíma komu upp aðstæður sem ollu því að við hjónin þurftum að hafa meiri afskipti af tveimur barnabörnum en áður og það breytti lífi okkar mikið.

Í desember 2019 þá gat ég ekki meira. Ég vissi varla í þennan heim né annan. Ég fór aftur til trúnaðarlæknisins sem minnti mig á að ég hefði farið of snemma af stað. „Ástand þitt er jafnvel orðið verra,“ sagði hann. Kulnunin var þó ekki bara vegna vinnunnar, þar komu inn margir þættir – lífið sjálft með allt sitt.

## Í þjónustu hjá VIRK

Í framhaldi af þessu stakk trúnaðarlæknirinn hjá Samskipum upp á því að ég sækti um þjónustu hjá VIRK. Þegar þarna var komið sögu var ég svo illa haldinn að ég var tilbúinn til að gera hvað sem var. Og hugarfar mitt hvað snerti kulnun var orðið opnara vegna umræðunnar á þessum tíma. Ég ákvað strax að halda því ekki leyndu að ég leitaði til VIRK. Ég tala um þetta feimnislaust. VIRK á ekki að vera leyndamál.

Ég sótti um að fá þjónustu hjá VIRK í janúar 2020 og fékk þar inni um tveimur mánuðum

síðar. Þá var kóvíd-faraldurinn skollinn á. Ég fékk viðtal hjá ráðgjafa VR hjá VIRK sem tók mér mjög vel.“

### Hafðir þú einhverja hugmynd um hvaða meðferð myndi henta þér?

„Ég var alveg lost og vissi ekki hvernig ég ætti að tækla þetta. Ráðgjafinn var duglegur að taka mig í viðtöl og benda mér á ýmis úrræði. Í samstarfi við hann fékk ég að velja. Samskip höfðu staðið við bakið á mér, reynt mér mjög vel, borguðu fyrir mig sálfræðipjónustu. VIRK leyfði mér að halda áfram hjá sama sálfræðingi. Sá sálfræðingur þekkti orðið öll mín mál. Við höfðum kafað ofan í margt, sem var bæði léttir en líka mjög erfitt.

## Greining og lyf breyttu miklu

Sálfræðingurinn taldi hugsanlegt að ég væri með athyglisbrest. Í framhaldi af því fór ég í slíka greiningu og tikkaði í öll boxin. Ég reyndist vera með ADHD samhliða ofvirkni og hvatvísi. Ég átti erfitt með að einbeita mér og þegar ástandið fór að versna tók ég að gleyma ýmsu sem ég átti að gera.

Í kjölfar þessarar greiningar fór ég til geðlæknis. Ég var að byrja hjá geðlækninum þegar ég komst í þjónustu hjá VIRK. Geðlæknirinn ávísaði mér lyfi sem virkaði ágætlega fyrst en olli þreytu og syfju. Mér fannst það skrytið, því ég veit ekki betur en það sé einhvers konar örvandi efni í þessum lyfjum. Þá fékk ég annað og dýrara lyf, sem reynist mun betur. Þetta breytti rosalega miklu hjá mér. Ég fór að kannast við sjálfan mig aftur – þann glaða mann sem ég hafði löngum verið. Ég er enn í eftirliti hjá þessum geðlækni með ákveðnu millibili. Þar á ég athvarf, sem er gott, því það er ekkert auðvelt að komast að hjá geðlækni.“

### Áttirðu inni veikindarétt?

„Já, ég átti sex mánaða veikindarétt hjá Samskipum og síðan tók við veikindaleyfi hjá VR. Ég var frá vinnu frá því í byrjun desember 2019 og fór aftur að vinna 1. nóvember 2020. VIRK hjálpaði mér að ganga í gegnum þetta allt saman. Á vegum VIRK fór ég á námskeið sem heitir „Betri svefn“. Það var reyndar fjarnámskeið vegna kóvídsins. Ég fékk ekki svo mikið út úr því, en lyfin sem ég fékk hjá geðlækninum hjálpuðu mér þannig að ég fór að sofa betur. Ég hafði átt mjög erfitt með að sofa, að mér sóttu alls kyns hugsanir. Ég var í raun og veru alveg kengstessaður.





sem svaraði sagði við mig: „Já, það er verið að auglýsa eftir manni og þú ert rétti maðurinn.“ Hann sagði mér að þetta væri verslunarstjórastarf. Ég sagði að mér fyndist það full mikil ábyrgð og myndi vilja ábyrgðarminna starf.

Síðan fórum við konan mín í sumarfrí og ég tók ákvörðun um að fara aftur að vinna hjá Samskipum. Ég ákvað að hringja og láta vita að ég ætlaði ekki að þiggja starfið. En maðurinn bað mig að koma og hitta sig og fæður sinn sem á fyrirtækið. Ég fór og sagði feðgunum sólaröguna um það sem ég hafði gengið í gegnum. Sá eldri horfði á mig og sagði: „Þetta er merkilegt, vinur minn lenti í svona líka.“ Ég fann að hann hafði skilning á þessu. Það endaði því með því að ég sló til.

Þegar ég gekk út frá þeim feðgum hringdi ég í yfirmann minn hjá Samskipum og sagði honum að mér hefði boðist vinna sem mig langaði til að taka en væri í vafa. Hans viðbrögð voru að segja í gríni: „Ætlarðu að yfirgefa mig?“ Svo bætti hann við: „Jæja, ég styð þig í öllu sem þú vilt gera, en þú átt alltaf afturkæmt.“ Ég hafði svolitlar áhyggjur af hvernig Samskipum myndi reiða af án mín en tók starfinu í versluninni eigi að síður. En það var gott að hafa baktryggingu hjá Samskipum.

Þetta gerðist mánaðamóttin september-október 2020. Ég lauk þjónustunni hjá VIRK í lok október það ár. Ég byrjaði í skertu starfshlutfalli, umhverfið var ansi ólíkt. Margvísleg verkefni biðu mín. Og fljótlega var ég kominn í hundrað prósent vinnu. Það var erfitt í fyrstu og ég var í dálitlu sjokki, en smám saman komst ég inn í starfið og allt fór að ganga vel. Nýir eigendur hafa nú tekið við fyrirtækinu.“

### Ráðgjafinn stýrði ferlinu vel

**Hvernig er svo staðan hjá þér í dag varðandi heilsuna?**

„Heilsa mín er nokkuð góð eins og er. Mér líkaði þjónustan hjá VIRK frábærlega. Ráðgjafinn stýrði þessu vel. Ég hefði örugglega verið miklu lengur frá vinnu-markaði ef ég hefði ekki notið þeirrar þjónustu. Og námskeiðin sem ég sótti á vegum VIRK hjálpuðu mér afskaplega mikið. Ég er þó enn ákafur og hvatvís. Ég þarf því stöðugt að hafa varan á og halda í horfinu.“

*Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir*

*Mynd: Lárus Karl Ingason*

## ANNA HILDUR GUÐMUNDSDÓTTIR

# RÁÐGJAFINN HÉLT VEL UTAN UM MIG



„ÉG VANN Á KARLLÆGUM VINNUSTAÐ PAR SEM VORU STJÓRNARHÆTTIR SEM LÉTU MÉR LÍÐA ILLA,“ SEGIR ANNA HILDUR GUÐMUNDSDÓTTIR SEM NÝTTI SÉR ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK FYRIR NOKKRUM ÁRUM OG VILL DEILA REYNISLU SINNI AF ÞVÍ SEM GERÐIST EFTIR AÐ HÚN MISSTI VINNUNA OG FYLLTIST MIKILLI VANLÍÐAN – HVERNIG HENNI TÓKST AÐ BÆTA SJÁLFSÍMYND SÍNA OG HEILSU OG FINNA NÝTT STARF Í FYLLINGU TÍMANS.

„Orsök þess að ég hætti á mínum karllæga vinnustað vað vöntun á samskiptum. Ég bý á Akureyri og starfaði þar en svo vildi þessi vinnustaður færa mig til í starfi og staðsetningu án samtals við mig. Þetta kom sér mjög illa fyrir mig þar sem ég var þá með börn á skólaaldri og aldraða og veika móður á heimilinu.“

Ég neitaði að láta flytja mig til án samráðs og það leiddi til þess að mér var sagt upp. Á karllæga vinnustaðnum var aftur á móti litið svo á að ég hefði sagt upp. Sem sagt; það var ósamkomulag um starfslok mín. Í framhaldi af því leitaði ég strax til stéttarfélags míns. Það hóf málsókn og ég sótti rétt minn. Ég vann þetta mál en allt þetta ferli leiddi hins vegar til þess að ég varð óvinnufær.“

**Hvað gerðir þú þá?**

„Ég leitaði til heimilislæknis og hann tók mér mjög vel. Hann skildi ástand mitt og var sammála þeirri hugmynd að leita eftir þjónustu hjá VIRK. Hann gaf mér raunar tvo möguleika, að leita til VIRK eða sækja um að komast heilsustofnunina í Hveragerði. Ég samþykkti hvoru tveggja en þegar kom að því að ég kæmist í Hveragerði var ég komin inn hjá VIRK.“

### Námskeið sem reyndust vel

Ráðgjafi VIRK benti mér á námskeið sem heitir „Sigrum streituna“ hjá Primal Iceland og ég fór á þeirra vegum þangað. Þetta var snilldarnámskeið, eitt hið besta sem ég hef sótt og hef ég þó farið á ýmis námskeið í tengslum við störf mín.“

**Hvað gerðuð þið hjá Primal sem var svona frábært?**

„Viðmótið var einstaklega gott og jafnframt er farið með manni í gegnum allt sem snertir grunnstoðir líkamans, bæði hvað varðar hreyfingar og mataræði. Maður er látinn gera krefjandi æfingar og teygjur. Ég hafði þjáðst af verk eftir axlaraðgerð. Einar Carl Axelsson í Primal sagði við mig: „Ertu eitthvað slæmur í öxlinni?“ Hann lét mig leggjast á magann, setti höfuð mitt við gólf og hendina upp við vegg og teygði á líkamanum svo ég veinaði af kvólum. Verkurinn hvarf og ég hef ekki fundið hann síðan. Ég var mættur á þetta námskeið tuttugu mínútum fyrir sjö, tvisvar í viku. Á þessu námskeiði fékk ég bæði líkamlegt og andlegt enduruppeldi í formi æfinga og hugleiðslu.“

Í kjölfar þessa námskeiðs benti ráðgjafi VIRK mér á námskeið sem heitir „Heillandi hugur“. Allir sem voru í þeim hópi voru þjónustupegar VIRK. Ég hitti þarna fólk sem var að glíma við það sama og ég og við vorum látin vinna alls kyns verkefni saman. Við þetta fékk ég einskonar uppljómun. Við unnum líka verkefni heima og héldum sambandi eftir að við hættum á námskeiðinu.

### Eftirfylgni og nýtt starf

Eftir að ég fór að vinna aftur fékk ég um tíma eftirfylgni frá námskeiðshaldaranum. Einnig fékk ég eftirfylgni frá VIRK í fyrstu. Þótt ég sé útskrifaður úr þjónustu hjá VIRK þá veit ég að ég get leitað þangað aftur ef brýna nauðsyn ber til.“

**Fórstu í sama starf og áður þegar þú hófst vinnu á ný?**

„Ég ætlaði ekki að skipta um vinnu en sá auglýst eftir starfsmanni í reiðhjólaverslun. Ég er mikill reiðhjólamaður og þekkti aðeins til þessarar verslunar svo ég hringdi. Sá



„Vanvirkni mín leiddi til þess til þess að ég dró mig í hlé og átti erfitt með að taka ákvarðanir varðandi sjálfa mig, hvað ég ætti að gera og hvernig ég ætti að fylla upp í daginn, ef svo má að orði komast.“

### Áfallið leiddi til vanvirkni

#### Hvernig kom þetta ástand við þínar aðstæður?

„Þegar ég var eiginlega búin með sjúkra-réttinn minn hjá stéttarfélaginu að mér var bent á að ég skyldi leita til VIRK sem ég gerði þegar ég fór til læknisins. Ég hafði unnið að málefnum sem voru mér hugsjón og það var því mikið áfall að lenda í þessum samskiptaerfiðleikum á karllæga vinnustaðnum. Ég varð í framhaldi af þessum leiðindum beinlínis vanvirk.“

Mér er minnstætt þegar dóttir mín kom heim og ég hafði varla farið á fætur í sex vikur. Hún sagði: „Mamma við erum ekki vanar að sjá þig svona.“ Þá varð mér ljóst að ég þyrfti virkilega að leita mér aðstoðar. Ég gerði það sem fyrr sagði og vil taka það fram að mér fannst ekki erfitt að leita til VIRK, síður en svo.“

#### Hvernig kom þessi vanvirkni fram?

„Vanvirkni mín leiddi til þess til þess að ég dró mig í hlé og átti erfitt með að taka ákvarðanir varðandi sjálfa mig, hvað ég ætti að gera og hvernig ég ætti að fylla upp í daginn, ef svo má að orði komast. En þegar ég komst í þjónustu hjá VIRK fannst mér ótrúlega gott að hitta ráðgjafann. Ég fann í fyrsta viðtali að hann trúði á mig og að ég

treysti honum til að finna leið fyrir mig til að vinna gegn þessum vanmætti mínum.“

Við fundum út, ég og ráðgjafinn minn, að heppilegt væri að ég kæmi reglulega í viðtöl til hans. Ég hitti svo ráðgjafann hálfsmánaðarlega í um hálf ár. Það hentaði mér best – reyndist leiðin fyrir mig.“

### Hætti að neita góðum uppástungum

#### Hvernig starfsendurhæfingaráætlun lögðu þið upp með?

„Ráðgjafinn benti mér á að sinna grunnþörfum mínum, hreyfa mig daglega úti við því súrefnið gerir svo mikið fyrir heilann. Einn góður göngutúr getur verið á við góðan sálfræðitíma. Sérstaklega ef maður er til dæmis með vinkonu sinni eins og ég var. Ráðgjafinn sagði mér líka að gæta þess að borða góðan mat reglulega og hitta fólk. Ég er með gott net í kringum mig en var orðin neikvæð gagnvart því að gera nokkurn hlut sem stungið var upp á.“

Eftir eitt samtalið við ráðgjafann áttaði ég mig á að ég mætti ekki alltaf segja nei. Ég ákvað í framhaldi af því að hætta að neita góðum uppástungum, svo sem að fara á kaffihús svo dæmi séu nefnd. Nánir vinir skildu hvað klukkan sló og tóku að hringja í mig og bjóða mér að fara hitt og þetta. Oft nennti ég alls ekki að fara – en samkvæmt ákvörðun minni mátti ég ekki neita. Þetta leiddi til þess að að smátt og smátt fór mér að líða betur.“

Ráðgjafinn sagði svo við mig að ef ég gerði það sem við höfðum komið okkur saman um þá mætti ég vera löt með góðri samvisku og gera ekki neitt nema kannski horfa á sjónvarpið. Ég hef aldrei frá unglingsaldri verið atvinnulaus svo ég fékk sektarkennd ef ég var bara heima, fékk þá tilfinningu að ég væri í rauninn bara ekki neitt.“

Ég er göngumanneskja, hef verið með hunda og þurft að fara út að ganga með þá um árabíl. Í framhaldi af ákvörðuninni um að neita ekki þá tók ég að fara út að ganga í félagsskap í stað þess að fara ein.“

Í heilt ár eftir áfallið vegna ólögðmætrar uppsagnar átti ég bágð með að sofa en mér tókst með tímanum smám saman að koma svefninum í lag. Ég tók ekki lyf, vildi það ekki en fékk mér hins vegar óspart gott te og fór í sund á kvöldin, það hjálpaði.“

„VIRK hefur þróast í takt við samfélagið og mætir þörfum fólks sem lendir í vanda og bendir á allskonar leiðir sem hægt er að nota sem forvarnir.“

### Áfallið olli höfnunartilfinningu

Ráðgjafi VIRK mælti með að ég færi til sálfræðings sem ég og gerði. Sálfræðingurinn var á Akureyri og það var mjög gott að hitta hann. Að fara til hans hjálpaði mér að vinna úr áfallinu og höfnunartilfinningunni sem það hafði valdið mér. Ég uppgötvaði hve starfið mitt hafði verið tengt minni persónu og sjálfsmynd. Þegar starf sem er manni svona mikils virði er tekið frá manni þá fer maður að efast um sjálfan sig. Það er erfitt. Mér fannst ég ómöguleg úr því mér var sagt upp.“

#### Hvernig gekk með fjármálin?

„Í fyrsta lagi er ég vel gift kona. Í öðru lagi fékk ég sjúkradagpeninga í þrjár mánuði hjá stéttarfélaginu og síðan gerði VIRK endurhæfingaráætlun fyrir mig þannig að ég fékk endurhæfingarlífeyri hjá Tryggingastofnun.“

#### Fórstu á einhver námskeið á vegum VIRK?

„Nei það varð ekki af því. Mér bauðst að fara á jóganámskeið en það var ekki á heppilegum tíma vegna aðstoðna heima fyrir. Ráðgjafinn hélt vel utan um mig. Hann hjálpaði mér að taka ákvörðun um að sækja um hvíldarinnlögn fyrir móður mína en veikindi hennar höfðu versnað á þessu tímabili. Mitt nánasta fólk hafði ráðlagt mér áður að sækja um fyrir mömmu en ég dró það á langinn. En þegar ráðgjafinn sagði að



„Ráðgjafinn setti mér í hverjum tíma fyrir verkefni sem ég átti að vera búin að leysa næst þegar ég kæmi. Það gat verið að fara í sund eða á kaffihús eða eitthvað annað sem fékk mig til að fara út af heimilinu.“

ég ætti að gera það þá sótti ég hins vegar umyrðalaust um. Það fannst mannum mínum næsta einkennilegt. Móðir mín lést fyrir fjórum árum.“

Þegar maður lendir í svona áfalli sem brottrekstur úr starfi er þá er rosalega gott að komast til ráðgjafa sem hefur trú á manni og gefur manni þá vissu að staða manns muni breytast til hins betra. Ráðgjafinn sagði við mig: „Það er eðlilegt að gráta. Það er eðlilegt að vera reiður. Og það er eðlilegt skammast sín fyrir að vera ekki að vinna.“

Mér fannst hræðilegt að vera komin í þá stöðu að vera fjárhagslega háð mannum mínum, það hafði ég aldrei verið fyrr – alltaf unnið og haft tekjur. Tekjumissirinn hafði slæm áhrif á sjálfsmyndina. Það var ótrúlega erfitt að segja: „Ég á engan pening – getur þú lagt inn á mig?“ Ég hef alltaf staðið mína plikt en var allt í einu komin bara heim og hafði engin verkefni önnur en heimilisstörf.“

### Setti fram markmið sem stóðst

„Þegar maður lítur til baka þá gerðist margt neikvætt á sama tíma, ég missti vinnuna, ég varð vanvirk og mamma greindist með heilabilun. En hins vegar var ýmislegt jákvætt, svo sem að þar sem ég var ekki að vinna þá gat ég sinnt mömmu betur og ég tel líka að uppsögnin hafi á endanum

verið til góðs. Ég losnaði úr mjög karllægu umhverfi og það var heppilegt fyrir mig. Ég hafði áður unnið mikið og af hugsjón en við þessa breytingu þá hætti ég að tengja sjálfsmyndina við starf í sama mæli og ég hafði áður gert.“

#### Hvernig gekk að samræma meðferðina hjá ráðgjafanum og einkalífið?

„Það gekk mjög vel. Akureyri er lítill bær og auðvelt að komast á milli. Ég var yfirleitt seinni partinn í viðtölum. Ráðgjafinn setti mér í hverjum tíma fyrir verkefni sem ég átti að vera búin að leysa næst þegar ég kæmi. Það gat verið að fara í sund eða á kaffihús eða eitthvað annað sem fékk mig til að fara út af heimilinu. Þetta tókst hjá henni. Í byrjun settum við í sameiningu fram markmið með góðum tímaramma og það markmið stóðst.“

#### Hver er staðan hjá þér núna?

„Ég komst fyrst í fulla vinnu hjá sveitarfélaginu mínu og það starf hentaði mér vel. Núna er ég hins vegar komin í nýtt starf sem tengist starfsreynslu minni. Ég er rosalega hrifin af VIRK og hef trú á þessu programmi, hvernig hlutirnir eru gerðir þar. Ég er viss um að ég væri ekki það sem ég er í dag ef ég hefði ekki notið þjónustu VIRK.“

Í starfinu sem ég sinnti hjá Akureyrarbæ hitti ég stundum fólk sem virtist komið með allt of mikið á sínar herðar og sýndi þess

merki að það væri að komast í þrot. Þá benti ég því gjarnan á VIRK og þjónustuna þar og öll þau úrræði og faglega traust sem þar er að finna.“

VIRK hefur þróast í takt við samfélagið og mætir þörfum fólks sem lendir í vanda og bendir á allskonar leiðir sem hægt er að nota sem forvarnir. Það er hægt að koma í veg fyrir ótrúlega margt með því að nýta sér þær leiðir sem VIRK miðlar.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason

JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri hjá VIRK

# AUKUM ATVINNUÞÁTTTÖKU HLUTAVEIKINDI SAMHLIÐA STARFI



Langvarandi fjarvera frá vinnu vegna veikinda eða slysa er kostnaðarsöm fyrir samfélagið auk þess sem hún getur haft skaðleg áhrif á heilsu einstaklinga þegar til lengri tíma er litið<sup>1</sup>. Rannsóknir hafa sýnt að tíð og/eða langvarandi fjarvera einstaklinga frá vinnumarkaði auka líkurnar á atvinnuleysi, getur dregið marktækt úr tekjumöguleikum þeirra og möguleikum á að fá vinnu síðar<sup>2,3,4</sup>. Við þetta aukast líkur á því að einstaklingar verði óvirkir og háðir örorkulífeyri varanlega. Eftir því sem tíminn líður í veikindafjarveru því minni líkur eru á því að einstaklingar snúi aftur á vinnumarkaðinn. Vinnan uppfyllir mikilvægar sálfélagslegar þarfir, er mikilvæg fyrir sjálfsmynd einstaklinga og inniheldur ákveðna þætti sem geta verið til bóta fyrir andlega heilsu og vellíðan<sup>5</sup>.

Vegna lýðfræðilegrar öldrunar vinnuafslins hjá vestrænum þjóðum og þeim efnahagslega þrýstingi sem því fylgir hafa mörg vestræn lönd lagt aukna áherslu á að auka atvinnuþátttöku og lengja vinnualdurinn<sup>6</sup>. Ein leið til að ná þessum markmiðum er að auka þátttöku þeirra einstaklinga sem eru með skerta starfsgetu en þeir eru almennt með minni þátttöku á vinnumarkaði í samanburði við þá sem eru með fulla vinnugetu. Á síðustu árum hafa Norðurlöndin og einhver lönd á meginlandi Evrópu byrjað að innleiða ákveðnar vinnumarkaðsstefnur sem leggja áherslu á hlutastörf á meðan á veikindafjarveru stendur<sup>7</sup>. Rannsóknir hafa sýnt að aukin notkun hlutaveikinda eða stigvaxandi endurkoma til vinnu samhliða hlutastörfum tengist aukinni atvinnuþátttöku, minni nýtingu á bótum og minna atvinnuleysi. Margir telja að þetta sé áhrifaríkasta inngrip til að bæta atvinnuþátttöku einstaklinga sem hafa verið fjarverandi af vinnumarkaði.

## Rannsóknir tengdar hlutaveikindum

Rannsóknir hafa sýnt jákvæð áhrif á endurkomu til vinnu þegar einstaklingar fá tækifæri til að vera fjarverandi í hlutaveikindum samhliða því að vinna í hlutastarf en til eru rannsóknir sem draga þessar niðurstöður í efa. Lesendum er bent á að skoða grein Standal og féлага<sup>8</sup> frá árinu 2021 til að kynna sér þessa umræðu betur. Í grein þeirra er fjallað um þetta misræmi og hversu erfitt það er að komast að ákveðnum niðurstöðum um ágæti þessa inngrips vegna t.d. áhrifa þess hvernig einstaklingar veljast í þann hóp sem fer í hlutaveikindi og þá sem fara alveg af vinnumarkaðinum og í fulla veikindafjarveru. Þeir starfsmenn sem geta nýtt sér hlutaveikindi eru t.d. með öðruvísi persónuleg einkenni en þeir sem fara í fulla veikindafjarveru (t.d. aldur, kyn, menntun og sjúkdómsgreiningar) og/eða koma frá vinnustöðum með mismunandi vinnustaðaeinkenni (t.d. verkamanna- eða skrifstofustarf og almennur eða opinber vinnustaður) og því mismunandi líkur á árangursríkri endurkomu til vinnu<sup>9</sup>. Aðrir hafa bent á að lítil sveigjanleiki í vinnunni, lítil sjálfstjórn á sínum vinnuhögum og lélegt samstarf voru helstu hindranirnar fyrir því að einstaklingar fóru í hlutaveikindi samhliða hlutastarfi. Ofangreindir þættir geta því haft áhrif á bæði tilhneiginguna til þess að nota hlutaveikindi sem úrræði og líkurnar á því að það efli endurkomu til vinnu.

Það er því augljóst að ekki er auðvelt að segja með vissu að þetta úrræði virki fyrir alla einstaklinga og mun líklegra er að það séu hópar sem geta nýtt sér þetta úrræði betur en aðrir. Það er hins vegar mikilvægt að átta sig á hvaða breytur geta haft þarna áhrif þannig að hægt sé að velja úrræðið fyrir þá sem það mun auðvelda endurkomu til vinnu. Ef það er ekki gert þá gæti notkun úrræðisins leitt til rangra niðurstöðna sem gætu síðan haft áhrif á tillögur og stefnur í framhaldinu sem mundu ekki styðja við notkun á hlutaveikindum. Aukin þekking á þeim þáttum sem geta haft áhrif mun hins vegar bæta ymsar aðgerðir sem hægt er að fara í til að auka atvinnuþátttöku og auka traust á niðurstöðum þegar úrræðið er metið.

Starfsmönnum í Svíþjóð, Noregi, Danmörku og Finnlandi stendur í dag til boða að taka hlutaveikindi samhliða hlutastarfi

” Á síðustu árum hafa Norðurlöndin og einhver lönd á meginlandi Evrópu byrjað að innleiða ákveðnar vinnumarkaðsstefnur sem leggja áherslu á hlutastörf á meðan á veikindafjarveru stendur.

og er mælt með að úrræðið sé nýtt þegar starfsmenn þurfa að fara í veikindaleyfi<sup>8</sup>. Hér á eftir koma stuttir úrdrættir úr nokkrum nýlegum rannsóknum frá Norðurlöndunum þar sem áhrif notkunar á úrræðinu hlutaveikindi samhliða hlutastarfi er rannsakað.

## Rannsókn frá Danmörku

Rehwald og félagar<sup>3</sup> birtu rannsókn í Labour Economics árið 2018 þar sem þeir fjalla um hvaða áhrif það hefur á vinnumarkaðinn að nýta starfsmenn sem eru í veikindaleyfi. Í Danmörku fjármagnar vinnuveitandinn fyrstu 21 dagana af veikindafjarverunni, eftir það tekur sveitafélagið við greiðslum en þessar greiðslur eru að jafnaði í boði að hámarki 52 vikur innan átján mánaða tímabils.

Tilgangur þessarar rannsóknar var að kanna í heild sinni hvort starfsmenn sem voru í veikindaleyfi en tóku á þeim tíma þátt í öflugri virkniáætlun, myndu sýna meira sjálfræði þegar kom að því að snúa aftur til vinnu og haldast í vinnu. Leitast var við að meta áhrif öflugrar virkniáætlunar á veikindaskráða starfsmenn og atvinnuþátttöku hjá þeim síðar og að bera saman hlutfallslega virkni hvers úrræðis fyrir sig í virkniáætluninni. Notiðar voru niðurstöður úr umfangsmikilli slembivalsstýrðri rannsókn (meðferðar- og samanburðarhópur) sem framkvæmd var árið 2009 meðal starfsmanna sem voru

nýlega skráðir í veikindaleyfi. Meðferðin stóð yfir í fjóra mánuði og samanstóð af vikulegum fundum með málstjórum og þátttakendum skuldbundu sig að taka þátt í öflugri virkniáætlun sem var annað hvort stigvaxandi endurkoma til vinnu (hlutaveikindi) og/eða hefðbundin virkjun (t.d. starfsráðgjöf, námskeið til að byggja upp færni, starfsþjálfun) og/eða úrræði hjá fagaðilum (t.d. sjúkrþjálfun, næringarráðgjöf, sálfræðiráðgjöf). Viðmiðunarhópurinn fékk venjulega staðlaða virkniáætlun.

Þegar skoðaðar eru niðurstöður rannsóknarinnar m.t.t. meðferðarpakkans í heild (þ.e. þátttaka í úrræðum með auknum virkniröfum) þá hafði þátttakan óhagstæð áhrif á veikindaskráða starfsmenn og atvinnuþátttöku hjá þeim síðar. Þeir sem voru í meðferðarhópnum vörðu skemmri tíma í vinnu og ýmiskonar sjálfsbjargarviðleitni en jafningjar þeirra í samanburðarhópnum (sem fékk staðlaða virkniáætlun). Niðurstöður rannsakenda voru þær að meðferðin stuðlaði að „yfirfærslu í snemmbúin eftirlaun og „fleksjobs“, sem bæði eru farseðlar beina leið í ótakmarkað tímabil opinberrar framfærslu og þannig blindgata á veginum til farsællar endurkomu á vinnumarkaðinn“ eins og sagt er orðrétt í greininni.

Hinsvegar þegar skoðuð voru áhrif hvers virkniúrræðis fyrir sig í meðferðarpakkanum og áhrifin á atvinnuþátttöku sjúkraskrafaðra starfsmanna síðar þá kom í ljós að aukin notkun hlutaveikinda eða stigvaxandi endurkomu til vinnu tengdist aukinni atvinnuþátttöku, minni nýtingu á bótum og minna atvinnuleysi. Hefðbundin virk vinnumarkaðsúrræði eins og starfsnám eða sjúkrþjálfun virtust aftur á móti hafa annað hvort engin eða jafnvel slæm áhrif. Samanlagt þá benda niðurstöður til þess að stigvaxandi endurkoma til vinnu (hlutaveikindi) sé áhrifaríkasta inngrip til að bæta síðari atvinnuþátttöku einstaklinga sem hafa verið fjarverandi í veikindaleyfi.

## Rannsókn frá Noregi

Standal og félagar<sup>5</sup> gerðu þversniðs-könnunarrannsókn meðal einstaklinga sem voru skráðir í langtíma veikindi í Noregi og birtu niðurstöður í BMC Public Health árið 2021. Markmið þessarar rannsóknar var að kanna hvort munur væri á milli einstaklinga sem voru í hlutaveikindum og þeirra sem voru alveg fjarverandi í veikindaleyfi m.t.t.



sjálfsmats á heilsufari, úrræða á vinnustað og sálrænnar seiglu. Samhliða var tekið tillit til þekktra þátta sem hafa áhrif á að einstaklingar velji að fara í hlutaveikindi (s.s. aldur, menntun, kyn, vinnugeiri, sjúkdómsgreining og líkamleg vinna).

Samkvæmt rannsakendum þá eru gögn, sem lýsa því hvernig ákvæðnir þættir eins og heilsa og vinnu- og persónutengdir þættir hafa áhrif á val einstaklinga um hlutaveikindi, bæði af skorum skammti og ósamræmd. Nánari vitneskja um hvernig þessir þættir spila inn í þá ákvörðun gætu verið upplýsandi fyrir ýmsa hagsmunaaðila eins og heimilislækna, vinnuveitendur, samræmingaraðila fyrir endurkomu til vinnu og almannatryggingakerfið og þannig aðstoðað við að þróa lausnir til að auka vinnuþátttöku.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að þeir sem tóku hlutaveikindi voru frekar konur, með meiri menntun, unnu við minna líkamlega krefjandi störf og voru frekar að starfa í opinbera geiranum. Einnig var sjaldgæfara að þeir yngstu og þeir elstu veldu að fara í hlutaveikindi. Niðurstöður sýndu tengsl milli sjálfsmats á heilsufari og líkunum á því að starfsmaður veldi að fara í hlutaveikindi. Tengslin voru öfug U-laga lína þar sem þeir sem voru við bestu og verstu heilsuna voru ekki eins líklegir að hafa valið að fara í hlutaveikindi. Sá kostnaður sem leggst á vinnuveitandann við það að auðvelda töku á hlutaveikindum gæti átt þátt í þessum tengslum því einstaklingar sem eru við bestu heilsuna eru nær því að snúa aftur til vinnu og sleppa þá alveg að taka hlutaveikindi, á meðan þeir sem eru við verstu heilsuna eru yfirleitt of veikir til að geta unnið.

Niðurstöður sýndu einnig að meira svigrúm til aðlögunar á vinnustað og gott sálfélagslegt vinnuumhverfi tengdist aukinni töku á hlutaveikindum. Þeir sem tóku hlutaveikindi töluðu einnig um að vera með meira sjálfræði í vinnunni og áttu erfiðara með að ráða við kröfur starfsins. Í fyrri rannsóknum þá greindu einstaklingar sem voru í hlutaveikindum að samhliða styttingu á vinnutímanum fylgdi ekki alltaf samsvarandi lækun á framleiðnivæntingum sem gæti stuðlað að auknum vinnukröfum fyrir þá sem eru í hlutaveikindum. Enginn munur var á hópunum með tilliti til sálfræðilegrar seiglu eða áður tekinnar veikindaleyfa.

” Niðurstöður rannsakenda voru þær að alltaf ætti að mæla með að starfsmenn nýttu sér hlutaveikindi í stað fullrar veikindafjarveru, þegar það er mögulegt, fyrir einstaklinga með andlegan vanda eða stoðkerfissjúkdóma.

Niðurstöður benda til þess að meira ætti að skoða sjálfsmat á heilsufari og eiginleika vinnustaðarins þegar skoðuð eru áhrif hlutaveikinda á endurkomu til vinnu.

## Rannsókn frá Finnlandi

Hartikainen og félagar<sup>6</sup> birtu grein í Scandinavian Journal of Work Environment & Health árið 2023 þar sem þeir fjalla um væntingar um lengd á starfsævi og töpuð starfsár meðal einstaklinga sem nýttu sér hluta- og fullt veikindaleyfi í Finnlandi.

Í Finnlandi greiða vinnuveitendur fyrstu 10 dagana sem starfsmenn eru fjarverandi vegna veikinda en eftir það tekur almannatryggingakerfið við greiðslum. Starfsmenn sem eiga rétt á fullri veikindafjarveru geta eftir þessa 10 daga valið að fara í hlutaveikindi ef vinnuveitandinn getur skipulagt slíkt og ef læknisfræðilegt mat telur starfsmenn geti það án þess að þeir geti skaða heilsu sína. Í Finnlandi hefur aðgengi að hlutaveikindum verið þróað til að hjálpa einstaklingum með skerta starfsgetu að vera áfram í vinnunni í hlutastarfi og til að auðvelda endurkomu til vinnu eftir veikindafjarveru.

Markmið þessarar rannsóknar var að gera hálftilraun (e. quasi-experiment) til að meta áhrif hlutaveikinda og fullrar veikindafjarveru. Reiknuð voru bæði áhrif á væntingar um lengd mögulegrar starfsævi

(e. working life expectancy) og töpuð starfsár (e. working years lost) hjá starfandi finnskum einstaklingum. Niðurstöður þessarar rannsóknar eiga aðeins við um einstaklinga sem eru fjarverandi vegna andlegra og stoðkerfisvandamála og geta niðurstöður því verið öðruvísi fyrir aðra sjúkdómahópa.

Niðurstöður þeirra voru í samræmi við fyrri rannsóknir sem bentu til þess að hlutaveikindi eða stigvaxandi endurkoma til vinnu hefur jákvæð áhrif á atvinnuþátttöku<sup>4,8,9</sup>. Það sem kom nýtt fram í rannsókninni voru vísbendingar um að það að fara í hlutaveikindi, í samanburði við fulla veikindafjarveru, væri áhrifaríkari leið til að lengja tímann sem einstaklingar vörðu í vinnunni yfir eftirstandandi starfsferil sinn meðal fólks með andlegan vanda eða stoðkerfissjúkdóma.

Niðurstöður sýndu að ákvörðunin að nýta hlutaveikindi frekar en að vera í fullri veikindafjarveru leiddi til lengri starfsævi vegna þess að minni tíma var varið í atvinnuleysi og örorkulífeyri. Sérstaklega átti þetta við um einstaklinga með andlegan vanda og þá sem unnu í einkageiranum. Það að nýta sér hlutaveikindi virtust fjölga starfsárunum með því að efla endurkomu til vinnu í fullt starf aftur. Fyrir einstaklinga með stoðkerfissjúkdóma voru einnig jákvæðu áhrifin en ekki eins mikil, en sé litið til þess að stoðkerfissjúkdómar eru ein helstu orsök skertrar starfsgetu getur samfélagslegur ábati verið töluverður þegar á heildina er litið. Niðurstöður rannsakenda voru þær að alltaf ætti að mæla með að starfsmenn nýttu sér hlutaveikindi í stað fullrar veikindafjarveru, þegar það er mögulegt, fyrir einstaklinga með andlegan vanda eða stoðkerfissjúkdóma.

## Samvinna eykur þátttöku

Á Íslandi á launafólk rétt á launum frá vinnuveitanda vegna veikinda og slysa í tiltekinn tíma en fjöldi veikindadaga er þó mismunandi eftir kjarasamningum og því hvort starfsmaðurinn er opinber starfsmaður eða vinnur á almennum vinnumarkaði. Veikindaréttur á opinberum markaði er mun betri en á almennum markaði og er fjöldi veikindadaga t.d. mun meiri hjá starfsmönnum opinberra fyrirtækja eftir 1 ár í starfi (www.asi.is). Í kjarasamningum hjá ríki og sveitarfélögum er heimildarákvæði um hlutaveikindi og

má finna þetta ákvæði t.d. hjá mörgum fyrirtækjum og sjálfseignarstofnunum sem aðildarfélög BSRB semja við en almennt er ekki slíkt ákvæði í kjarasamningum á almenna vinnumarkaðnum (www.bsrb.is). Samkvæmt þessu ákvæði þá eru veikindi talin líkt og um tvo starfsmenn sé að ræða. Laun eru greidd fyrir það hlutfall sem unnið er, en veikindagreiðslur koma á móti fyrir það hlutfall sem eftir er og dragast þeir frá áunnum veikindarétti starfsmanns.

Það er alltaf undir vinnustaðnum komið hvort starfsmaður geti fengið tækifæri til að vinna í skertu starfshlutfalli og þiggja hlutaveikindalaun á móti. Einnig má nýta þetta ákvæði þegar starfsmaður er að snúa aftur til vinnu eftir langtíma fjarveru vegna veikinda. Þá fær starfsmaður tækifæri til að koma til baka í vinnu á stigvaxandi máta en eins og sjá má í textanum hér á undan þá er slíkt fyrirkomulag að skila betri árangri í mörgum tilfellum.

Það hefur alltaf staðið einstaklingum til boða að koma í starfsendurhæfingu hjá VIRK samhliða því að vera áfram í vinnunni. Lögd er áhersla á þetta í grein Pálsson og féлага<sup>11</sup> „Vinna og verkir“ hér aftar í ársriti VIRK. Í greininni er talið að vinnustaðurinn sé góður vettvangur fyrir endurhæfingu fyrir einstaklinga með verki og getur verið forsenda þess að verkirnir minnki eða hverfi alveg ef einstaklingar fá tækifæri til að snúa aftur til fyrri starfa. Í dag eru einnig margir einstaklingar að reyna að snúa til baka á vinnumarkaðinn eftir að hafa fengið COVID en hafa ekki náð sér að fullu<sup>12</sup>. Þessir einstaklingar myndu geta nýtt sér þennan möguleika að vera í hlutaveikindum samhliða hlutastarfi og að sett sé upp virkniáætlun innan raunhæfs tímaramma þar sem þeir fá tækifæri til að koma á stigvaxandi máta inn í sitt fyrra starfshlutfall.

Eins og kom fram hér að framan þá mun Ísland einnig horfa upp á þessar lýðfræðilegu breytingar á vinnuaflinu í framtíðinni eins og í öðrum vestrænum löndum og þurfum við því einnig að leggja áherslu á að auka atvinnuþátttöku sem flestra<sup>10</sup>. Því er mikilvægt að nýta möguleikann með starfsendurhæfingu samhliða vinnu þar sem starfsmaðurinn fer aldrei alveg frá vinnustaðnum en fær tækifæri til fara í hlutastarf og á móti

” Niðurstöður sýndu að ákvörðunin að nýta hlutaveikindi frekar en að vera í fullri veikindafjarveru leiddi til lengri starfsævi vegna þess að minni tíma var varið í atvinnuleysi og örorkulífeyri.

að taka hlutaveikindi. Þannig aukast líkurnar á því að hann nái aftur sinni fyrri starfsgetu sem dregur úr líkum á því að hann fari alfarið af vinnumarkaðinum. Lögd er áhersla á þetta í grein Pálsson og féлага<sup>11</sup> „Vinna og verkir“ hér aftar í ársriti VIRK. Í greininni er talið að vinnustaðurinn sé góður vettvangur fyrir endurhæfingu fyrir einstaklinga með verki og getur verið forsenda þess að verkirnir minnki eða hverfi alveg ef einstaklingar fá tækifæri til að snúa aftur til fyrri starfa. Í dag eru einnig margir einstaklingar að reyna að snúa til baka á vinnumarkaðinn eftir að hafa fengið COVID en hafa ekki náð sér að fullu<sup>12</sup>. Þessir einstaklingar myndu geta nýtt sér þennan möguleika að vera í hlutaveikindum samhliða hlutastarfi og að sett sé upp virkniáætlun innan raunhæfs tímaramma þar sem þeir fá tækifæri til að koma á stigvaxandi máta inn í sitt fyrra starfshlutfall.

Í grein Tompa<sup>13</sup> „Ávinningur af þátttöku allra á vinnumarkaði fangaður: Leiðin fram á við fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu og vinnumarkaður 21. aldarinnar“ hér framir í ársriti VIRK kemur fram að útilokun hóps fólks með skerta starfsgetu frá þátttöku á vinnumarkaðinum er mjög kostnaðarsöm fyrir bæði einstaklinginn og þjóðfélagið í heild sinni. Samstarf milli vinnustaðar, einstaklings og starfsendurhæfingar eða heilbrigðiskerfisins, eftir atvikum, er mikilvægt til að auðvelda og auka þátttöku þessa hóps á vinnumarkaðinum þannig að hún gangi upp á farsælan hátt fyrir alla hagsmunaaðila.

## Heimildir

1. Waddell G & Burton A. Is Work Good for Your Health and Well-being? 2006, TSO (The Stationery Office), London.
2. Hesselius P. Does sickness absence increase the risk of unemployment? *J. Socio Econ.* 2007;36(2): 288-310.
3. Rehwald K, Rosholm M, Rouland B. Labour market effects of activating sick-listed workers. *Labour Econ.* 2018; 53:15-32.
4. Markussen S, Mykletun A, Røed K. The case for presenteeism – evidence from Norway’s sickness insurance program. *J Public Econ.* 2012;96(11-12):959-72.
5. Standal MI, Hjemdal O, Aasdahl L, Foldal VS, et al. Workplace flexibility important for part-time sick leave selection-an exploratory cross-sectional study of long-term sick listed in Norway. *BMC Public Health* 2021;21(1):732. H.
6. Hartikainen E, Solovieva S, Viikari-Juntura E, Leinonen T. Working life expectancy and working years lost among users of part- and full-time sickness absence in Finland. *Scand J Work Environ Health* 2023;49(1):23-32.
7. Leoni T. Graded work, the activation of sick-listed workers and employer participation in continental Europe. *Soc Policy & Soc* 2020;21(3):385-404.
8. Kausto J, Viikari-Juntura E, Virta E, Gould R, et al. Effectiveness of new legislation on partial sickness benefit on work participation: a quasi-experiment in Finland. *BMJ Open.* 2014;4: e006685.
9. Maas ET, Koehoorn M, McLeod CB. Does gradually returning to work improve time to sustainable work after a work-acquired musculoskeletal disorder in British Columbia, Canada? A matched cohort effectiveness study. *Occup Environ Med* 2021;78(10):715-23.
10. Hannes G. Sigurðsson. *Ísland 2050: Eldri þjóð – Ný viðfangsefni.* Samtök Atvinnulífsins: Apríl 2007.
11. Pálsson Th, Högh M, Christensen S. *Vinna og verkir.* Ársrit VIRK, 2023: bls. 58-61.
12. Bratun U, Svajger A, Domajnko B et al. Return to work among workers recovering from severe COVID-19 in Slovenia: a focus group study. *Disability and Rehab.* 2022:1–10.
13. Tompa E. *Ávinningur af þátttöku allra á vinnumarkaði þangað: Leiðin fram á við fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu og vinnumarkaður 21. aldarinnar.* Ársrit VIRK, 2023: bls. 33-37.

INGIBJÖRG LOFTSDÓTTIR sviðsstjóri hjá VIRK  
LÍNEY ÁRNADÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

# FORVARNAVERKEFNI VIRK



VIRK HEFUR LAGT ÁHERSLU Á FJÖLBREYTT VERKEFNI Á SVIÐI FORVARNA UNDAFARIN ÁR. ÞESSI VERKEFNI SKIPTAST Í FJÓRA FLOKKA; HEILSUEFLANDI VINNUSTAÐUR, RANNSÓKNIR, VELVIRK.IS OG VITUNDARVAKNINGAR.

## Heilsueflandi vinnustaður Samstarfsverkefni Embættis landlæknis, Vinnueftirlitsins og VIRK

Árið 2022 var viðburðaríkt hvað varðar Heilsueflandi vinnustað og í haust lauk vinnu við nýja lendingarsíðu fyrir verkefnið, [www.vinnustadir.heilsueflandi.is](http://www.vinnustadir.heilsueflandi.is), sem gerir verkfærið mun aðgengilegra fyrir fyrirtæki landsins. Þessa dagana er unnið að gerð fræðslumyndbanda sem fara á vefsíðuna fyrir vorið.

Tveir morgunfundir voru haldnir í samstarfinu á sl. ári, sá fyrri var um Heilsueflandi forystu og vellíðan í starfi og aðalfyrirlesari var Sigrún

Gunnarsdóttir, prófessor í Viðskiptafræðideild Háskóla Íslands og formaður Þekkingarseturs um þjónandi forystu. Síðari morunfundurinn var um streitu í starfi og aðalfyrirlesari var Marie Kingston, vinnusálfræðingur og höfundur Streitustigans. Báðir þessir viðburðir voru vel sóttir.

Í haust voru síðan haldnar tvær vel heppnaðar vinnustofur fyrir virka notendur verkfærisins. Fleiri morgunfundir eru á döfinni á þessu ári.



## Rannsókn VIRK og stéttarfélaganna

Í samvinnu við sjúkrasjóði ellefu stéttarfélaganna og Félagsvísindastofnun HÍ var á vormánuðum 2022 sendur út spurningalisti til rúmlega 5.000 einstaklinga sem höfðu þegið bætur frá sjúkrasjóðunum árin 2018 og 2019.

Spurningalistinn var sendur út vegna rannsóknar á forvarnasviðinu á þeim þáttum sem geta mögulega haft áhrif á veikindaleyfi og endurkomu einstaklinga til starfa eftir veikindaleyfi.

Heimtur voru í takt við það sem tíðkast hvað varðar heimtur í könnunum almennt þessa dagana og var svarhlutfall um 32%. Fyrstu niðurstöður voru kynntar í lok febrúar og má lesa nánar um þær á bls. 84 í ársritinu.

## Yfirferð og endurnýjun efnis á velvirk.is

Á árinu 2022 var ráðist í umfangsmikla yfirferð á öllu efni á [velvirk.is](http://velvirk.is) með það í huga að laga til, endurnýja eða skipta út efni á síðunni. Bætt var við myndböndum og verkfærum fyrir bæði starfsfólk og stjórnendur í tengslum við *Streitustigann* sem er mjög vinsælt efni á vefsíðunni enda er *Streitustiginn* myndrænn og auðveldur í notkun.

## Velvirk í starfi

VIRK býður starfsfólki og stjórnendum nýja þjónustu sem kallast Velvirk í starfi. Um er að ræða stuðning í forvarnaskyni til að styrkja starfsfólk og efla vinnustaði í þeim tilgangi að auka vellíðan og draga úr veikindaförllum. Hugmyndin er að mæta þörf starfsfólks og stjórnenda í atvinnulífinu fyrir ráðgjöf um mögulegar leiðir þegar því sjálfu eða samstarfsfólki líður ekki vel í vinnunni af heilsufarsástæðum eða vegna annarra aðstæðna sem hafa áhrif á framgang þess í starfi.

### Góð ráð og verkfæri fyrir starfsfólk og stjórnendur

Á síðunni *Velvirk í starfi* – *Starfsfólk* getur starfsfólk nálgast góð verkfæri og ráð til að þróa sig áfram í starfi og finna leiðir til að takast á við erfiðleika og úrlausnarefni sem það mætir í starfi sínu. Þar er fjallað um hvernig starfsfólk geti aukið starfsánægju sína, unnið með eigin starfsþróun, fundið leiðir til að takast á við streitu og kulnun, bætt samskipti og tekist á við orkuleysi. Þá eru gefin ráð um hvernig við getum mögulega stundað vinnu þrátt fyrir verki eða skerta starfsgetu.

Á síðunni *Velvirk í starfi* – *Leiðtogar* geta stjórnendur og mannauðsstjórar nálgast góð ráð og verkfæri tengd mannauðsmálum í þeim tilgangi að skapa vinnustaðamenningu sem eykur vellíðan starfsfólks og styrkir vinnustaðinn. Þar er bent á árangursríka stjórnunarstíla, mikilvægi trausts og virðingar í samskiptum og gagnlegar upplýsingar fyrir nýja stjórnendur. Einnig eru lögð til myndræn og gagnvirk verkfæri sem taka á streitu, kulnun og starfsþróun.

### Samband við sérfræðing

Þá geta nú bæði starfsfólk og stjórnendur haft samband með því að hringja til VIRK eða senda erindi og óska eftir að sérfræðingur hafi samband til að ræða málin þegar þörf er á ráðgjöf eða leiðbeiningum.

Er það von VIRK að þessi viðbót við starfsemina komi vinnustöðum að góðum notum og geti orðið til að auðvelda starfsfólki og stjórnendum að sinna störfum sínum.

Þá var bætt við töluverðu efni á vefinn fyrir stjórnendur og starfsfólk. Má þar helst nefna efni um kynferðislega áreitni í tengslum við vitundarvakninguna „Það má ekkert lengur“, efni tengdu streitu og breytingarskeiði og nýju efni tengdu streitu, samskiptum og kulnun sem styður enn frekar þær kenningar að við þurfum að huga betur að stjórnun og hegðun á vinnustöðum.

Einnig var bætt við áhugaverðu efni um verki ásamt nýju starfsþróunarefni með sérstakri umfjöllun um starfslok. Þá var unnið að nýju forvarnaefni fyrir starfsfólk og stjórnendur á vinnustöðum sem hefur verið kallað *Velvirk í starfi*.

### Yfir 200 leiðir til að velja úr við starfslok

Á [velvirk.is](http://velvirk.is) hefur forvarnasviðið jafnframt tekið saman gagnlegt efni um starfsþróun allt frá leitinni að fyrsta starfinu til starfsloka. Stórir árgangar nálgast nú hinn svokallaða „starfslokaaldur“.

Með bættri heilsu og betra lífi getur fólk gert ráð fyrir að á þessum tímamótum séu framundan kannski 10 – 20 ár við góða heilsu sem gefa færi á innihaldsríku lífi. Það á enginn að láta það koma sér á óvart að breytingar séu framundan og að eðlilegt sé að verja tíma í að finna verðug verkefni, tilgang og hamingju á þessu tímabili lífsins.



Káfa | Stara | Segja klúra brandara | Halla sér of nálægt fólki | Biðja um kynlíf | Senda myndir af kynfærum | Hengja upp klámfengnar myndir og dagatöl | Slá, hrista eða rassskella | Kyssa | Þrábiðja um stefnumót | Spyrja út í kynlíf annarra | Taka myndir án leyfis | Gefa kynferðislegar gjafir | Strjúka | Athugasemdir varðandi kynhneigð | Biðja um kynferðislegan greiða | Áreita á samfélagsmiðlum | Sitja of nálægt | Klæmast, faðma og knúsa án leyfis | Óvelkomin snerting | Kynferðislegar hreyfingar og látbragð | Mæna ofan í hálsnál | Lýsa eigin kynlífi eða blæti | Standa of nálægt | Athugasemdir varðandi líkama og útlit | Króa fólk af | Kynferðisleg ummæli um klæðaburð | Sýna eða senda öðrum klám | Óumbeidd nudd | Athugasemdir varðandi kynvitund

## ÞAÐ MÁ EKKERT LENGUR



velvirk.is

Staðan er ekki ósvipuð þeirri sem var um tvítugt því nú gefst aftur færi á að skoða hvað væri gaman að gera í lífinu. Hvort hugurinn stefnir til þess að halda áfram að vinna, leggjast í ferðalög, flytja á nýjan stað, arka um fjöll, passa barnabörnin, skapa sér nýjan starfsvettvang, rækta garðinn, skrifa bók, gera upp gamla bílinn, mastera golfið eða eitthvað allt annað.

Það er þegar upp er staðið í höndum hvers og eins að veita draumum sínum athygli, velja áhugaverð viðfangsefni og plana ferðalag sitt inn í framtíðina. Ef hugmyndir vantar má mögulega finna þær í þeim 200 hugmyndum sem settar eru fram á velvirk.is.

### Stjórnendahjólíð

Á árinu 2022 var hrint af stað vinnu við gerð sérstaks stjórnendaefnis með aðkomu auglýsingastofunnar Hvíta hússins til að minna á hvaða helstu þáttum í vinnustaðameningunni þurfi að huga að að til að auka vellíðan starfsfólks og draga úr streitu.

Verkefnið byggir á hugmyndafræði Christinu Maslach, eins helsta fræðimanns heims á sviði kulnunar. Niðurstaðan er „Stjórnendahjólíð“ þar sem stjórnendur geta snúið pappírskífu

### Viðurkenning fyrir Hver ert þú?

VIRK og Líney Árnadóttir, verkefnastjóri hjá VIRK fengu á árinu viðurkenningu Félags náms- og starfsráðgjafa fyrir lofsvert framlag til náms- og starfsráðgjafar á Íslandi. Viðurkenningin var veitt fyrir gagnvirka sjálfshjálparefnið *Hver ert þú?*

Um er að ræða verkfæri sem einstaklingar geta notað til að finna leið að framtíðardraumum sínum út frá styrkleikum, færni, áhugasviði, viðhorfum, reynslu og menntun. Þetta er nýstárlegt, stafrænt efni sem er sjálfsstyrkjandi og nýtist fólki á öllum aldri við starfsþróun og starfsval.

*Hver ert þú?* er aðgengilegt öllum á síðunni „Aftur í vinnu“ á virk.is sem gerir notendum kleift að vinna að eigin starfsframa í rólegheitum heima í stofu, eða raunar hvar og hvenær sem er.



og séð stutta umfjöllun um hvern af þeim sex þáttum sem taldir eru grunnforsendur fyrir vellíðan á vinnustað.

Hægt er að nálgast stjórnendahjólíð í höfuðstöðvum VIRK í Borgartúni 18 og lesa má um það á velvirk.is.

### Það má ekkert lengur vakti fólk til umhugsunar

Í byrjun ársins 2022 lauk vitundarvakningunni Virkjum góð samskipti sem var mjög vel heppnuð.

Strax var farið að huga að næstu vitundarvakningu um kynferðislega áreitni á vinnustöðum. Mikil vinna fór í að finna rétta nálgun á svo viðkvæmu efni og fundað ítrekað með aðilum á borð við Vinnueftirlitinu, Stígasmótum og fulltrúum kynjafræða við HÍ auk Hvíta hússins. Loks fannst rétta nálgunin og ákveðið að nýta Það má ekkert lengur sem slagorð.

Eftir mikla yfirlegu og fjölda funda hófst framleiðsla á efninu á haustmánuðum 2022 og efnið var frumsýnt í október. Vakningin hefur lifað síðan með mismikilli keyrslu og áherslum. Eins og í öðrum vakningum var stuðningsefni sett inn á velvirk síðuna og var um töluvert mikla vinnu að ræða með tilheyrandi lestri á rannsóknnum o.fl.

Í lok árs voru viðbrögð við vakningunni könnuð af EMC rannsóknnum að beiðni VIRK og töldu nærri 9 af hverjum tíu aðspurðra að vakningin vekti athygli á mikilvægu málefni. 87% svarenda höfðu séð auglýsinguna og ¾ líkaði hún vel. 45% aðspurðra höfðu rætt auglýsinguna eða kynferðislega áreitni á vinnustöðum við fólk eftir að hafa séð auglýsinguna.

Í tengslum við vakninguna voru hönnuð veggspjöld, kort og servíettur og er enn verið að dreifa þeim og geta áhugasamir nálgast efnið í þjónustuveri VIRK í Borgartúni 18.



HELGA EYSTEINSDÓTTIR forstöðumaður Hring sjár

# TILKOMA VIRK TÍMAMÓT Í STARFSENDURHÆFINGU



HRINGSJÁ, HÚSIÐ SEM VIÐ HEIMSÆKJUM AÐ HÁTÚNI 10D BER NAFN MEÐ RENTU. ÞAR HITTUM VIÐ HELGU EYSTEINSDÓTTUR FORSTÖÐUMANN SEM EKKI HEFUR NEINAR VÖFFLUR Á HELDUR DRÍFUR Í AÐ AÐSTAÐAN SÉ SKOÐUÐ ÁÐUR EN SPJALL VIÐ HANA UM STARFSEMINA HEFST.

Helga opnar inn í kennslustofur sem eiga það sameiginlegt að vera ekki fyrir fjölmenna bekkni enda segir hún markmiðið hjá Hring sjá að hafa ekki of marga nemendur í hverjum hópi. Einnig er þarna góð aðstaða fyrir margþætta kennslu og endurhæfingu – sem og fyrir þá sem starfa hjá Hring sjá.

Húsnæði Hring sjár er tvískipt, við Helga göngum eftir litríkum gangi inn í álíka stórt rými þar sem þjónustuþegar sem eru á styttri námskeiðum eða á matsbraut hafa sína sérstöku og þægilegu aðstöðu til náms og endurhæfingar, einnig þar eru kennslustofur, í þeirri stærstu er kennt bókhald. Þá er tölvuherbergi, skrifstofur fyrir náms- og starfsráðgjafa sem og iðjubjálfa og annað starfsfólk og loks alrými þar sem er hægt að halda fyrirlestra en líka sitja og spjalla.

Við hittum fyrir ýmsa á þessari vegferð, til að mynda lesblindusérfræðing sem einmitt er að skila af sér greiningum nokkurra aðila. Þessi dagur er reyndar sérstakur því lokað er fyrir vatnið og skapar það eðlilega nokkurt uppnám vegna salernismála. „En það lagast nú fljótlega,“ segir Helga og brosir. Eftir þessa vettvangskönnun snúum við aftur til skrifstofu Helgu með viðkomu hjá nýrri kaffivél.

## Nýtt þróunarverkefni í samstarfi VIRK og Hring sjár

„Í upphafi er gert stöðumat hjá þeim sem leita til Hring sjár í námsgreinunum íslensku, ensku og stærðfræði. Um sextíu prósent þeirra sem koma hingað í endurhæfingu koma að tilvísun VIRK, aðrir sem hingað leita hafa ríkissamning sem Vinnuálastofnun heldur utan um. Að mínu mati var tilkoma VIRK árið 2008 beinlínis tímamót í starfsendurhæfingu á Íslandi. Þar ríkir stefna sem skilar samkvæmt nýlegum könnunum um áttatíu prósent þjónustuþega út á vinnumarkað eða í nám því tengdu.

Mér finnst VIRK vera einskonar regnhlíf yfir endurhæfingarferli eins og það gerist best í okkar samfélagi. Hring sjá var fyrsta starfsendurhæfingastöðin sem gerði samning við VIRK þegar sú starfsemi hófst. Samstarfið hefur frá upphafi verið mjög gott,“ segir Helga þegar við erum sestur saman yfir kaffibolla til að ræða um starfsemi Hring sjár.

„Núna erum við með þróunarverkefni í gangi í samstarfi við VIRK, braut fyrir fólk af erlendum uppruna. Þetta er mjög spennandi verkefni sem vonandi er komið til að vera. Þar er gert raunhæft mat á þeirri færni sem viðkomandi býr yfir. Það er verið að þróa þetta áfram en margt hefur heppnast vel,“ heldur Helga áfram.

„Við fáum frá VIRK einstaklinga frá alls konar löndum og oft með erfiða lífsreynslu að baki. Flestir tala eitthvað smávegis í íslensku en oft er menningarmunurinn mikill. Það veldur ekki erfiðleikum nema helst hvað starfsreynslu varðar. Þau störf sem fólk hefur gengt á sínum heimaslóðum eru kannski ekki til hér.

Við þurfum þá að finna vinnu sem á einhvern hátt tengist því starfi sem fólk hefur gegndi þannig að hægt sé að yfirfæra þá reynslu og þekkingu sem viðkomandi

„Okkar hlutverk er ekki síst að finna hvar styrkleikar fólks liggja. Við reynum að fá fólk til að hætta að hugsa um hvað það getur ekki en hugsa þess í stað um hvað það getur.“

býr yfir. Sumt af þessu fólk hefur lokið námið í hinum ýmsu fræðum. Við erum með náms- og starfsráðgjafa til að athuga hvort hægt sé að fá það nám metið hér og hvernig hægt sé að draga þessa þekkingu fram í ferilskránni þannig að það nýtist í ferlinu.

Oft er fólk erlendum uppruna með ótrúlega góða starfsreynslu að baki en hefur ekki fengið að njóta sannmælis á vinnumarkaði hér. En þetta er stundum flókið og erfið áfallasaga að baki. Þessi nýja braut stendur yfir í tvo mánuði og gengur töluvert út á að kynna íslenskt samfélag. Við fáum félagsfræðikennara til að segja fólkinu hvernig samfélagið er uppbyggt og félagsráðgjafa til að segja því frá réttindum og skyldum á vinnumarkaði hér. Síðan þarf að hjálpa viðkomandi að gera ferilskrá. Mikilvægt er að fólk fái tækifæri til að læra grunnatriðin í íslensku, þess vegna leggjum við mikið upp úr umræðum um dagleg málefni.

## Fólk hefur oft mikla þörf fyrir að segja frá

Í fyrsta hópnum sem kom hingað í þessum erindum voru bara konur. Margar þeirra voru einangraðar en þarna myndaðist oft falllegur vinskapur. Konurnar eignuðust vinkonur sem voru í sömu stöðu og þær. Mér finnst að slíkt sé stór hluti af endurhæfingu þjónustuþega af erlendum uppruna. Sýna þeim að heimurinn er stærri hér á Ísland en virðist. Við höfum farið með þessa hópa, til dæmis í Alfreð til að kynna þeim störf sem þar eru í boði.

Við höfum sýnt þeim mismunandi vinnustaði og einnig heimsótt Rauða krossinn þar sem unnið er sjálfboðastarf. Borgarbókasafnið er einnig með flottar kynningar. Við reynum að víkka sjónvildarhring þeirra varðandi hið nýja umhverfi sem það er komið í. Þetta er vandasamt

verkefni. Fólk er að frá mismunandi menningarheimum en á það sameiginlegt að vilja þjálfa sig í að tala á íslensku.

Yfirleitt hefur fólk af erlendum uppruna sem hingað leitar ríka þörf fyrir að segja frá reynslu sinni. Það er þakklátt og hefur oftast mikla löngun til að komast út á vinnumarkaðinn og vera gildir samfélagsþegnar. Ég vona að Íslendingar taki almennt vel á móti fólk af erlendum uppruna. Við erum satt að segja hreykin af að geta boðið upp á svona heilstæða starfsendurhæfingu fyrir þennan hóp.

Hvað varðar þetta þróunarverkefni hef ég hins vegar áttað mig á að sumir sem koma þurfa lengri tíma. Ég hef fyrir mitt leyti áhuga á að þróa þetta verkefni lengra í samstarfi við VIRK ef unnt er. Þegar Íslendingar hafa lokið matsbrautinni þá koma þeir stundum hingað í skólann eða fara á námskeið en fólk af erlendum uppruna fær bara þessa tvo mánuði og síðan tekur ekki neitt við hér.

Það er erfitt að koma í nýtt samfélag eftir að hafa unnið jafnvel sérhæfð störf á sínum heimaslóðum. Þá er fyrir hendi fræðilegur grunnur sem væri hægt að nýta, einkum ef viðkomandi nær tökum á íslensku. Þetta er vissulega flókið og oft erfitt að finna starf við hæfi ef tungumálaerfiðleikar eru til staðar.“

## Er meira af konum en körlum sem sækja til ykkar frá VIRK?

„Lengi vel leituðu fleiri konur til Hring sjár en karlar – áttatíu prósent á móti tuttugu prósent. En síðustu árin hefur þetta verið nokkurn veginn jafnt. Á síðri árum hefur svo komið til sögunnar fólk af öðrum kynjum sem hafa hér samheitið „aðrir“.

Á matsbrautinni fyrir Íslendinga eru karlmenn nú í meirihluta. Hingað koma gjarnan drengir sem hafa útskrifast úr grunnskóla en geta ekki enn lesið sér til gagns. Ekki



endilega af því þeir séu lesblindir, heldur hafa þeir „týnst“ í kerfinu – kannski verið fyrirferðalítlir. Eftir hrúnið var tekin sú ákvörðun að minnka sérkennslu og fjölga í bekkjum. Þetta er á kostnað þeirrar kynslóðar sem er fædd í kringum aldamótin.

Samhliða þessu hafa orðið miklar breytingar í tæknimálum, nefnum símana og tölvunotkunina. Margir líta þetta hornauga en við ættum frekar að fagna þessari breytingu og nota hana á réttan hátt. Orðaforðinn ólíkur milli kynslóða en líklega hefur unga fólkíð alltaf átt sitt tungumál á hverjum tíma.

### VIRK hefur gert starfsendurhæfingu markvissari

Óneitanlega heldur það manni ungum að umgangast ungt fólk. Við vorum með árhátíð í sal um daginn. Þar mættu um sjötíu nemendur. Við vorum með plötusnúð og dönsuðum og skemmtum okkur saman. Hluti af endurhæfingunni er einmitt að læra að taka þátt í slíkum félagslegum aðstöðum. Ég gaf nemendum leyfi til þess að skreyta salinn og fékk þeim í hendur ákveðna fjárhæð til þess en skipti mér að öðru leyti ekki að.

Ég kom svo að skoða salinn og leist mjög vel á. Starfskona í salnum sagði að það hefði komið kona vegna fermingarveislu. Hún hafi haft orð á því hvað salurinn væri ofboðslega flottur og vildi vita hvaða fyrirtæki hefði séð um skreytinguna. Þetta var hópnum kærkomin viðurkenning, innan hans komu í ljós hæfileikar. Slíkt þarf að örva og benda á. Maður þarf að leggja áherslu á að manneskjan er fyrst og svo koma alls konar greiningar.

Ég hef starfað í fullorðinsfræðslu síðan 1999. Þá voru allir að gera þetta sitt í hvoru horninu en eftir að VIRK kom til sögunnar varð endurhæfing markvissari og fjölbreyttari, meira er nú vitað um þjónustupega og sögu þeirra, það hjálpar við starfsendurhæfingu. VIRK er með sérfræðinga sem fylgjast vel með og gott að geta leitað til þeirra.

Hringsjár er sem fyrr greindi liður í starfsendurhæfingarferli hjá VIRK. Við gerum árangurskannanir reglulega, síðast 2020 og náði hún til árána 2012 til 2019, þá voru áttatíu prósent af þeim sem höfðu útskrifast frá Hringsjár í námi eða starfi og

tökum þó ekki með þá sem voru á skrá hjá Vinnuálastofnun.“

#### Hverjir leita til Hringsjár almennt?

„Fólk sem hingað kemur er á öllum aldri og kynjum. Það útskrifast eftir þrjár annir í námi sem í grunninn samanstendur af íslensku, stærðfræði, tölvuleikni og ensku,“ segir Helga og minnir á hópmyndir af úrskrifuðum nemendum Hringsjár sem prýða veggj húsnæðisins.

### Meðalaldur nemenda Hringsjár nú tæp 29 ár

#### Hver stofnaði Hringsjár?

„Hringsjár hefur verið til frá 1987. Það er í eigu ÖBI. Fyrst var starfsemin á níundu hæð í Hátúni 10 en þetta hringlaga

”Fólk sem hingað kemur er á öllum aldri og kynjum. Það útskrifast eftir þrjár annir í námi sem í grunninn samanstendur af íslensku, stærðfræði, tölvuleikni og ensku.

húsnæði hér var byggt 1995. Vísir að þessari starfsemi byrjaði 1983 sem tölvunám fyrir fatlaða. Öryrkjabandalag Íslands og félagsmálaráðuneytið komu svo að starfseminni í Hátúni og hún breyttist í tölvu- og skrifstofuskóla. SEM-samtökin – „Samtök endurhæfðra mænuskaddaðra“ börðust hart fyrir því að þessi skóli yrði til. Á þeim tíma var aðgengi að skólabyggingum almennt ekki gott og því var áherslan mest á skrifstofutengingu nám fyrir mænuskaddaða í Hringsjár.

Í upphafi var námið tvær annir en varð fljótlega þrjár annir. Síðar komu lyftur og betra aðgengi í skóla og vinnustaði. Við það breyttist samsetning nemendahópsins rétt eins og samfélagið hefur líka gert. Segja má að nemendahópurinn hafi breyst

í samræmi við breytingar og nýgengi örorku. Nú er meira hér um fólk með fjölþættan vanda sem hefur dottið út af vinnumarkaði vegna slysa eða veikinda. Ýmsir sem koma hingað þurfa að finna sér nýjan starfsveitvang. Smám saman hefur starfsemin því þróast á þann veg sem hún er í dag.

Þegar ég hóf störf hér árið 2006 var meðalaldur þeirra sem sóttu endurhæfingu hingað 37,4 ár. Núna, sautján árum seinna, er meðalaldurinn tæp tuttugu og níu ár. Stærsti hópurinn sem er hér við nám í dag er á milli tuttugu og þrjátíu ára. Margir þeirra hafa dottið úr námi í framhaldsskóla og jafnvel grunnskóla. Ástæðurnar eru ýmsar, svo sem skólaforðun, einelti og neysla. Það liggja því margvíslega ástæður að baki.

Þegar fólk er vísað hingað frá VIRK þá heldur það sambandi við ráðgjafa sinn þar, en við tökum yfir starfsendurhæfinguna, höldum utan um sjúkrapjálfun, sálfræðiviðtöl og fleira. Hringsjár er fyrst og fremst starfsendurhæfing og námið er hluti af henni. Kröfur vinnumarkaðarins eru ræddar. Stundum þarf fólk að læra að mæta á réttum tíma, láta vita ef það er veikt og fá leyfi ef það þarf að fara til læknis.

Einnig er lögð áhersla á að fólk geti unnið í hóp sem ekki er sérvalið í, rétt eins og er almennt á vinnustöðum. Þótt grunurinn sé námið – íslenska, stærðfræði, enska og tölvuvinna – þá erum við að vinna með marga aðra þætti meðfram. Þessi fjögur fög eru eigi að síður grunnur að margvíslegu námi, sem fólk getur svo seinna farið í.

### Varanlegasta endurhæfingin að mennta fólk til starfsréttinda

Við gerum alltaf úttektir öðru hverju á því hvernig staðan er á fólk sem útskrifast hjá okkur. Áður fyrr var miklu algengara að fólk færi héðan beint út á vinnumarkaðinn. Nú er meira um að fólk fari í nám í framhaldsskólum. Ég tengi þetta við það að við erum með yngri hóp núna og einnig þá samfélagslegu kröfu að fólk hafi einhverja menntun til þess að fá starf og halda starfi. Ég vil meina að varanlegasta endurhæfingin sé ef við náum að mennta fólk til einhverra starfsréttinda. Við erum í samstarfi við Fjölbrotaskólann í Breiðholti, Fjölbrotaskólann við Ármúla, Borgarholtsskóla og Tækniskólann.“

#### Hvað er erfiðast að eiga við varðandi erfiðleika fólks sem kemur til ykkar?

„Neyslan er erfiðust viðureignar. Allir sem koma inn í Hringsjár skrifa undir samstarfssamning. Hringsjár er vímuefnalaust hús og í samningum er kveðið á um leyfi til að athuga hvort fólk sé í neyslu. Við erum í samstarfi við Heilsugæsluna hvað það snertir. Viðkomandi fer þá einn í slíka prófun og það er skilyrði þess að hann geti haldið áfram að mæta hér. En yfirleitt þarf ekki að beita slíkum úrræðum því fólk er almennt hreinskilið og segir bara eins og er.“

#### Eruð þið í samstarfi við SÁÁ?

„Ef á þarf að halda þá vísu við fólk þangað, að fara í viðtal í Von eða við gerum tilvísun til inntökuteymis fíknideildar Landspítalans. Neyslusjúkdómur eru erfiðir og það þarf að taka á þeim strax, síðan er fólk velkomið að meðferð lokinni. Fólk sem er í neyslu getur ekki verið í endurhæfingu, né heldur í vinnu eða skóla.“

Þeir sem líða af svokallaðri skólaforðun hafa oft upplifað erfiða hluti í skóla – beinlínis stíðna upp þegar þau sjá skólastofurnar. Í húsnæðinu sem við erum í hérna starfar skólinn en í hinni aðstöðunni er meira um námskeið og önnur úrræði. Þar er matsbrautin þar sem metið er hvar fólk er stöð. Og þar eru líka námskeið fyrir fólk af erlendum uppruna sem kemur hingað á vegum VIRK.

Ég legg mikla áherslu á að starfsmenn læri nöfn þeirra sem koma hingað í endurhæfingu, að fólk sé heilsað með nafni og fái þar með þá tilfinningu að það tilheyri hóp. Það er svo mikilvægt. Stundum koma upp samskiptavandamál hér eins og annars staðar. Þá bendi ég viðkomandi aðilum á að gott sé að vandinn hafi komið upp hér í Hringsjár þar sem hægt er að vinna úr honum. Fyrir kemur að ég er hér með tvo til þrjá nemendur til að ræða slík mál.

Samskiptavandinn sprettur gjarnan upp af því að hér mætist ólíkt fólk. Sumir sem hingað leita eru á einhverfurofinu, aðrir eru með ADHD, síðan er fólk sem kemur úr neyslusamfélaginu sem hefur harðan skráp og harðara orðfæri, sem hinir eru kannski viðkæmir fyrir. Oft þarf maður að benda fólk á að reyna að setja sig í spor hins aðilans, en það gengur auðvitað misjafnlega. Einmitt vegna þess að hingað sækir fólk með fjölþættan vanda þá höfum við fáa í hverjum hóp.

”Það er erfitt að koma í nýtt samfélag eftir að hafa unnið jafnvel sérhæfð störf á sínum heimaslóðum. Þá er fyrir hendi fræðilegur grunnur sem væri hægt að nýta, einkum ef viðkomandi nær tökum á íslensku.

Stundum kemur hingað fólk sem er greint til dæmis með vefjagigt, en þegar nánar er að gætt þá er það ekki frumorsökin heldur eitthvað annað sem veldur spennu og vanlíðan. Ungt fólk fær nú í auknum mæli einhverfugreiningu. Það getur haft áhrif á sjálfsmynd viðkomandi. Ég ólst upp í litlu sveitafélagi og þar var mannfólkið misjafnt einsog annars staðar. Reynt var að finna hverjum og einum hlutverk við hæfi. Ég hef á tilfinningunni að það hafi ríkt meira umburðalyndi í þessum efnun hér áður fyrr. Á sama tíma og allskonar greiningum fjölgar gerir vinnumarkaðurinn auknar kröfur um færni, einkum er auglýst eftir fólk sem er frábærlega gott í samskiptum. Þetta fælar þá frá sem eru til dæmis nýbúin að fá einhverfugreiningu. Þeir sækja bara ekki um.

Vissulega er ákjósanlegt að fólk hafi góða hæfni í mannlegum samskiptum en það eru ýmsir aðrir eiginleikar sem nýtast vel í starfi. Okkar hlutverk er ekki síst að finna hvar styrkleikar fólks liggja. Við reynum að fá fólk til að hætta að hugsa um hvað það getur ekki en hugsa þess í stað um hvað það getur. Það eru ekki allir á sama litrófinu í hinu mannlega samfélagi. Við reynum einnig að vekja athygli umhverfisins á því að fólk er ekki allt eins og hver og einn getur haft góða færni á sínu sviði.“

### Gleðilegt að hitta nemendur Hringsjár á vinnumarkaði

#### Hvernig tekur fólk þessum greiningum, almennt?

„Stundum verða einstaklingar svo uppteknir af greiningunni að við liggur við að þeir segi frá henni áður en þeir segja nafn sitt. Við leggjum höfuðáherslu á að við erum öll fyrst og fremst manneskjur og hver og ein er með sína sérvisku. Við erum ekki að gera lítið úr greiningunum og vinnum vissulega út frá þeim. En yfirleitt ræðum

við greiningar ekki við kennarana nema það beinlínis tengist náminu, til dæmis ef fólk greinist með lesblindu, ADHD, og á því erfitt með að einbeita sér og þar fram eftir götunum.

Sumt af því fólk sem kemur frá VIRK hefur nýlega fengið greiningu og sumum er það ákveðinn léttir að fá skýringu á því hvers vegna illa hefur gengið. Og það áttar sig á að það þarf að læra ákveðna tækni í námi og samskiptum. Ef fólk á erfitt með að vera lengi í nánd hefur það aðstöðu hér til að geta dregið sig í hlé og jafnað sig í einrómi. En það er annað í sambandi við þessar greiningar sem við höfum orðið vör við. Foreldrarir, eða aðrir aðstandendur, eru kannski algerlega á móti þeim. Þetta virðist vera þeim áfall og þeir sem fá greininguna þurfa stundum að glíma við afstöðu eins og „hvaða vitleysa er þetta“.

Fátt gleður mig meira en hitta nemendur Hringsjár sem komir eru í vinnu og gengur vel. Ég veiktist fyrir nokkru og varð að liggja á spítala í sjö daga. Á deildinni minni voru þrjú sjúkraliðar sem höfðu útskrifast frá Hringsjár og ég var satt að segja alveg „dekruð í drasl“ – eins og þar stendur. Það er svo gaman að sjá fólkíð sitt blómstra á vinnumarkaðinum.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Mynd: Lárus Karl Ingason

PORVALDUR SKÚLI PÁLSSON  
 STEFFAN WITTRUP MCPHEE CHRISTENSEN  
 MORTEN HØGH



VINNA OG  
 VERKIR

Starfstengdir stoðkerfisverkir teljast til verkjaástands sem rekja má til, eða leiðir af sér, skerta starfsgetu til skemmri eða lengri tíma. Hversu mikið starfsgetan skerðist fer eftir ýmsu, meðal annars hversu slæmir verkirnir eru, eðli þeirra og öðrum tengdum einkennum. Fyrir utan það að þeir takmarka starfsgetu, er einnig mikilvægt að taka tillit til þeirrar skerðingar á lífsgæðum sem langvinnir stoðkerfisverkir valda<sup>1</sup>. Tölur frá Evrópu sýna að 40% vinnufærra einstaklinga upplifa verki a.m.k. einu sinni á ári og að 20% allra vinnufærra karla og kvenna þjást af viðvarandi verkjum<sup>2</sup>. Langalgengast er að fólk á vinnumarkaði upplifi og kvarti yfir þrálátum verkjum í og frá hálsi og baki<sup>3</sup>.

Starfstengdir stoðkerfisverkir eru flókið fyrirbæri þar sem fjölmargir samverkandi

þættir liggja oft að baki (tafla 1). Þetta torveldar greiningu á hver undirliggjandi ástæða verkjanna er í raun, einkum og sér í lagi vegna þess að erfitt er að sýna fram á orsakasambandi milli þessara þátta (eða annarra) og verkja. Sem dæmi má nefna síendurteknar lyftur í vinnu sem geta mögulega aukið bakverki.

En lyftivinna með litla eða léttu hluti minnkar ekki endilega líkurnar á að fá verk í bakið. Þess vegna má segja, að þó að mikilvægt sé að reyna að finna alla þá þætti sem geta aukið líkur á vinnutengdum stoðkerfisverkjum, er ekki öruggt að sú leit geti fækkað eða stýtt veikindaleyfi eða ótímabært brotthvarf af vinnumarkaði.

Það er hægt að hafa áhrif á marga af fyrrnefndum þáttum (t.d. líkamlega þætti,

Líkamlegir þættir	Einstaklingsbundnir þættir	Umhverfisþættir	Þættir tengdir þjóðfélagsgerð
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lyfta og bera</li> <li>• Vinna í óþægilegum líkamsstöðum</li> <li>• Endurteknar athafnir</li> <li>• Að vinna á miklum hraða</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Streita</li> <li>• Hugsanir tengdar heilsu</li> <li>• Hugsanir tengdar verkjum</li> <li>• Gæði svefns</li> <li>• Félagslegur stuðningur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hönnun vinnustaðar</li> <li>• Skipulagning vinnustaðar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menntunarstig</li> <li>• Aldur</li> <li>• Kyn</li> <li>• Tekjur</li> </ul>

Tafla 1 Yfirlit yfir ýmsa þætti sem geta tengst vinnutengdum stoðkerfisverkjum. Unnið út frá Isusi et al<sup>4</sup>

streituvolda og svefngæði) á meðan erfitt getur verið að fást við þætti eins og menntunarstig og tekjur. Engu að síður er mikilvægt að undirstrika, að það getur verið erfitt að koma auga á hvað það er sem veldur verkjum hjá tilteknum starfsmanni. Burtséð frá orsök verkja er mikilvægt að meðhöndlun slíkra einkenna taki mið af öllum þeim þáttum sem geta stuðlað að verkjum. Það er ekki nóg að heilbrigðisstarfsmenn geri sér grein fyrir þessu flækjustigi þar sem rannsóknir sýna að starfsmenn og vinnuveitendur þurfa einnig að gera sér grein fyrir því<sup>5</sup>.

Af ofangreindu má sjá, að margir samverkandi þættir geta hamlað starfsgetu, en sálfræðilegir þættir geta í sumum tilvikum verið meginástæður vandans. Kulnun í starfi er gott dæmi um þetta. Í þessari grein er athyglinni hinsvegar beint að fjarveru frá vinnu þar sem undirliggjandi ástæður eru stoðkerfisverkir. Í greininni fjöllum við um, hvernig mikilvægt er að vinna með slíka verki frá mismunandi sjónarhornum, þ.e. við munum ræða æskilegar áherslur heilbrigðisstarfsfólks, hvað einstaklingur með verki getur sjálfur gert til að flyta batanum og hvernig vinnustaðurinn getur nýst sem mikilvægur þáttur í bataferlinu.

Vinna og verkir – sjónarhorn heilbrigðisstarfsmannsins

Það getur verið freistandi að halda því fram að mikil og krefjandi erfiðisvinna, sérstaklega þar sem um er að ræða síendurteknar lyftur í óæskilegri líkamsstöðu, geti með tímanum haft skaðleg áhrif. Ef skoðuð eru lífafræðileg áhrif slíkrar vinnu, þá virðist það að nokkru leyti rétt. Til dæmis vitum við að það að beygja sig fram, sitja með krosslagða fætur eða sitja með bogið bak í hangandi stöðu, eykur töluvert álag á hryggjarliði og

hryggþófa, álagið er langt umfram það sem mælist þegar setið er eða lyft með beinu baki.<sup>6</sup> Þetta þýðir þó ekki endilega að áverki hljóti af, heldur einfaldlega að álagið sé mismunandi eftir því hvaða líkamsstöðu maður er í.

Hinsvegar er mikilvægt að hafa í huga að þó að ákveðið orsakasambandi virðist vera til staðar milli hryfingar, álags og slits, þá upplifa ekki allir verki þrátt fyrir að þessir þættir séu til staðar. Reyndar er það svo, að hjá sumum virðist skortur á hryfingu og breytileika í hryfimyntstri vera hluti af vandamálinu. Þetta sést til dæmis hjá einstaklingum með bakverki, sem hafa tilhneigingu til að hryfja sig, að miklu leyti, alltaf eins og eiga erfiðara

með að slaka á bolvöðvunum (kvið og bakvöðvar) samanborið við einkennalaus einstaklinga<sup>7-9</sup>.

Með öðrum orðum þá hryfja þessir einstaklingar sig oft á þann hátt að álagið á bakið eykst frekar en hitt. Álag er ekki einungis bundið við það að lyfta þungum hlutum síendurtekið, heldur getur það líka byggst upp yfir lengri tíma. Gott dæmi um þetta eru langvarandi setur, sem oft eru settar í sambandi við eymsli/verki í baki, hálsi og herðum, sérstaklega ef bakið er ekki beint/setið er með beint bak. Ef litið er til rannsókna sést þó að sáralítil fylgni virðist vera milli setstöðu og verkja<sup>10</sup>. Engu að síður er það almennur skilningur meðal heilbrigðisstarfsmanna<sup>11,12</sup> og almennings<sup>13</sup> að það að vera beinn í baki (sitjandi og standandi) sé betra og „réttara“ heldur en að sitja, standa og lyfta t.d. með bogið bak.

Í þessu tilliti er mikilvægt að hafa í huga að það er ekki endilega líkamsstaðan sem er rétt eða röng, heldur frekar hversu lengi eða oft við höldum sömu líkamsstöðu. Það er nefnilega svo, að flestir þeirra sem eru einkennalausir eða einkennalítir, skipta reglulega um líkamsstöðu og þar gildir einu hvort um er að ræða setstöðu, standandi eða liggjandi stöðu. Þeir skipta gjarnan reglulega um stöðu án þess að hugsa sig um. Með þetta í huga, gæti það orkað tvímælis að segja að ef/þegar maður finnur fyrir verkjum, eigi maður allt í einu að byrja framkvæma hryfingar á ákveðinn hátt.

Flest okkar þekkja það að upplifa óþægindi eftir að hafa setið lengi eða lyft einhverju þungu endurtekið<sup>14</sup> en það er ef til vill þar sem vandamálið liggur, þ.e.a.s. ekki í því að eymslin séu afleiðing síendurtekens áreitiss, heldur frekar að einkennunum sé haldið við af t.d. löngum setum eða þungum lyftum. Í

” Lykilatriðið hér er því oft að sýna starfsmanninum (og í mörgum tilvikum vinnuveitandanum einnig) hvernig hægt sé að framkvæma athafnir daglegs lífs og vinnu á mismunandi hátt.



fljótu bragði getur það hljómað eins og tvær hliðar á sama peningi, en getur hinsvegar haft þýðingu í sambandi við meðhöndlun.

Í þessu tilviki geta heilbrigðisstarfsmenn gegnt lykilhlutverki í því að kortleggja hvernig einstaklingurinn hreyfir sig venjulega, með það fyrir augum að geta aðstoðað hann við að aðlaga sig að þeim athöfnum sem þarf að framkvæma, í stað þess að hætta þeim alfarið. Þetta getur t.d. falist í að breyta setstöðu eða lyftitækni, án þess að það þurfi að þýða að það sé til einhver rétt og/eða röng leið til að beita sér við vinnuna. Lykilatriðið hér er því oft að sýna starfsmanninum (og í mörgum tilvikum vinnuveitandanum einnig) hvernig hægt sé að framkvæma athafnir daglegs lífs og vinnu á mismunandi hátt.

### Vinna og verkir – sjónarhorn starfsmannsins

Það getur vissulega verið streituvaldandi að upplifa skerta starfsgetu og slíkt ástand hefur áhrif bæði heima fyrir og að sjálfsögðu á vinnustaðnum. Þetta getur þýtt að einstaklingurinn upplifi (líkamlega) minnkaða getu til að framkvæma þau verkefni sem vinnan krefst og einnig valdið áhyggjum varðandi framtíðina, atvinnuöryggi, tekjumissi og þar fram eftir götunum. Í þeim tilvikum sem starfsmaður hefur síendurtekið verið í veikindaleyfi vegna verkja, getur það haft neikvæðar afleiðingar fyrir viðkomandi á vinnustaðnum, þar sem oft er litið niður á einstaklinga í slíkri stöðu<sup>15</sup>.

Öflugt við það sem margir halda, þá getur það að halda áfram að vinna þrátt fyrir verki, verið mikilvægur þáttur í bataferlinu. Ef haft er í huga að verkir/verkur eru yfirleitt margþætt fyrirbrigði (tafla 1), gefur augaleið, að vinnustaðurinn getur oft verið góður vettvangur fyrir endurhæfinguna. Sem dæmi um þetta má nefna að margir upplifa sterk félagsleg tengsl á vinnustaðnum en þau geta rofnað við langvarandi veikindaleyfi. Að sama skapi hefur það sýnt sig að vinnustaðurinn getur haft jákvæð áhrif bæði á heilsu og lífsgæði<sup>16</sup>. Þegar haft er í huga að uppbyggileg félagsleg tengsl geta dregið úr streitu<sup>17</sup> og verkjum<sup>18</sup>, styður það einnig við það að það geti haft sína kosti að sinna áfram starfi sínu, þrátt fyrir verki.

Engu að síður er mikilvægt að hafa hugfast að það að mæta til vinnu þrátt fyrir verki og reyna að berjast í gegnum vinnudaginn, á ekki að vera á ábyrgð einstakra starfsmanna. Frekar á að líta á þetta sem hluta

” Sú nálgun sem lýst er hér felur hinsvegar í sér að heilbrigðisstarfsfólk ætti í miklu meiri mæli að vinna að því að endurhæfingin fari fram í þeim aðstæðum sem skjólstæðingar þess eru í. Í þessu tilviki á vinnustaðnum.

af endurhæfingunni, þar sem starfsmaður, vinnuveitandi og heilbrigðisstarfsmenn vinna saman að því að endurheimta starfsgetu. Vinnan eða starfið verður þannig vettvangur endurhæfingarinnar.

### Virk nálgun við meðhöndlun verkja á vinnustað

Af ofangreindu má sjá að verkir (vinnutengdir eða almennt) eru yfirleitt ekki fyrirbæri sem hægt er að fjarlægja á einfaldan hátt. Í áraráðir hafa rannsóknir að miklu leyti beinst að því að skoða hvort og hvernig hreyfing og líkamsþjálfun, innan og utan vinnustaðarinnar, geti haft jákvæð áhrif á verki og veikindaleyfi. Niðurstöður rannsókna virðast vera nokkuð einsleitar, þar sem kostir slíkrar nálgunar eru ótvíræðir<sup>19-21</sup> og sýna, að markviss, létt líkamsþjálfun og það að auka hreyfingu utan vinnu, getur dregið umtalsvert úr starfstengdum verkjum, auk þess að fækka veikindadögum.

Að sama skapi hefur verið sýnt fram á að skipulagðar, reglubundnar pásur/hlé innan vinnudags geti verið góður kostur fyrir þá starfsmenn sem vinna líkamlega krefjandi vinnu<sup>22</sup>. Það að temja sér reglubundna hreyfingu og almennt að tileinka sér heilbrigðan lífsstíl, er ein af bestu leiðunum til að fyrirbyggja stoðkerfisverki á vinnustað og utan hans<sup>23,24</sup>.

Við erum ekki öll steipt í sama mót. Þetta gildir einnig um hreyfingu og þjálfun innan og utan vinnu. Þar af leiðandi er mikilvægt að slík nálgun taki mið af einstaklingsbundnum þörfum og áhuga. Að öðrum kosti er hætt við að verkefnið verði ekki langlíft, heldur einungis áttak sem lýkur þegar áhuginn þverr. Þess vegna er mikilvægt, til þess að tryggja langlífi slíkrar nálgunar, að þjálfunin sé skemmtileg, fjölbreytt og viðeigandi miðað við þær athafnir sem vinnan krefst.

### Hvernig getur vinnan hjálpað við að ná bata?

Vinnan/starfið sem endurhæfing, hefur það að markmiði að snúa aftur til vinnu, þar sem athyglinni er beint að vinnunni en ekki verkjunum. Fyrir stóran hluta fólks með viðvarandi/þráláta verki, getur virst óhugsandi að snúa aftur til vinnu fyrr en hægt er að ná einhverri stjórn á verkjunum<sup>25</sup>. Lykilatriði í því að geta snúið til baka er, í þessu samhengi, samvinna milli samstarfsmanna/vinnufélaga, yfirmanna og starfsmannsins sjálfs, þar sem allir þessir aðilar taka virkan þátt í ferlinu<sup>15</sup>. Í þessu samhengi hefur það sýnt sig, að markviss samvinna skiptir miklu máli. Þar er verkefnum deilt niður í afmarkaða þætti, þar sem hægt væri að taka tillit til einstakra þarfa t.d. með sveigjanlegum vinnutíma, svigrúmi til að takast á við versnandi einkenni og stjórnun á vinnuálagi<sup>25</sup>.

Vinna sem hluti af endurhæfingu hefur það að markmiði að vinna með verkjavandamálið í því samhengi og umhverfi sem starfsmaðurinn er á leið til baka í, en þetta getur einmitt stutt við þau gildi og sjálfsmynd sem starfsmaðurinn hefur<sup>26</sup>. Slík nálgun á helst að fela í sér alla þá jákvæðu þætti sem það að vera í vinnu (í stað þess að vera í meðhöndlun á stofu eða endurhæfingarmiðstöð) felur í sér, t.d. samskipti við samstarfsfólk, upplifun af því að leggja eitthvað af mörkum og að sjá tilgang með þeim æfingum og verkefnum sem unnið er með.

Með því að nýta vinnuna og vinnustaðinn sem mikilvægan hluta af meðferðarferlinu, styrkist sambandið milli vinnuveitanda/vinnustaðar og starfsmannsins, enda ekki um eiginlegt veikindaleyfi og fjarveru að ræða, heldur tímabil þar sem verkefnið eru aðlöguð að endurhæfingarferlinu. Þessi nálgun getur verið heillavænlegri kostur en að vera í veikindaleyfi og vera fjarverandi frá vinnustað, en sýnt hefur verið fram á

að erfitt getur reynst að hefja störf að nýju eftir langvarandi fjarveru vegna veikinda. Þetta á bæði við um einstaka starfsmenn, sem geta átt erfitt með að komast í gang á ný,<sup>27</sup> og vinnustaðinn sjálfan, þar sem erfitt getur verið að breyta eða aðlaga verkferla að einstaklingi sem hefur verið lengi frá vinnu vegna verkja eða annarra veikinda<sup>25</sup>. Ef vinnan verður/er hluti af endurhæfingarferlinu, geta starfsmaður og vinnustaður unnið saman að því að aðlaga verkefni að starfsgetu, gjarnan í samstarfi við heilbrigðisstarfsfólk.

Nálgun eins og lýst er hér að ofan er ekki ný af nálinni. Það sem er hinsvegar nýtt í þessu samhengi er, hvernig litið er á verki og að hvaða marki þeir eigi að stjórna atvinnuþátttöku. Oft er því haldið fram að forsenda þess að snúa aftur til vinnu sé að verkirnir minnki eða hverfi alveg. Boðskapurinn hér er allt annar, þ.e.a.s. að forsenda þess að verkirnir hverfi sé að starfsmaður snúi aftur til fyrra starfs eða sé í vinnu allt endurhæfingarferlið ef mögulegt er. Þetta krefst þess þó, eins og lýst er að ofan, samvinnu milli vinnustaðarinnar og starfsmannsins, gjarnan með aðkomu heilbrigðisstarfsfólks. Hlutverk heilbrigðisstarfsfólks hefur í áraráðir verið talið að fjarlægja og lækna einkenni. Sú nálgun sem lýst er hér felur hinsvegar í sér að heilbrigðisstarfsfólk ætti í miklu meiri mæli að vinna að því að endurhæfingin fari fram í þeim aðstæðum sem skjólstæðingar þess eru í. Í þessu tilviki á vinnustaðnum.

### Höfundar

Þorvaldur Skúli Pálsson, Head of Research (Mphd, PhD) Department of Physiotherapy and Occupational Therapy, Aalborg University Hospital.

Steffan Wittrup McPhee Christensen (Mphd, PhD) Department of Health Science and Technology, Aalborg University. Department of Physiotherapy, University College of Northern Denmark, Aalborg.

Morten Høgh (MSc, PhD) Musculoskeletal Health and Implementation. Department of Health Science and Technology, The Faculty of Medicine, Aalborg University.

### Heimildir

- Chang YF, Yeh CM, Huang SL, et al. Work Ability and Quality of Life in Patients with Work-Related Musculoskeletal Disorders. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(9).
- Parent-Thirion A, Biletta I, Cabrita J, et al. Sixth European working conditions survey—overview report. 2016.
- De Kok J, Vroonhof P, Snijders J, et al. Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU. *European agency for safety and health at work*. 2019;1.
- Isusi I. Work-related musculoskeletal disorders—facts and figures. *Luxembourg: European agency for safety and health at work*, 2020. In.
- Rasmussen CDN, Oakman J, Karstad K, Rugulies R, Holtermann A, Stevens ML. Pain management in eldercare employees - the role of managers in addressing musculoskeletal pain and pain-related sickness absence. *BMC Public Health*. 2022;22(1):432.
- Huang M, Hajizadeh K, Gibson I, Lee T. Analysis of compressive load on intervertebral joint in standing and sitting postures. *Technol Health Care*. 2016;24(2):215-223.
- Falla D, Gizzi L, Tschapek M, Erlenwein J, Petzke F. Reduced task-induced variations in the distribution of activity across back muscle regions in individuals with low back pain. *Pain*. 2014;155(5):944-953.
- Wong KC, Lee RY, Yeung SS. The association between back pain and trunk posture of workers in a special school for the severe handicaps. *BMC Musculoskelet Disord*. 2009;10:43.
- Lima M, Ferreira AS, Reis FJJ, Paes V, Meziat-Filho N. Chronic low back pain and back muscle activity during functional tasks. *Gait Posture*. 2018;61:250-256.
- Slater D, Korakakis V, O'Sullivan P, Nolan D, O'Sullivan K. "Sit Up Straight": Time to Re-evaluate. *J Orthop Sports Phys Ther*. 2019;49(8):562-564.
- Korakakis V, O'Sullivan K, O'Sullivan PB, et al. Physiotherapist perceptions of optimal sitting and standing posture. *Musculoskelet Sci Pract*. 2019;39:24-31.
- Nolan D, O'Sullivan K, Stephenson J, O'Sullivan P, Lucock M. What do physiotherapists and manual handling advisors consider the safest lifting posture, and do back beliefs influence their choice? *Musculoskelet Sci Pract*. 2018;33:35-40.
- Korakakis V, O'Sullivan K, Whiteley R, et al. Notions of "optimal" posture are loaded with meaning. Perceptions of sitting posture among asymptomatic members of the community. *Musculoskeletal Science & Practice*. 2021;51.
- Andersen LL, Vinstrup J, Sundstrup E, Skovlund SV, Villadsen E, Thorsen SV. Combined ergonomic exposures and development of musculoskeletal pain in the general working population: A prospective cohort study. *Scand J Work Environ Health*. 2021;47(4):287-295.
- Bean DJ, Dryland A, Rashid U, Tuck NL. The Determinants and Effects of Chronic Pain Stigma: A Mixed Methods Study and the Development of a Model. *J Pain*. 2022;23(10):1749-1764.
- Waddell G, Burton A. *Is work good for your health and well-being?* London: TSO; 2006.
- Jay K, Andersen LL. Can high social capital at the workplace buffer against stress and musculoskeletal pain?: Cross-sectional study. *Medicine (Baltimore)*. 2018;97(12):e0124.
- Nicolardi V, Panasiti MS, D'ippolito M, Pecimo GL, Aglioti SM. Pain perception during social interactions is modulated by self-related and moral contextual cues. *Scientific Reports*. 2020;10(1):41.
- Tersa-Miralles C, Bravo C, Bellon F, Pastells-Peiró R, Rubinat Arnaldo E, Rubí-Carnacea F. Effectiveness of workplace exercise interventions in the treatment of musculoskeletal disorders in office workers: a systematic review. *BMJ Open*. 2022;12(1):e054288.
- Kelly D, Shorthouse F, Roffi V, Tack C. Exercise therapy and work-related musculoskeletal disorders in sedentary workers. *Occupational Medicine*. 2018;68(4):262-272.
- Eisele A, Schoser D, Klein M, et al. Interventions for preventing back pain among office workers – a systematic review and network meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022;49.
- Gupta N, Rasmussen CL, Hartvigsen J, et al. Physical Activity Advice for Prevention and Rehabilitation of Low Back Pain- Same or Different? A Study on Device-Measured Physical Activity and Register-Based Sickness Absence. *J Occup Rehabil*. 2022;32(2):284-294.
- Palmlof L, Holm LW, Alfredsson L, Magnusson C, Vingård E, Skillingate E. The impact of work related physical activity and leisure physical activity on the risk and prognosis of neck pain – a population based cohort study on workers. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2016;17(1):219.
- Dzakpasu FQS, Carver A, Brakenridge CJ, et al. Musculoskeletal pain and sedentary behaviour in occupational and non-occupational settings: a systematic review with meta-analysis. *Int J Behav Nutr Phys Act*. 2021;18(1):159.
- Grant M, Rees S, Underwood M, Froud R. Obstacles to returning to work with chronic pain: in-depth interviews with people who are off work due to chronic pain and employers. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 2019;20(1):486.
- Haugli L, Maeland S, Magnussen LH. What facilitates return to work? Patients' experiences 3 years after occupational rehabilitation. *J Occup Rehabil*. 2011;21(4):573-581.
- Faour M, Anderson JT, Haas AR, et al. Prolonged Preoperative Opioid Therapy Associated With Poor Return to Work Rates After Single-Level Cervical Fusion for Radiculopathy for Patients Receiving Workers' Compensation Benefits. *Spine (Phila Pa 1976)*. 2017;42(2):E104-e110.



SVANDÍS NÍNA JÓNSDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK

# HORFT TIL FRAMTÍÐAR STAÐA RANNSÓKNA HJÁ VIRK



Rannsóknaráð VIRK

Sitjandi frá vinstri: Svandís Nína Jónsdóttir, Jónína Waagfjörð, María Póra Þorgeirsdóttir.

Standandi frá vinstri: Guðrún Rakel Eiríksdóttir, Þórey Edda Heiðarsdóttir, Berglind Stefánsdóttir.

ÞAÐ ER ÓUMDEILT AÐ RANNSÓKNIR – SEM BYGGJA Á GAGNREYNDUM RANNSÓKNARAÐFERÐUM – ERU GRUNDVÖLLUR AÐ FRAMPRÓUN ÞEKkingar. ÞETTA Á SÉRSTAKLEGA VIÐ UM HIÐ ÞVERFAGLEGA EÐLI STARFSENDURHÆFINGAR EN ÞAR REYNIÐ Á AÐKOMU OG SAMVINNU ÓLÍKRA FAGSTÉTTA.

**A**nnað flækjustig er varðar starfsendurhæfingu er staða vinnumarkaðar á hverjum tíma fyrir sig. Örar tæknibreytingar síðustu áratuga flýta óneitanlega fyrir úreldingu þekkingar og færni sem – eðli málsins samkvæmt – hefur víðtæk áhrif á þær manneskjur sem þar starfa<sup>1</sup>. Við þessum aðstæðum hefur starfsendurhæfing þurft að bregðast við og taka mið af. Framboð á úrræðum í starfsendurhæfingu hefur einnig áhrif á framgang hennar. Framboðið er mismikið eftir aðstæðum hverju sinni og í sumum tilvikum hefur VIRK tekið þátt í þróun nýrra úrræða sem eftirspurn er eftir.

Af þessum sökum hefur VIRK ákveðið að blása til sóknar í rannsóknnum og auka umfang þeirra í starfsemi. Sérstaklega verður lögð áhersla á aukið rannsóknasamstarf við hina ýmsu úrræðaaðila, ýmist um árangursmælingar á úrræðum sem þeir bjóða upp á, þróun nýrra úrræða til að mæta nýrri eftirspurn eða nánari greiningu á því hvort úrræði séu viðeigandi fyrir alla eða hvort þau henti einstaklingum misvel eftir heilsufarsþáttum eða bakgrunni. Í

þessu eru fólgin tækifæri fyrir þá aðila sem vilja þróa úrræðin betur og jafnvel eiga kost á að fá rannsóknaniðurstöður sínar birtar í fagtímaritum.

## Rannsóknastefna VIRK

Eðli málsins samkvæmt þurfa rannsóknir hjá VIRK að uppfylla skilyrði nýlegrar rannsóknastefnu sem samþykkt var af framkvæmdastjórn VIRK 26. nóvember 2020. Stefnan markaði ákveðin tímamót í starfsemi VIRK, þá sérstaklega með tilliti til aukinna krafa á hendur þeirra sem sinna rannsóknnum í samstarfi við sjóðinn.

þ.e. að þjónustupegar fái nauðsynlegt næði til að ljúka starfsendurhæfingu án mikilla truflana. Það sem einnig skiptir máli hér – og rannsakendur þurfa að taka tillit til – er að fólk í starfsendurhæfingu er misjafnlega veikt og þola sumir lítið sem ekkert rask á endurhæfingartímabilinu. Þátttaka í rannsóknarverkefnum hentar því alls ekki öllum og þurfa þarfir þjónustupega ætíð að vera í fyrirrúmi.

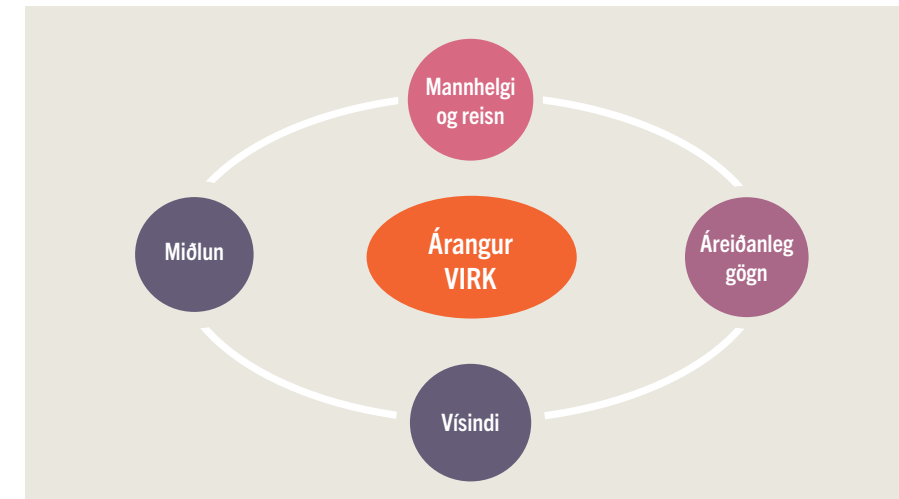
Í þessu tilliti er mikilvægt að spyrja sig nokkurra spurninga áður en haldið er af stað í þróun nýrra úrræða eða árangursmælinga þar sem gert er ráð fyrir þátttöku

lýsingar eru grundvöllur þess að hægt sé að veita einstaklingsmiðaða þjónustu og leggja jafnframt grunninn að rannsóknnum til uppbyggingar í starfsendurhæfingu.

Um þessar mundir vinna sérfræðingar VIRK hörðum höndum að því að aðlaga gögnin, búa til tímalínur og gera þau þannig úr garði gerð að þau henti til notkunar í vísindarannsóknnum. Vonast er til að í ársbyrjun 2024 verði hægt að fara í rannsóknasamstarf við vísindafólk á grundvelli gagnanna.

## Rannsóknaráð VIRK

Til að fylgja rannsóknastefnunni úr hlaði var Rannsóknaráði VIRK komið á lagginnar. Í því sitja að jafnaði 6-7 sérfræðingar VIRK ásamt persónuverndarfulltrúa. Framkvæmdastjóri VIRK er ábyrgðarmaður ráðsins en tölfræðingur VIRK – sem jafnframt er verkefnastjóri rannsókna og greininga – leiðir ráðið og heldur utan um starfsemi þess. Helstu hlutverk Rannsóknaráðs er að taka á mótum umsóknnum um rannsóknasamstarf frá ytri aðilum, meta forsendur þeirra og vísindalegt gildi og liðsinna við gagnaöflun, ef umsóknir eru samþykktar. Ef af samstarfi verður er það þó ætíð háð gildandi lögum og reglum um persónuvernd og samþykki Vísindasiðanefndar, ef við á. Aðrar nauðsynlegar forsendur fyrir samstarfi eru m.a. eftirfarandi:



Rannsóknastefnunni má skipta í nokkur höfuðatriði en hér verður fjallað um þrjú þeirra:

- Mannhelgi og reisin einstaklinga og hópa
- Aðgát og hófsemi
- Vandaðar upplýsingaskrár

### Mannhelgi og reisin einstaklinga og hópa

Eitt af skilyrðum rannsókna hjá VIRK er að leitast sé við að vernda einstaklinga og hópa í þjónustu sjóðsins. Mannleg reisin er lykilatriði í velsæld einstaklinga og hefur áhrif á bataferli og framtíðarhorfur á vinnumarkaði. Því leggur VIRK sérstaka áherslu á að niðurstöður rannsókna vegi aldrei að ímynd og heiðri einstaklinga út á við með vísun í hópa sem þeir tilheyra. Þar af leiðandi er brýnt að rannsóknir á vegum VIRK séu gagnlegar og uppbyggjandi, að þær miði ætíð að því að bæta líf einstaklinga með heilsuþrengingum og leiti leiða til að brúa bilið á milli fólks með skerta starfsgetu og vinnumarkaðar.

### Aðgát og hófsemi

Þegar um er að ræða einstaklinga sem enn eru í þjónustu VIRK þarf að gæta hófsemi,

einstaklinga sem hafa ekki lokið þjónustu hjá VIRK:

- Er úrræðið/meðferðin sem ætlunin er að þróa, viðeigandi fyrir einstaklinga í starfsendurhæfingu? Fellur hún vel að þörfum þeirra?
- Þarf ef til vill að sérsníða úrræðið/meðferðina með tilliti til bakgrunns þjónustupega eða aðstæðna?
- Ef um árangursmælingar er að ræða, hversu oft og við hvaða aðstæður er gert ráð fyrir að mælingar eigi sér stað? eru mælitækin viðurkennd og gagnreynd?

### Áreiðanlegar upplýsingaskrár sem fylgja ströngustu gæðakröfum

Grundvöllur góðra rannsókna eru réttmætar og áreiðanlegar upplýsingaskrár sem eru yfirfarnar reglulega og fylgja lögum um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga í hvívetna. Til að sinna einstaklingum í þjónustu sem best – og jafnframt uppfylla lagalegar skyldur sínar gagnvart hinu opinbera – safnar VIRK tölulegum upplýsingum um stöðu einstaklinga í upphafi og lok þjónustu ásamt því að meta reglulega framvindu starfsendurhæfingarinnar. Þessar upp-

- Að rannsóknarefnið sé á vettvangi starfsendurhæfingar
- Að tilgangur og markmið rannsóknarinnar sé að bæta gæði úrræða og/ eða auka fjölbreytileika þeirra í starfsendurhæfingu
- Að rannsóknin sé mikilvæg í samfélagslegu tilliti
- Að rannsóknarferlið og birting niðurstæðna brjóti hvergi á mannhelgi og reisin þjónustupega VIRK
- Að markmið rannsóknarverkefna sé ekki þróun á markaðsefni, s.s. gerð markpósta og/eða kynninga á vörum eða þjónustu á almennum markaði.

Rannsóknastefnan er í heild sinni birt á vefsíðu VIRK og þar má lesa nánar um þessi atriði og aðra áhersluþætti.

## Rannsóknir innanhúss hjá VIRK

Heilt á lítið er VIRK í stöðugri þekkingaröflun í starfsemi sinni. Meðal annars var nýverið sett á lagginnar þekkingarsetur um kulnun undir stjórn Berglindar Stefánsdóttur og



Guðrúnar Rakelar Eiríksdóttur, klínískra sálfræðinga og sérfræðinga í kulnun. Markmið þekkingarsetursins er meðal annars að sinna vísindalegum rannsóknum á kulnun og kulnunaréinkennum og miðlun hagnýtrar þekkingar og bjargráða til einstaklinga og vinnustaða.

Einnig hefur VIRK haldið úti svonefndri eftirfylgdarkönnun um árabíl á stöðu útskrifaðra einstaklinga á vinnumarkaði. Könnuninni má að einhverju leyti líkja við ferilrannsóknir (e. cohort studies) þar sem hópum einstaklinga er fylgt reglubundið eftir. Hringt er í einstaklinga sem lokið hafa þjónustu á u.þ.b. sex mánaða fresti í allt að þrjú ár eftir að þjónustu lýkur. Á næstu misserum er áætlað að nýta gögnin til að meta breytingar á stöðu einstaklinga á vinnumarkaði eftir bakgrunn.

### Faraldsfræðilegar rannsóknir meðal almennings

Í byrjun síðasta árs fékk VIRK Maskínu til að framkvæma könnun á viðhorfi og þekkingu almennings á VIRK. Þátttakendur voru einnig spurðir um andlega og líkamlega heilsu sína, fjárhagsstöðu og heilsutengd lífsgæði (EQ5D). Þetta gafst svo vel að VIRK ákvað í lok síðasta árs að leggja í tvær rannsóknir af samskonar umfangi; aðra til að greina afdrif og líðan einstaklinga sem ljúka þjónustu hjá VIRK og hina til að meta algengi kulnunaréinkenna hjá einstaklingum á íslenskum vinnumarkaði.

### Rannsóknasamstarf við þjónustuaðila 2022

Hér verður sagt frá þremur rannsóknaverkefnum á vegum þjónustuaðila sem VIRK studdi síðastliðið ár (eitt þeirra er þó enn yfirstandandi) og eru nokkuð lýsandi fyrir áherslur VIRK þessi misserin. Hér að aftan í ársritinu má finna stutt viðtöl við þessa aðila þar sem m.a. var spurt um mikilvægi rannsókna fyrir starfsendurhæfingu, megin áskoranir í rannsóknunum og mikilvægi samstarfs við VIRK.

Hafa ber í huga að rannsóknasamstarf VIRK við þjónustuaðila er af ýmsum toga og fer eftir aðstæðum og umfangi hverju sinni. Í sumum tilvikum er samstarfið fólgið í stuðningi sjóðsins við framkvæmd árangursmælinga – og birtingu á niðurstöðum þeirra – en í öðrum er samstarfið umfangsmeira og krefst meiri

þátttöku af hálfu sérfræðinga VIRK.

Gott dæmi um hið síðarnefnda er aðkoma sérfræðinga og ráðgjafa VIRK í að skima fyrir heppilegum þátttakendum í rannsóknum sem uppfylla ákveðin skilyrði. VIRK stefnir að því að auka stuðning við slíkar rannsóknir þó með þeim fyrirvara að stuðningurinn krefjist ekki meiri mannafla og/eða annarra bjarga en VIRK hefur yfir að ráða á hverjum tíma fyrir sig.

#### Hugræn atferlismeðferð (HAM) við áföllum

Í tilraunaskyni var sett á laggirnar hugræn atferlismeðferð í formi hópmeðferðar fyrir karlkyns þolendur áfalla eða erfiðrar lífsreynslu í æsku annars vegar og kvenkyns þolendur hins vegar, undir stjórn Sjafnar Evertsdóttur, sérfræðings í klínískri sálfræði hjá Áfalla- og sálfræðimiðstöðinni.

Markmið meðferðarinnar er að draga úr áhrifum erfiðrar æsku á daglegt líf þátttakenda í dag og aðstoða þá við að þróa uppbyggileg bjargráð. Úrræðið hafði ekki verið í boði hjá VIRK og var því ákveðið að meta hentugleika þess fyrir starfsendurhæfingu áður en ákvörðun væri tekin um að bjóða upp á það reglubundið.

Sótt var um leyfi fyrir rannsókninni hjá Vísindasiðanefnd og lofa fyrstu niðurstöður afar góðu. Í byrjun árs 2023 var því ákveðið að endurtaka rannsóknina og er fyrirhugað að birta niðurstöður í ritrýndu fagtimarit. Sjá viðtöl við Sjöfn Evertsdóttur hér á eftir.

#### Rannsókn á árangri ACT meðferðar

Skammstöfunin ACT stendur fyrir *Acceptance and Commitment Therapy* og byggir m.a. á hugmyndafræði HAM (hugræn atferlismeðferð). Eins og HAM er ACT gagnreynd sálfræðimeðferð þar sem lögd er áhersla á að einstaklingur gangist við stöðu sinni eins og hún er nú og átti sig á því að erfiðleikar og áskoranir séu órjúfanlegur þáttur lífsins.

Í rannsóknasamstarfinu við VIRK var árangur tveggja úrræða metinn, þ.e. annars vegar hópmeðferð við þrálátum verkjum og hins vegar hópmeðferð við fjölpættum geðvanda, að fengnu leyfi frá Vísindasiðanefnd. Notast var við einliðasnið (e. single-subject design) til að meta árangurinn en slíkar aðferðir eru vel til þess fallnar að meta breytingar á líðan og atferli einstaklinga meðan á meðferð stendur og í einhvern tíma eftir að henni lýkur.

Sjá nánari upplýsingar hér á eftir í viðtali við Dr. Rúnar Helga Andrasón, sérfræðing í klínískri sálfræði og ábyrgðarmann rannsóknarinnar.

#### Rannsókn á áhrifum og árangri námskeiðsins *Sigrum streituna*

*Sigrum streituna* hjá heilsuræktarstöðinni Primal Iceland er vel nýtt námskeið hjá VIRK. Fagleg ábyrgð á námskeiðinu er í höndum Írisar Huldar Guðmundsdóttur, íþróttufræðings og heilsuþjálfara, og er fólgið í reglubundinni líkamsþjálfun, hreyfingu og öndunaræfingum ásamt almennri fræðslu um áhrif streitu á líkama og huga.

Öfugt við úrræðin tvö hér að ofan er *Sigrum streituna* ekki gagnreynt meðferðarúrræði sem slíkt og því ber að lesa rannsóknarniðurstöður um árangur þess með það í huga. Á hinn bóginn virðist námskeiðið gagnast þeim vel sem taka þátt í því. Tveir háskólanemar á B.S. stigi í sálfræði mátu árangur þess og birtu í lokaritgerð sinni sl. vor undir handleiðslu Dr. Tómasar Kristjánssonar, sálfræðings hjá Kvíðameðferðarstöðinni og aðjúnkts í sálfræði við HÍ. Sjá nánar í viðtali við Tómas hér á eftir.

Öll rannsóknaverkefni þrjú hafa gengið vel og hafa skapað ný tækifæri í þróun úrræða í starfsendurhæfingu og skerpt á mikilvægi árangursmælinga á þeirri þjónustu sem í boði er. Þekkingin sem verður til í rannsóknasamstarfi er ómissandi fyrir áframhaldandi þróun starfsendurhæfingar. Til að geta mætt hinum sibreytilegu þörfum vinnumarkaðar í nútíma samfélagi þarf VIRK að eiga rödd á meðal þjónustuaðila og vísindafólks um þau úrræði sem í boði eru og eiga þannig kost á að finna bestu lausnina hverju sinni.

En víkjum nú sögunni að hinum áhuga-verðu rannsóknaverkefnum sem fjallað er um í greininni og gefum rannsakendum orðið.

#### Heimild

Jeehee Min o.fl. (2019). The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, 10 (4).

## SJÖFN EVERTSDÓTTIR sálfræðingur

# LJÓSIÐ Í MYRKRINU



ÁFALLA- OG SÁLFRÆÐIMIÐSTÖÐIN Í KÓPAVOGI HEFUR VERIÐ MEÐ ÞJÓNUSTUÞEGA FRÁ VIRK Á NÁMSKEIÐI Í HUGRÆNNI ATFERLISMEÐFERÐ. „ÞETTA ER JAFNFRAMT ÁFALLAMIÐUÐ RANNSÓKN SEM VIÐ ERUM MEÐ Í SAMVINNU VIÐ VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐ,“ SEGIR SJÖFN EVERTSDÓTTIR, SÉRFRÆÐINGUR Í KLÍNÍSKRI SÁLFRÆÐI SEM ER ÁBYRGÐARADILI RANNSÓKNARINNAR.

Við hittum Sjöfn í húsnæði Áfalla- og sálfræðimiðstöðvarinnar að Hamraborg 11.

„Tilgangur rannsóknarinnar er að kanna nánar árangur hópmeðferðarúrræðisins sem þróað var sérstaklega fyrir fólk með sögu um áföll eða erfiða lífsreynslu í æsku,“ segir Sjöfn.

#### Hafa áföll í bernsku áhrif á starfsgetu fólks?

„Já, þau geta haft það. Saga um áföll í æsku á borð við ofbeldi, missi eða vanrækslu getur haft hamlandi áhrif á fólk á fullorðinsárum meðal annars á vinnumarkaði. En það þarf þó ekki að vera því áföll geta líka haft eflandi áhrif, gert fólk

næmari fyrir líðan annarra og aukið því þrautseigju gegn erfiðleikum. Oft stríða þeir sem alast upp við erfiðleika í æsku samt við ofurárverki og eiga erfitt með að treysta fólki.

Áföll geta birtst í forðun – til dæmis að forðast ákveðnar aðstæður. Þá höndlar fólk ekki aðstæðurnar vegna þess að þær minna á eitthvað sem það hefur gengið í gegnum í æsku, meðvitað eða ómeðvitað. Alla jafna viljum við öll forðast sársauka eða upplifa hann hvort sem er líkamlega eða andlega. Ekki síst á þetta við um börn sem geta ekki forðað sér úr aðstæðum sem þau ráða ekki við. Þá eru viðbrögðin gjarnan að aftengja sig tilfinningalega og líkamlega. Það kallast á ensku dissociation. Þá aftengir barnið sig aðstæðum. Það er stundum eina bjargráðið sem það hefur til að geta lifað af erfiðar aðstæður.“

#### Hvernig hefur reynst að hafa saman í hóp fólk sem stríðir við margvíslegan vanda?

„Bara vel. Við höfum skipulagt þetta meðferðarúrræði og rannsókn því tengdu áður í samvinnu við VIRK. Þá fóru tveir hópar frá VIRK í gegnum svona námskeið, annar var fyrir konur og hinn fyrir karla. Árangurinn hefur reynst góður. Sérfræðingar hjá VIRK völdu í hópana. Áður fór fram ákveðið mat á einstaklingum hjá VIRK og einnig hér – inntökuviðtöl. Við matið var skoðað hvort viðkomandi ætti erindi inn í svona hóp. Ef svo var var honum boðið að taka þátt ef hann hafði áhuga. Árangur þeirra hópa reyndist góður og því erum við að halda áfram. Það hefur gengið ágætlega að safna í nýja hópa.“

#### Purfa sálfræðingar að aftengja sig eigin minningum við aðstæður sem þessar?

„Hver og einn tengir við mismunandi reynslu. Hjá sálfræðingi er þetta að vissu leyti eins og að ganga inn í hlutverk. Að sjálfsgöðu finnur maður til með fólki sem á að baki erfiða æsku en mitt hlutverk er að reyna að hjálpa einstaklingum og ég geri það ekki ef ég fer inn í sorgina með þeim. Sem sálfræðingur hefur maður uppi það hugarfarar að vera ljósið í myrkrinu. Í þessu starfi þarf að hafa fræðin í forgrunni.“

#### Markmiðið að draga úr áhrifum erfiðra æskuára

#### Stýðjið þið ykkur við erlenda fyrirmynd í svona námskeiði?

„Þetta námskeið var í upphafi byggt upp

” Tilgangur rannsóknarinnar er að kanna nánar árangur hópmeðferðarúrræðisins sem þróað var sérstaklega fyrir fólk með sögu um áföll eða erfiða lífsreynslu í æsku.



hjá Oxford Cognitive Therapy Center í Bretlandi og ætlað átján ára fólki og eldra sem hefur upplifað þungbær áföll í æsku og er að takast á við langvarandi sálrænan vanda. Í gegnum árin hefur verið byggt á fagþekkingu og gagnreyndum áfallamiðuðum aðferðum hugrænnar atferlismeðferðar (HAM). Einnig því sem þátttakendur námskeiðs hafa sagt og faglegri þekkingu þeirra meðferðaraðila sem hafa séð um námskeiðið hverju sinni. Þetta hefur komið meðferðinni í það form sem hún er í núna. Það hefur verið slípað til, bæði erlendis og hér.

Sem dæmi munum við á næsta námskeiði nýta okkur þá þekkingu sem við öðluðumst á síðasta námskeiði þar sem eingöngu voru þjónustuþegar frá VIRK. Eitt af því sem þátttakendur á báðum fyrrgreindu námskeiðum nefndu var að þeir vildu hafa einstaklingstíma um miðbik meðferðar. Næsta námskeið verður því átján meðferðartímar og einn einstaklingstími. Í einstaklingstímum mun fólkið fara dýpra í sín mál en í hópmeðferðinni. Ræða atriði sem það vildi ekki endilega tala um

í hópnum – skoða líðan sína og sýn á æskuna og afleiðingar hennar. Hópurinn vinnur saman við ákveðna hluti og því ekki hægt að einblína á aðstæður hvers og eins. En ef þátttakandi fær einstaklingstíma þá er sjónarhornið á honum í fimmtíu mínútur. Við tökum mest tíu manns í hóp sem tveir sálfræðingar sjá um. Tímarnir eru 90 mínútur í senn, tvisvar í viku.“

#### Vinnið þið verkefni í þessari meðferð?

„Já. Fólkið gerir verkefni eftir hvern meðferðartíma. Markmið meðferðarinnar er að draga úr áhrifum erfiðrar æsku á daglegt líf þátttakenda og aðstoða þá við að þróa uppbyggileg bjargráð. Við byrjum meðferðina á að lýsa því hvernig hún á að ganga fyrir sig en bjóðum jafnframt uppá að breyta röð viðfangsefna ef ástæða þykir til. Við erum einnig með matslista í hverjum tíma. Við skilgreinum líka ákveðnar hópreglur þar sem hópurinn ákveður hvernig reglur hann vill setja varðandi samveruna í hoptímum.“

Við leggjum ríka áherslu á að enginn þarf að tala meira en hann vill. Okkur finnst skipta gríðarlegu máli að umhverfið sé öruggt. Í lok hvers tíma er hverjum og einum velkomið að eiga orð við okkur fagaðilana ef þörf krefur. Sumir þátttakendur eru auðvitað opnari en aðrir en það tekur tíma fyrir fólk að átta sig hvert á öðru. Fljótlega myndast þó góð samheldni í hópnum. Það sama hefur gerst í hópum þar sem hafa verið þátttakendur sem ekki hafa komið frá VIRK.“

#### Er einhver munur á hópum sem koma frá VIRK og öðrum þátttakendum?

„Þeir sem koma frá VIRK eru allir í starfsendurhæfingu. Greinilega var töluverður léttir fyrir það fólk að byggja á sama grunni. Fyrr en varði myndaðist sameiginleg stemning í hópnum, skilningur og samkennd ríkti milli fólks. Því leið vel að finna að það er ekki eitt í heiminum. Í hópum hjá okkur núna eru einungis þjónustuþegar VIRK.“

#### Hvað er helst að hrjá þá sem koma á áfalla-HAM námskeið hjá ykkur?

„Þungbær reynsla í æsku veldur því oft að fólk finnur fyrir skömm og sjálfsmatið getur verið bágborið. Þá er oft erfitt fyrir fólk að vera ekki á vinnumarkaði. Íslendingar spyrja yfirleitt hvern annan: „Hvað gerir þú?“ – Eins og það sé mælikvarði á okkar persónulegu gæði. Það er berskjaldandi að ganga inn í hóp og vera með erfiða sögu að baki, en á námskeiðnum sem við höldum í

samstarfi við VIRK er sameiginlegur grunnur og sameiginleg reynsla.“

#### Hvaða einstaklingum hentar þetta námskeið?

„Þetta námskeið er fyrir fólk sem hefur hlotið áföll eða erfiða lífsreynslu í æsku af ýmsu tagi og glímir við hamlandi áhrif þess á fullorðinsárum – svo sem líkamlegu, andlegu eða kynferðislegu ofbeldi, ástvinamissi, einelti, erfiðum heimilisaðstæðum eða hafa búið við einhvers konar aðrar bágbornar aðstæður eða vanrækslu.“

#### En hvernig getur svona meðferð hjálpað fólki í starfsendurhæfingu?

„Þetta er góð spurning en svarið er flókið. Flest höfum við gott af því að þekkja okkur sjálf aðeins betur og margir að efla sjálfsmynd sína. Miðað við svörin sem gefin voru á matslistum í fyrri rannsóknarhópum þá batnaði sjálfsmynd fólks á námskeiðinu og það skildi betur af hverju það bregst við eins og það gerir á fullorðinsárum. Við sáum athugasemdir einsog: „Palli er ekki lengur einn í heiminum – núna skil ég hvað kom fyrir mig og af hverju ég er svona – ég er ekki sú klikkaða lengur – eða skrytna.“

Þeir sem hafa gengið í gegnum erfiða reynslu í æsku skilja ekki endilega afleiðingarnar til fulls. Polendur eru gjarnan viðbrigðnir og geta jafnvel átt í erfiðum samskiptum við aðra því þeir eiga erfitt með traust. Allt getur þetta átt sér ákveðna skýringu í sögulegu samhengi.“

#### Skoðum í rannsóknum hvað virkar

#### Hvernig hjálpar þetta námskeið fólki að fara út á vinnumarkaðinn?

„Með því að skilja sjálft sig betur, líðan sína og viðbrögð og setja í samhengi getur fólk lært að takast á við vanda sinn á annan hátt og höndla líðan sína betur. Við það getur sjálfsmyndin aukist og fólk þá treyst sér fremur út á vinnumarkaðinn aftur, ýmist í sitt gamla starf, eða í meira krefjandi starf en áður og sumir taka jafnvel það skref að breyta um starfsvettvang.“

Við höfum sem fyrr sagði gert rannsóknir á tveimur hópum og auk VIRK voru þar með okkur tveir mastersnemar frá Háskólanum í Reykjavík. Niðurstöður þeirra rannsókna lofuðu góðu og nú viljum við halda áfram, það er Áfalla- og sálfræðimiðstöðin í samstarfi við VIRK. Þar hugsum við okkur að nýta þær niðurstöður sem fengust í

” Samstarf okkar við VIRK hefur gengið mjög vel og rannsóknin sem við gerðum með VIRK og mastersnemunum gaf þýðingarmiklar upplýsingar um hvað í okkar meðferð er að virka.

fyrrgreindum námskeiðum. Ég var og er ábyrgðarmaður þessara rannsókna og við viljum safna frekari gögnum til að sjá hvort þessi meðferð sé í raun að bera árangur í starfsendurhæfingu. Skoða hvað virkar og hvað má bæta. Í hinni fyrirhuguðu nýju rannsókn ætlum við meðal annars að skoða hvort einstaklingsviðtölin geti jafnvel gefið okkur enn betri niðurstöðu.“

#### Hvernig eru svona námskeið byggð upp?

„Í fyrstu tímumum erum við mikið í að byggja upp færni en þegar frá líður förum við í þyngri málefni. Þetta er því samvinna og svo heimavinna á milli tíma. Markmiðið er að draga úr hamlandi áhrifum þungbærrar lífsreynslu í æsku og gefa fólki tæki og töl til að takast á við framhaldið og loks að „skila skömminni“. Eitt af því sem við til dæmis gerum á námskeiðnum er að tala um sorg. Mörgum fannst það gagnlegt á fyrri námskeiðum – það að geta syrgt æsku sem aldrei var – syrgt barnið sem aldrei fékk að blómstra. Sorgin og skömmin yfir því að lífið hafi verið svona í æsku getur verið gríðarlega mikil en fólk áttar sig ekki alltaf á tengingunni nema í svona samtali.“

Skömmin og forðunin getur valdið því að fólk áttar sig ekki á því að á þessu skeiði var viðkomandi bara barn og ábyrgðin var ekki þess. Það er áhugavert, eins mikið og við höfum talað um áföll, þá kemur alltaf upp í þessum hópum sem ég hef verið með þessi setning: „Já – ég hef bara ekki áttað mig á þessu!“ Okkur finnst ýmislegt

rökrétt þegar við horfum á aðra en sjáum hið sama hjá okkur ekki fyrr en við lítum inn á við og náum að setja æskuna í samhengi. Fólk er kannski orðið vant því að telja sig ómögulegt, að það hafi á einhvern hátt verið „rangt“. Barn sem elst upp við að ekki er hlúð að því, hefur verið beitt ofbeldi eða lagt í einelti – hvernig á það að fá þá hugmynd um sjálft sig að það sé mikils virði?

Sem betur fer ná flestir bata eftir áföll, en þegar þau eru langvarandi, eins og þegar um er að ræða flókna áfallastreituröskun, þá er þetta orðið víðtækara. Hvernig börn taka áföllum fer eftir aldri og ýmsum aðstæðum. Við erum með mjög færa barnasálfræðinga hér á landi en það er spurning hvort nógu fljótt sé gripið inn í, hvort samfélagið sé nægilega vakandi. Og svo eru það tilvikin þar sem börn átta sig ekki á ofbeldinu eða segja ekki frá og fá þar af leiðandi enga hjálp – þau þurfa þá gjarnan að vinna úr áföllum æskuáranna á fullorðinsárum. Það koma alltaf einhverjir úr öllum þessum hópum á svona námskeið.“

#### Mikilvæg stefna VIRK að auka rannsóknir

#### Nú er VIRK að stórefla rannsóknir í samráði við þjónustuaðila. Hvernig líst þér á þá stefnu?

„Mér finnst þetta gríðarlega mikilvæg stefna. Samstarf okkar við VIRK hefur gengið mjög vel og rannsóknin sem við gerðum með VIRK og mastersnemunum gaf þýðingarmiklar upplýsingar um hvað í okkar meðferð er að virka. Þar gafst okkur líka tækifæri til þess að líta inn á við og efla starfsemi okkar. Við viljum starfa á faglegum grunni og byggja á gagnreyndum aðferðum. Komast að því hvað þátttakendum finnst gagnlegt og þannig hvað sé að bera árangur.“

#### Sjáið þið fyrir ykkur svona rannsóknarstarf í auknum mæli?

„Já, við höfum þegar sótt um styrki til frekari rannsókna og erum með fleiri meðferðarúrræði sem okkur langar að skoða með íslensku þýði og sem gæti líka gagnast fólki sem er í starfsendurhæfingu. Fjöldi úrræða eru í boði hér á landi en við verðum að vita hvort þau eru hjálpleg og það fáum við ekki að vita nema með faglegum rannsóknum.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



RÚNAR HELGI ANDRASON sálfræðingur

## LÍFIÐ ER STRÖGGGL



RÚNAR HELGI ANDRASON, SÁLFRÆÐINGUR, ER SÉRFRÆÐINGUR Í KLÍNÍSKRI SÁLFRÆÐI OG STARFAR SEM YFIRSÁLFRÆÐINGUR Á REYKJALUNDI. HANN HEFUR EINNIG Í NOKKURN TÍMA VERIÐ MEÐ ACT-HÓPMEÐFERÐ, PANGAÐ SEM ÞJÓNUSTUÞEGAR VIRK Hafa leitað.

Við hittum Rúnar Helga fyrir í viðtalsherbergi hans í Garðabæ til að fræðast um þetta meðferðarræði – hvað ACT sé í raun.

„ACT stendur fyrir Acceptance and Commitment Therapy. Acceptance felur í sér að gangast við hlutum sem er annað en að sætta sig við hluti. Fólk reynir oft að sætta sig við ýmislegt sem gerst hefur en það gengur oft ekki vel. Nálgun er að gangast við stöðunni eins og hún er – horfast í augu við raunveruleikann.“

Commitment felur í sér að skapa sér innihaldsríkt líf þrátt fyrir missi eða heilsufarsvanda af andlegum eða líkamlegum toga. Therapy er svo meðferðarræðið sjálft,“ segir Rúnar Helgi.

### Hvernig hagar þú hópmeðferðinni ACT?

„Mér finnst heppilegast að hafa svona um það bil tíu til tólf manns í hverjum hóp. Fólk sem mætir á þessi námskeið hjá mér hefur yfirleitt ríkan áhuga á að fá bata en er oft á mismunandi stöðum í bataferli og starfsendurhæfingu. Ekki hefur verið skilgreint hvort þetta úrræði sé heppilegt í upphafi bataferils, í miðju þess eða í lok endurhæfingar. Reynslan hefur sýnt að þegar fólk er langt komið í bataferli og hugsar til að fara út á vinnumarkaðinn þá er það tilbúið til að taka við þeim verkfærum sem það fær á námskeiðinu. Það er mín tilfinning fyrir þessu en hún byggist ekki á fræðilegri rannsókn.“

### Hvetur fólk til að vinna með líðan sína

Hvernig byrjar þú svona hópmeðferð? „Hugsanir og tilfinningar hindra okkur stundum frá því að lifa innihaldsríkara lífi og námskeiðinu er ætlað að finna leiðir til að yfirstíga það. Hvað er innihaldsríkt líf er svo einstaklingsbundið og ég boða enga uppskrift að slíku á námskeiðinu. Ég beini fólk ekki í ákveðinn farveg heldur hvet það til að vinna með líðan sína.“

Ég set mér tvö markmið fyrir fyrsta tímann. Annars vegar að fólk líði vel og það kynnist hvert öðru. Hitt markmiðið er að það stígi örlítið út fyrir þægindarammann.“

Ég læt fólk gera verkefni og svara ákveðnum spurningum sem varða tilfinningar þess og líðan. Ef vel tekst til að skapa góðan hóp þá kemur fólk í annan tímann með opinn huga. Mikilvægt er að ná góðu sambandi við fólk í þessum tveimur tímum, þar er lagður grunnur að þeirri dýpt sem kemur svo í framhaldinu.“

Er betra að kljást við svona viðfangs-efni í hóp en með einum í einu? „Um er að ræða tvö ólík ferli. Ég legg til fræðsluna, verkfærin og vettvang fyrir fólk til að tjá sig – sjálfsvinnuna vinnur svo hver útaf fyrir sig. Í einstaklingsmeðferð kafar fólk dýpra. Sé fólk með áfallastreituröskun þarf það stundum einstaklingsmeðferð samhliða hópmeðferð. Slíkt getur unnið mjög vel saman. En sé um að

Reynslan hefur sýnt að þegar fólk er langt komið í bataferli og hugsar til að fara út á vinnumarkaðinn þá er það tilbúið til að taka við þeim verkfærum sem það fær á námskeiðinu.“

ræða skakkaföll í lífi fólks en ekki áfallastreituröskun þá getur námskeiðið kannski dugað eitt og sér.“

Ég er búinn að vera með svona námskeið síðan 2021 og ég segi gjarnan í upphafi: „Ég veit hvað ég er að fara að gera en X-faktorinn – það eru þið. Og ykkar framlag skiptir ekki minna máli en mitt.“ Ég gef þannig boltann á þátttakendur, ef svo má segja.“

### Hvernig gagnast ACT hópmeðferð í starfsendurhæfingu?

„Fólk sem kemur í hópmeðferð hjá mér er hugsanlega með depurð og þunglyndi, kvíða, áfallasögu eða lágt sjálfsmat, svo eitthvað sé nefnt. Þessi meðferðarnálgun nýtist við ólíkum röskunum og hentar því vel í starfsendurhæfingu. Í hópnum er fólk með ólík vandamál en við erum jú öll ólík og það er gott að geta deilt því með öðrum, fundið að annað fólk er líka að kljást við vanda. Það hefur mikil áhrif á fólk að geta ekki lengur framfleytt sér á eigin vinnu. Slíkt er í eðli sínu áfall fyrir mannskepuna. Þetta kemur berlega fram í öllum hópnum.“

### Hvað gerist ef fólk endurheimtir ekki starfsgetu sína?

„Fyrir kemur að heilsufarsvandi fólks er það flókinn og erfiður að það kemst ekki aftur til vinnu. Eigi að síður skiptir svona námskeið viðkomandi miklu máli. Fólk fer þá út í lífi með þau verkfæri sem það hefur fengið í hendur í meðferðinni og getur tekist á við erfiðar hugsanir og tilfinningar.“

### ACT-nálgunin almennt mannbætandi

#### Fyrir hverja virkar þetta úrræði best?

„Ég get aldrei fyrirfram vitað hverjir í hópnum grípa boltann og hverjir ekki. Mér er minnisstæð kona sem virtist afskaplega hlédræg allt námskeiðið og tók sjaldan þátt í virkum umræðum. En svo sá ég í lokin á matslistum að hún hafði bætt sig langmest. Þetta er flókið fyrirbrigði. Ég get því ekki svarað þeirri spurningu fyrir hverja þetta henti best. Hins vegar er ACT-nálgunin almennt mannbætandi. Þeir sem koma og vinna verkefni sem ég legg upp með fá mest út úr námskeiðinu, almennt. Mín reynsla er sú að flestir taki vel við. Ég reyni að beita vingjarnlegri nálgun og upplýsingarnar séu þannig að það sé auðvelt að taka þær inn í líf sitt.“

#### Hjá VIRK er stefnt að því að efla tækifæri til rannsókna og hvetja úrræðaaðila til að mæla framvindu meðferða í auknu samstarfi. Hvernig líst þér á það?

„Ég er hlynntur þeirri stefnu og stend sjálfur fyrir rannsókn um þessar mundir. Ég hef rætt við fólk hjá VIRK og mér finnst þar ríkja skynsamleg stefna hvað varðar rannsóknir. Oft er erfitt að mæla úrræði en jafnframt nauðsynlegt. Mér finnst að þeir matslistar sem ég legg fyrir fólk sem sækir námskeið hjá mér séu ekki endilega að mæla þetta nægilega. Ég myndi því vilja sjá sambland af matslistum og eigindlegum rannsóknum, þar sem er rætt við fólk líka. Eðlilega vill endurhæfingaraðili eins og VIRK fá yfirsýn yfir það hvað er að nýttast í endurhæfingarferli.“

#### Kennir fólk að bera kennsl á tilfinningar sínar

#### Skípta rannsóknir máli í klínísku starfi að þínu mati?

„Almennt skípta rannsóknir í klínísku starfi miklu máli til að greina gagnreyndar aðferðir frá öðru sem er í boði.“

Á námskeiðinu kenni ég fólk að takast á við ef það þyrmir yfir það. Við köllum það; að varpa akkeri, sem er aðferð til að hjálpa fólk að ná áttum. Ég kenni líka fólk að skilgreina gildin sín, persónulega út frá fjölskylduaðstæðum og öðrum sviðum. Ég legg áherslu á að fólk sé í núinu en ekki með hugann of mikið í fortíð eða framtíð. Í lokin hvet ég fólk til að sýna sjálfu sér mildi og bæta þannig sjálfsmynd sína.

”Ég held að rannsóknir skipti miklu máli fyrir starfsendurhæfingu og styrki fólk á marga vegu.

Ég minni á að við eigum alltaf val í lífinu. Ég kenni fólk að vera meðvitað um að við höfum alltaf val hvernig við bregðumst við og hvað við gerum. Núvitund er grundvöllur fyrir þessu öllu.

Ég held að rannsóknir skipti miklu máli fyrir starfsendurhæfingu og styrki fólk á marga vegu. Vinnan okkar er ansi stór hluti af lífi okkar og allt sem styrkir okkur almennt í lífinu styrkir okkur þar líka. Margir sem koma hingað frá VIRK hafa yfirkeyrt sig. Þetta námskeið kennir fólk að þekkja merki ef slíkt er í aðsigi og einnig að setja sjálfum sér og öðrum skýrari mörk. Þetta er stundum kallað „að vera arkitekt í eigin lífi“. Láta ekki aðra stjórna í of miklum mæli og láta heldur ekki undan öllum sínum dyntum. Lesa í aðstæður. Fólk heldur gjarnan að lífið eigi að vera frábært en hjá öllum kemur eitthvað uppá. Lífið er ströggil. Ég reyni að kenna fólk leiðir til að takast á við þetta strögl og styrkja sig gagnvart því. Á hverju námskeiði heyrir ég af lífskreppum sem einstaklingar komast í.“

### Hvernig gengur fólk í hópnum að blanda geði?

„Þegar ég var að fara af stað með þessi námskeið kveidi ég mest hinum yfirgnæfandi aðila sem er í öllum hópum. Slíkum aðila þarf að setja mörk en hlédræga einstaklinginn þarf að virkja. Þetta þarf maður að gera jafnframt því að sýna fólkinu virðingu. Ég segi: „Ég mun ganga að ykkur en þið hafið líka heimild til að segja pass ef þið viljið ekki svara einhverju eða gera eitthvað.“ Þetta hafa allir samþykkt.“

### Mesta ógnin er alltaf að vera hafnað

#### Hvað viltu segja um samstarf þitt við VIRK?

„Ég hef allt gott um það að segja. Töluvert vinna fer í að ganga frá mati á einstaklingum til ráðgjafans. Það er gleðilegt ef maður getur sagt að fólk hafi tekið miklum framförum, leiðinlegra ef það hefur staðið í stað. Heilt yfir beina ráðgjafarnir til mín fólk sem þeir telja að geti nýtt sér það sem ég hef fram að færa. Ég vil fá fólk á námskeiðið sem er tilbúið til að taka við og gera breytingar – þegar fólk vinnur verkefnið og deilir reynslu sinni með hópnum þá gerist eitthvað.“

#### Hvert stefnum við sem manneskur og samfélag?

„Manneskjan hefur aldrei í mannkynsögunni haft það eins og gott og hún hefur það núna. En þrátt fyrir það ber á vaxandi einmanaleika, fíkn, kvíða og lyfjanotkun eykst. Fólk virðist ekki líða neitt betur en

áður og maður veltir fyrir sér hvers vegna. Við komum frá því að þurfa bara að lifa af í náttúrunni með öllum ráðum. Það er í eðli manneskjunnar að vilja sanka að sér, það skapar öryggi. Fólk fær aldrei nógu há laun, það á aldrei nóg af dóti, á aldrei nógu stór hús. Eina sem hægt er að gera gagnvart slíkri tilfinningu er að reyna að skilja. Ég ræði þetta á námskeiðinu og líka hversu mikilvægt það er að tilheyra hóp. Við skiptum þar með okkur hlutverkum, mesta ógnin er alltaf að vera hafnað, rekinn úr hópnum. Höfnun er einmitt það sem fólk í lífskreppu er oft að takast á við. Það er höfnun að missa vinnu af hvaða ástæðu sem er. Þá tilheyrir maður ekki lengur hjörðinni, ef svo má segja. Þetta er upprunalegur og gamall ótti í mannverunni.

Maður sér töluvert af fólk sem er með gigtar- og sjálfsöfnæmissjúkdóma og kemst ekki hjá því að velta fyrir sér hvort ekki sé verið að ofhlaða fólk, taugakerfið fái aldrei frið. Þegar fólk kemur heim frá vinnu sest það gjarnan við tölvuna og verður fyrir alls konar áreiti þar. Í gamla daga þegar fólk kom heim þá fór sefkerfið aftur á móti af stað, róandi kerfið okkar. Manneskjan hefur aldrei haft eins mikla þörf á því eins og núna að læra inn á sitt grunneðli. Það er eina leiðin til þess að hægt sé að lifa með nútímanum – að skilja okkur sjálf.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir  
Ljósmynd: Lárus Karl Ingason



TÓMAS KRISTJÁNSSON sálfræðingur

## RANNSÓKNIR LYKILATRIÐI Í ENDURHÆFINGU



STUNDVÍSLEGA KLUKKAN NÍU AÐ MORGNI MÆTUM VIÐ Á NÝJA GARÐ TIL ÞESS AÐ HITTA ÞAR AÐ MÁLI TÓMAS KRISTJÁNSSON, AÐJÚNKTI Í SÁLFRÆÐI VIÐ HÁSKÓLA ÍSLANDS OG STARFANDI SÁLFRÆÐING Á KVÍÐAMEÐFERÐARSTÖÐINNI. TILFNIÐ ER AÐ SPYRJA HANN ÚT Í RANNSÓKN SEM HANN OG FLEIRI HAFU GERT Á NÁMSKEIÐINU SIGRUM STREITUNA, MEÐFERÐARÚRRÆÐI SEM PRIMAL ICELAND BÝÐUR UPP Á OG MARGIR ÞJÓNUSTUPEGAR VIRK HAFU SÓTT.

”Þetta námskeið vakti áhuga minn af því að skjólstæðingar á Kvíðameðferðarstöðinni tóku allt í einu stökk í meðferðarárangri eftir að hafa verið á námskeiðinu Sigrum streituna. Bróðir minn sem er í meistaranámi í sjúkrahjálfun og er einkahjálpari starfaði um tíma hjá Primal Iceland og sagði mér nokkrar atvikasögur, það er sögur einstaklinga, sem höfðu fengið mikla bót á umræddu námskeiði. Hann sagði Einari Carli Axelssyni hjá Primal frá áhuga mínum. Þetta leiddi skömmu síðar til fundar þar sem ég viðraði þá hugmynd mína að gera rannsókn á hvað skilaði þessum góða árangri,“ segir Tómas Kristjánsson.



„Ég hafði þá þegar tekið að mæla með þessu námskeiði við skjólstæðinga Kvíðameðferðarstöðvarinnar. Árangur þess var umtalsvert góður í bataferli og vandinn sem þátttakendur áttu í minnkaði svo að eftir var tekið. Ég vildi skoða námskeiðið betur, einkum hvað ylli góðum áhrifum þess á þunglyndi – það var ekki endilega vegna streituvanda sem ég hafði mælt með þessu meðferðarúrræði við skjólstæðinga. Ég sá að um var að ræða nokkuð sérstakt námskeið – ekki þetta sígilda líkamsræktarnámskeið. Þarna var lögð höfuðáhersla á fræðslu, stoðkerfisæfingar og öndun.“

#### Hver heldur þú að sé ríkasti þátturinn í hinum góða árangri umrædds námskeiðs?

„Stutta svarið er að við vitum ekki alveg ennþá hvers vegna þetta námskeið hjá Primal skilar svona góðum árangri. Einmitt þessi spurning leiddi til þess ágæta samstarfs sem ég og nemendur mínir hafa átt við Einar Carl Axelsson, eiganda Primal Iceland. Ég vissi ekki svarið við þessari spurningu og veit það reyndar ekki enn. Samkvæmt fræðum er frekar óvenjulegt að námskeið sem ekki inniheldur hreyfingu, né meðferðarvinnu af sálfræðilegum toga, sé að skila svona miklum árangri.“

#### Atvikasögur ekki vísindalegur grundvöllur

Við fórum því af stað með rannsókn því nokkrar atvikasögur um góðan árangur eru ekki vísindalegur grundvöllur og ekki er hægt að alhæfa út frá því. Í rannsókninni kom okkur mjög á óvart hve mikil breytingin var. Að meðaltali lækkaði fólk úr miðlungsálvarlegu þunglyndi niður í eðlileg þunglyndiseinkenni. Og lækkaði úr vægum til meðalálvarlegra kvíðaeinkenna niður í eðlileg slík einkenni – og úr meðalálvarlegum streituvanda niður í eðlilega streitu. Þetta hafðist á fjögurra vikna námskeiði sem byggist aðallega á fræðslu, stoðkerfis- og öndunaræfingum. Það er ótrúlegt. Vandinn er hins vegar sá, að vísindalega getum við ekki ennþá svarað þeirri spurningu hvað það er sem skapar þennan árangur.

Einar Carl og þeir sem vinna að námskeiðinu starfa út frá ákveðinni hugmyndafræði. En það er ekki nóg – ég vil sjá gögn. Í framhaldsrannsókn er ég með hóp frá Primal og samanburðarhóp – hlaupahóp. Í fyrri rannsókninni var aðeins mæld líðan fólks í upphafi og

” Í rannsókninni kom okkur mjög á óvart hve mikil breytingin var. Að meðaltali lækkaði fólk úr miðlungsálvarlegu þunglyndi niður í eðlileg þunglyndiseinkenni.

lok námskeiðsins og ekki var neinn samanburðarhópur. Í síðari rannsókninni stunduðu báðir hóparnir hreyfingu tvisvar í viku. Við bárum svo saman hvort árangurinn hafi verið meiri í þeirri tegund af hreyfingu sem Primal Iceland og Einar Carl leggja upp með miðað við hina sígildu hreyfingu – að skokka. Niðurstöður úr þeirri rannsókn liggja ekki fyrir enn.“



#### Er samstarf Háskólans við einkarekið heilsuræktar fyrirtæki óvenjulegt?

„Já, það er frekar óvenjulegt að meta á þennan hátt árangur í úrræðum á vegum einkaaðila, sem Primal Iceland er. Fyrirtækið kallar sig hreyfifærnistöð en ekki líkamsræktarstöð með þeim tækjum sem eru þar venjulega. Verið er að selja alls konar meðferðarúrræði, bæði til einstaklinga og stofnana, fyrir háar fjárhæðir. En það liggja afskaplega lítil gögn fyrir um það hvaða árangri þessi úrræði skila í raun. Þetta er synd. Spurningin er því: Er þetta námskeið að skila einhverjum árangri?“

Rannsóknir af þessu tagi eru bæði erfiðar og flóknar. Það er erfiðt að svara spurningunni „af hverju líður þátttakendum betur í úrræðum?“ – Fólk sem kemur inn á námskeið er misleitur hópur. Í háskóla-umhverfinu er hins vegar reynt að hafa samanburðarhópana eins einsleita og mögulegt er. Þátttakendur hópsins þurfa að hafa sama vanda við að stríða og jafn mikið af honum. Þann hóp þarf svo bera saman við annan hóp sem er alveg eins en á ekki í sama vanda og fyrri hópurinn.

Í meðferðarúrræðum er alls konar fólk með alls konar vanda og það helst mislengi í úrræðunum. Þar við bætist að sumir eru í annarri meðferð jafnframt en aðrir ekki og þannig mætti telja. Þetta flækir vitaskuld rannsóknir. Mér finnst hins vegar að slíkir annmarkar megi ekki stöðva rannsóknir. Það þarf að komast að því hvaða árangri úrræði eru að skila.

#### Sótt um styrki fyrir þriðju rannsókninni

Það er auðvelt að kaupa auglýsingar og fullyrða að úrræði skili hinu og þessu en svo er ekki endilega sýnt fram á að sú sé raunin. Mér finnst því frábært að verið sé að fara af stað með rannsóknir í auknum mæli. Maður hefur ýmsar rannsóknarhugmyndir í akademíunni en þær komast ekki allar í framkvæmd.

Hvað varðar rannsóknir mínar og nemenda minna á úrræðinu Sigrum streituna þá er þar mikilvæg breyta, sú að Einar Carl leyfir okkur hjá Háskólanum að stýra ferðinni. Það er mikilvægt að eigendur eða þjálfarar viðkomandi stöðvar séu ekki með í því að gera rannsóknirnar – það kemur í veg fyrir hagsmunaaðrekstur. Einar Carl vill sjálfur fá að vita hvað það er sem er að virka og hvað ekki. Hann sá því í rannsóknunum leið til hugsanlega að laga og bæta meðferðina.

Í fyrstu rannsókninni voru tveir nemar í sálfræði með mér, í þeirri síðari vorum við fleiri sem stýrðum rannsóknarstarfinu. Í fyrri rannsókninni kom í ljós að námskeiðið Sigrum streituna var að virka ótrúlega vel. Það kallaði svo aftur á rannsókn númer tvö. Og nú erum við búin að sækja um styrki fyrir þriðju rannsókninni þar sem við förum meira út í líffræðilegar mælingar. Tengjum þær meira inn í kenningar og hugmyndafræði sem Primal Iceland vinnur eftir.

Á framhaldsnámskeiðinu hjá Primal, sem er þrjú mánuðir, er hreyfing mikilvægur hluti. Hreyfing er vel þekkt sem gott úrræði gegn bæði streitu- og þunglyndiseinkennum. Hreyfing hefur áhrif á mörg efni í líkamanum, meðal annars endorfín og dópamín, og hún hefur líka streitulosandi áhrif – hún losar um spennu í líkamanum. Við getum líka nefnt hugrænar skýringar, svo sem að fólk upplifi að það sé að afkasta einhverju miklu, að komast í mark og það gerir það ánægt og stolt. Slíkt hefur mjög góð áhrif á bæði steitu- og þunglyndiseinkenni. Rannsóknir sýna að regluleg hreyfing er eins árangursrík og lyfjameðferð við vægum og miðlungsálvarlegum þunglyndiseinkennum.“

#### Gæti orðið millistig í geðheilbrigðisúrræðum

##### Hefur þú skoðað þessa þætti umtalsvert?

„Undanfarið hef ég verið í starfi fagstjóra hjá Píeta samtökunum, sem eru leiðandi sjálfsvígisfræðslu- og forvarnarsamtök. Við bjóðum upp á stuðningsviðtöl og meðferð, bæði fyrir fólk sem glímir við sjálfsvígshugsanir eða hefur gert sjálfsvígstilraunir, og einnig fyrir aðstandendur þeirra sem eru í sjálfsvígshættu eða hafa tekið eigið líf. Þar eru streita og þunglyndi gríðarlega algeng vandamál. Þunglyndi er algengasta geðröskun þeirra sem taka eigið líf. Ef við getum sýnt fram á hvernig svona úrræði vikar og fyrir hverja, gæti komið til sögunnar eins konar millistig í tröppugangi geðheilbrigðisúrræða.“

Reyndin er sú að fyrsta úrræðið við þunglyndiseinkennum er gjarnan lyfjagjöf. Hún getur verið mjög mikilvæg, en í klínískum leiðbeiningum landlæknis á lyfjagjöf ekki að vera fyrsta úrræði við vægu og miðlungsálvarlegu þunglyndi. Í alvarlegu þunglyndi á lyfjaúrræði hins vegar að vera fyrsta úrræði ásamt samtalsmeðferð. En staðan núna er sú að það vantar úrræði og alls staðar eru biðlistar.

Staðreyndin er að mjög margir upplifa depurð og streitueinkenni. Það koma upp atvik í lífinu sem slá okkur út af laginu, áföll eins og missir ástvina, atvinnumissir og breytingar á lífshögum, sem og alvarleg og langvarandi veikindi. Þá er eðlilegt að streitu- og kvíðaeinkenni komi fram. Í slíkum aðstæðum geta lyf vissulega hjálpað en þau vinna oft á einkennunum en

” Mér finnst því að það ætti að vera miklu algengara að úrræði séu rannsökuð á markvissan hátt og hvort þau séu að skila þeim árangri sem haldið er fram svo hægt sé að taka upplýstar ákvarðanir um hvert eigi að beina fólki.

leysa kannski ekki undirliggjandi vanda. Í alvarlegum tilvikum geta lyf virkað mjög vel meðfram samtalsmeðferð.

#### Hversvegna nær þetta úrræði árangri?

Það veitir fólki óneitanlega sjálfstraust ef það kemst í gegnum erfiða kafla í lífi sínu og sest við stjórnvölinn í eigin lífi. Námskeið eins og Sigrum streituna gætu verið samfélagslega hagkvæmara úrræði en lyfjakaup eða þjónusta sálfræðings, sem er mjög dýr því hún er ekki niðurgreidd. Ef hægt væri að sýna fram á að þetta úrræði virkaði, gæti það jafnvel komið í veg fyrir að fólk þróaði með sér alvarlegri vanda og kæmist þá hjá lyfja- og sálfræðimeðferð.

Rannsóknirnar sem við framkvæmdum hjá Primal voru í sjálfu sér einfaldar. Við mældum streitu, kvíða og þunglyndiseinkenni. Fengum bakgrunnsupplýsingar og mældum hversu lengi einstaklingur heldur frá sér andanum án áreynslu. Mældum þessi atriði í upphafi námskeiðsins og aftur í lokin. Þetta er einföld árangursmæling og ópersónugreinanleg. Við vorum ekkert endilega viss um í byrjun að við sæjum breytingu, að

við sæjum kvíða og þunglyndi minnka og svefngæði aukast. En það gerðist.

Frá akademísku sjónarmiði hefði verið heppilegra að árangur hefði verið sýnilegur varðandi eitt eða tvö einkenni. En við sitjum uppi með þá niðurstöðu að það geta verið margvíslegar ástæður fyrir þessum árangri og þá þurfum bara að að halda áfram og gera víðtækari mælingar. Þetta er spennandi.

Í þriðju rannsókninni, sem við erum að leita eftir styrkjum fyrir, er hugmyndin að mæla laktósa í blóði. Hvernig mismunandi tegundir hreyfingar hafa mismunandi áhrif á laktósann og hvernig laktósinn tengist svo kvíðaeinkennum. Auðvitað verður um að ræða annað fólk en námskeiðið er hið sama – Sigrum streituna. Mig langar mikið til að finna svar við þeirri spurningu hvers vegna þetta námskeið beri svona góðan árangur? Vil helst ekki hætta fyrr en ég get svarað þeirri spurningu almennilega.“

#### VIKIR hefur unnið frábært starf

##### Skipta svona rannsóknir verulegu máli fyrir starfsendurhæfingu?

„Algjörlega. VIKIR hefur unnið frábært starf, þar sem tekið er mið af mörgum atriðum – félagslegum, andlegum og líkamlegum þörfum. Fólki er beint þaðan í úrræði þar sem verið er að vinna með þessi mál svo það komist aftur út á vinnumarkað. En í raun eru rannsóknir á slíkum úrræðum takmarkaðar. Auðvitað eru allir að gera sitt allra besta, en „atvikasögur“ eru ekki vísindaleg rök og sýna ekki fram á árangur meðferðar með óyggjandi hætti.“

Mér finnst því að það ætti að vera miklu algengara að úrræði séu rannsökuð á markvissan hátt og hvort þau séu að skila þeim árangri sem haldið er fram svo hægt sé að taka upplýstar ákvarðanir um hvert eigi að beina fólki. Þetta snýst ekki bara um peninga, þetta snýst líka um tíma og vinnu fólks sem kemur inn í starfsendurhæfingu – að það sé ekki að eyða löngum tíma í úrræði sem skila ekki viðunandi árangri. Rannsóknir eru lykilatriði fyrir starfsendurhæfingu að mínu mati.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason

ÁSTA SÖLVADÓTTIR sviðsstjóri hjá VIRK

# ÚRRÆÐI - MARKVISS ENDURKOMA TIL VINNU

Þróun, samvinna og nýsköpun úrræða í takt við þarfir þjónustuþega



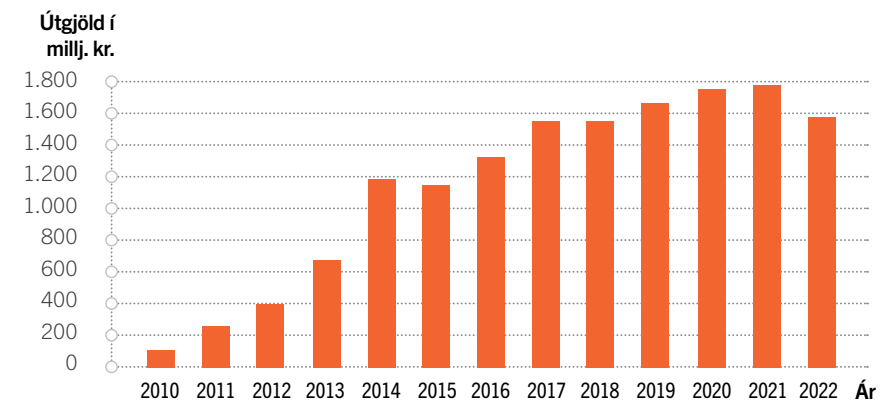
Á UNDAFÖRNUM ÁRUM HEFUR ÖFLUGT ÞRÓUNAR-STARF OG SAMSTARF VIÐ FAGAÐILA Á SVIÐI STARFS-SENDURHÆFINGAR SKILAÐ SÉR Í SÍFELLT MARKVISSARI STARFSENDURHÆFINGU HJÁ VIRK. ÞÁ SETJA ÞARFIR ÞJÓNUSTUÞEGA MARK SITT Á STARFSEMI VIRK HVERJU SINNI.

**H**lutverk úrræðasviðs VIRK er að hafa umsjón með þeirri þjónustu sem VIRK kaupir, sinna eftirliti með þjónustukaupum og tryggja upplýsingastreymi varðandi úrræði til þjónustuaðila, ráðgjafa, atvinnulífstengla og sérfræðinga VIRK. Þá er þróunar- og umbótastarf fyrirferðarmikið á sviðinu.

## Framboð og þróun úrræða

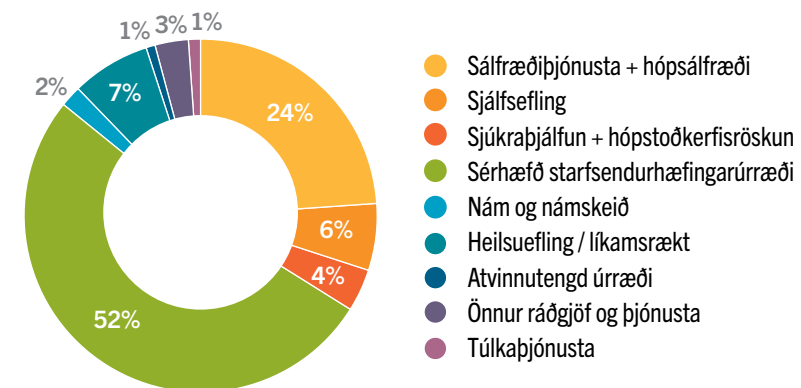
VIRK kaupir einungis þjónustu sem flokkast getur sem hluti af formlegri starfsendurhæfingu og veitt er af fagaðilum með tilskilin réttindi enda er um viðkvæma þjónustu að ræða. Starfsfólk úrræðasviðs VIRK fer reglulega yfir þau úrræði sem eru í boði og metur hvort þörf sé á nýjum úrræðum. Árangursrík starfsendurhæfing er samvinnuverkefni margra aðila. Þróun úrræða fer fram í nánú samstarfi við sérfræðinga á starfsendurhæfingarsviði, ráðgjafa og þjónustuaðila. Þróunin tekur ávallt mið af þörfum einstaklinga í þjónustu VIRK.

Þróun útgjalda vegna aðkeyprar þjónustu frá fagaðilum um allt land 2010-2022 á föstu verðlagi



Mynd 1

Hlutfallsleg skipting útgjalda á árinu 2022 vegna aðkeyprar þjónustu frá samstarfsaðilum



Mynd 2

Þeir aðilar sem óska eftir að gerast þjónustuaðilar hjá VIRK senda inn umsókn ásamt fylgiskjölum í gegnum upplýsingakerfi VIRK. Starfsfólk úrræðasviðs fer yfir umsóknir reglulega og jafnóðum og þær berast ef þörf er á því. Allar upplýsingar um samstarf, viðmið þjónustuaðila og leiðbeiningar um upplýsingakerfi VIRK má finna á ytri vef VIRK ásamt fleiri gagnlegum upplýsingum fyrir þjónustuaðila. Samstarf er á milli úrræðasviðs og sérfræðinga VIRK ef þörf er á að meta sérfræðipækkingu þjónustuaðila sérstaklega.

Sé úrræði samþykkt þarf að vera nákvæm lýsing á því hver þjónustan er, hver gildistími hennar sé, hvaða daga hún er veitt, klukkan hvað, hvar úrræðið fer fram og verð. Þjónustuaðilar geta sent inn breytingar á upplýsingum úrræðis og verði en við það sendist breytingarumsókn til úrræðasviðs

sem ber ábyrgð á því að yfirfara og samþykkja eða hafna breytingum. Þessar upplýsingar eru vistaðar jafnóðum í upplýsingakerfi VIRK.

Ef gera þarf breytingar á fyrirliggjandi úrræðum setjast þjónustuaðilar og starfsfólk VIRK gjarnan niður og fara yfir árangur núverandi úrræða og koma með tillögum um endurbætur á núverandi úrræðum eða ný úrræði eru þróuð eftir slík samtöl.

Stundum bætist við ný þekking eða aðferðir sem sýnt hefur verið fram á að skili góðum árangri og þá er úrræðum breytt eða þeim bætt í úrræðaflórana. Þegar sýnt er fram á góðan árangur í tilteknum úrræðum eykst gjarnan eftirspurn eftir úrræðinu og þá þarf stundum að kalla eftir því að fleiri þjónustuaðilar bjóði upp á sambærileg úrræði eða að þjónustan verði einnig í boði sem fjarúrræði. Það sem ræður mestu um

hvort úrræði verði eftirsótt eða vinsælt, er hvort þörf sé til staðar fyrir úrræðið, orðspor þjónustuaðilans og hvort úrræðið uppfylli væntingar og þarfir einstaklinga.

## Góð samskipti og eftirfylgni

Margir framúrskarandi fagaðilar á sviði starfsendurhæfingar eru í samstarfi við VIRK. Starfsemi VIRK snýst um einstaklinga í þjónustu og því er stöðugt leitað leiða til að þjónustan sé í takt við þarfir þjónustuþega. Það sem einkennir árangursríka starfsendurhæfingu er góð samvinna ráðgjafa, einstaklings og fagaðila.

Sérfræðingar VIRK rýna mál einstaklinga eftir þörfum og þá skiptir endurgjöf frá þjónustuaðilum til ráðgjafa miklu máli svo hægt sé að taka afstöðu til næstu skrefa með tilliti til framgangs í starfsendurhæfingunni. Þegar kallað er eftir greinargerðum er mikilvægt að fagaðilar skili þeim af sér tímanlega. Þjónustuaðilar eru oft beðnir um að skila lokaskýrslu til VIRK í kjölfar námskeiða og hópmeðferða og eru upplýsingar um mætingar, niðurstöður matlista og tillögur að næstu skrefum í starfsendurhæfingu nýttar til að meta hvort færni til atvinnuþátttöku sé að aukast eða hvort grípa þurfi inn í og breyta áætlun einstaklings.

## Úrræði sem taka mið af færni

Hvað þarf til þess að árangur náist í starfsendurhæfingu og hvers vegna skiptir máli að taka mið af færni og hindrunum til atvinnuþátttöku við val á úrræðum? Í upphafi starfsendurhæfingar gera ráðgjafi og þjónustuþegi áætlun um endurkomu til vinnu. Sérfræðingar VIRK eru ráðgjöfum og einstaklingum innan handar við mat á þörfum fyrir þjónustu og við kortlagningu á færni og hindrunum til atvinnuþátttöku í upphafi þjónustu.

Lagt er upp með að tryggja einstaklingum markvissa þjónustu á réttum tíma sem tekur mið af færni og hindrunum hvers og eins hverju sinni. Engir tveir eru eins og hver og einn hefur sína sérstöku hæfileika. Því gegnir fjölbreytt úrræðaflóra lykilhutverki við að efla færni ólíkra einstaklinga til vinnu eða náms. Þá er einnig tekið mið af styrkleikum hvers og eins og áhugasviði.

## Fjöldi þjónustuaðila helst stöðugur

VIRK átti í góðu samstarfi við tæplega 500





þjónustuaðila á árinu 2022 sem er álíka fjöldi og á undanförunum árum. Kostnaður vegna úrræða dróst lítillega saman milli ára og nam 1.572 milljónum króna. Mynd 1 sýnir þróun útgjalda vegna aðkeyprar þjónustu á föstu verðlagi. Á árinu voru gerðar 21.508 pantanir á úrræðum í upplýsingakerfi VIRK í samanburði við 22.321 pantanir árið á undan. Þöntunum fækkar því um 4% milli ára sem skýrir lækkan á kostnaði vegna úrræða.

Mynd 2 sýnir hlutfallslega skiptingu útgjalda vegna aðkeyprar þjónustu frá þjónustuaðilum á árinu 2022. Hæstri fjárhæð er varið til kaupa á sérhæfðum starfsendurhæfingarúrræðum hjá starfsendurhæfingarstöðvum um land allt, um 52%. Um 24% fjárhæðar er varið til kaupa á sálfræðiþjónustu. Úrræði tengd hreyfingu og sjúkraþjálfun nema samtals 11%. Kaup vegna sjálfsefningarúrræða hafa aukist lítillega milli ára og nema 6%.

### Tegundir þjónustu og starfsendurhæfingarlíkan VIRK

Starfsendurhæfingarlíkan VIRK skiptist í átta þætti eins og sjá má á mynd 3. Þættirnir eru: Líkamleg heilsa, andleg heilsa, hreyfing, dagleg virkni, samskipti og félagsfærni,

tileinka sér og nýta þekkingu, þátttaka og umhverfi. Tegundir og undirtegundir þjónustu raðast svo á mismunandi þætti líkansins eftir eðli úrræða. Ráðgjafi metur færni í hverjum þætti fyrir sig og ef hindrun er til staðar sem hindrar atvinnuþáttöku eru sett markmið í samvinnu við einstakling og víðeigandi úrræði pöntuð.

Líkanið byggir á ICF flokkunarkerfinu (The International Classification of Functioning, Disability and Health) frá Alþjóðaheilbrigðisstofnuninni (WHO). Stuðst er við gagnreyndar aðferðir í meðferðum fagaðila og ráðgjöf og þjónusta sem veitt er einstaklingum tekur mið af hindrunum hvers og eins til vinnu.

Góð reynsla er komin á þrepaskiptingu úrræða í fjögur þrep hjá VIRK þar sem tekið er mið af alvarleika hindrana á færni til atvinnuþáttöku. Þrepaskiptingin hefur leitt til þess að starfsendurhæfingin hefur orðið enn markvissari en áður og ræður hindrun á færni hvers konar úrræða er þörf. Ef einstaklingur er t.d. með hindranir hvað varðar andlega heilsu eru sett markmið til að efla andlega færni og víðeigandi úrræði pöntuð fyrir einstaklinginn. Ef hindrun er í líkamlegri heilsu eru sett fram markmið til þess að efla líkamlega færni og víðeigandi úrræði pöntuð.

### Skipting þjónustuaðila

Um 150 sálfræðingur veittu sálfræðiþjónustu hjá VIRK á árinu 2022. Sálfræðingar veita þjónustu vegna andlegrar heilsu. Þjónustan felur í sér einstaklingsviðtöl, námskeið og hópmeðferðir vegna geðræns og streitutengds vanda og byggir þjónusta sálfræðinga á gagnreyndum aðferðum. Þjónustunni er þrepaskipt eftir eðli vanda einstaklings og styðjast sálfræðingar við klínískar leiðbeiningar í meðferðarvinnu. Sálfræðingar auk fleiri fagaðila bjóða auk þess upp á fjölda úrræða á sviði náms- og vinnumiðaðrar sjálfsefningar sem miða að árangursríkri endurkomu til vinnu.

Fjöldi sjúkraþjálfara sem starfaði fyrir VIRK var um 120 og fækkaði lítillega í hópnum milli ára. Í mars 2023 voru gerðar breytingar á samstarfi VIRK og sjúkraþjálfara þar sem samstarfið var einfaldað og er það von VIRK að fleiri sjúkraþjálfarar bættist í hóp þjónustuaðila í kjölfarið. Sjúkraþjálfarar veita fjölbreytta einstaklings- og hóppjónustu fyrir einstaklinga með stoðkerfisvanda og styðjast þeir einnig við klínískar leiðbeiningar í meðferðarvinnu. Þeir styðja einstaklinga sem þurfa aðstoð við að efla líkamlega heilsu og gera hreyfingu að lífsstíl. Um 130 aðrir þjónustuaðilar bjóða upp á ýmsa heilsuefandi þjónustu eins og líkamsrækt



með stuðningi íþróttufræðings eða þjálfara, vatnsleikfimi og jóga.

Rúmlega 50 fagaðilar veittu ýmsa ráðgjöf og þjónustu sem efla daglega virkni og ráðgjöf vegna umhverfistengdra þátta. Með umhverfistengdum þáttum er átt við þætti sem snúa að því að efla félagslega kjölfestu einstaklinga, til dæmis félagsráðgjöf og fjölskylduráðgjöf.

Fjölbreyttur hópur þjónustuaðila veitir þjónustu sem stuðlar að aukinni þátttöku einstaklinga. Um 40 fræðslu- og símenntunaraðilar veittu ráðgjöf og fræðslu sem eykur möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Um er að ræða mjög fjölbreytta þjónustu sem getur falið í sér áhugasviðsgreiningar, hæfnigreiningar, raunfærnimat, nám á vottuðum námsleiðum auk fjölmargra styttri námskeiða sem auka möguleika á vinnumarkaði. Námsúrræði í starfsendurhæfingu þurfa að hafa það að markmiði að auka vinnugetu einstaklinga og gera þá hæfari í að takast á við launað starf á vinnumarkaði. Talsverður fjöldi þjónustuaðila veitir atvinnutengda þjónustu og náms- og vinnumiðaða sjálfsefningu sem miðar að því að undirbúa einstaklinga sem best undir atvinnuleit, s.s. gerð ferilskrár, vinnuþrófanir, úttekt á vinnuumhverfi, ráðgjöf og stuðningur á vinnustað við endurkomu til vinnu o.fl.

” Lagt er upp með að tryggja einstaklingum markvissa þjónustu á réttum tíma sem tekur mið af færni og hindrunum hvers og eins hverju sinni.

árum sem og einstaklingum sem hafa átt við fíknivanda að stríða. Þessar breytingar á hópnum kalla á gott samstarf milli kerfa og mikilvægt er að allir aðilar vinnumarkaðarins sýni aukinn sveigjanleika og taki tillit til ólíkra þarfa einstaklinga sem hafa áhuga á því að vera virkir þátttakendur á vinnumarkaði.

Þá fær hópur útlendinga ýmsan sértækan stuðning eins og íslenskunámskeið og túlkþjónustu. Úrræðum fyrir útlendinga hefur fjölgað á undanförunum árum og í febrúar 2023 var farið af stað með þverfaglegt tilraunaverkefni fyrir útlendinga í samvinnu við starfsendurhæfingarstöðina Hringrás. Áhugi er á frekari þróun úrræða af þessum toga.

### Að lokum

Öll höfum við hæfileika, allir eru einstakir og enginn er fullkominn. Sveigjanleiki, mennska og tillitsemi getur flutt fjölli og skapað ótal tækifæri á vinnumarkaði sem tekur sífelldum breytingum. Þarfir morgundagsins felast í margbreytileika mannlífsins. Samfélag inngildingar, jafnréttis og sveigjanleika þar sem allir skipta máli og mega taka pláss er verðugt verkefni fyrir íslenskan vinnumarkað. Allir sem vilja vinna ættu að fá tækifæri til þess að láta ljós sitt skína – hver með sínum hætti!

KRISTÍN B REYNISDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK

ÍRIS JUDITH SVAVARSDÓTTIR teymisstjóri hjá VIRK

# LANGVINNIR VERKIR, STARFSENDURHÆFING

og endurkoma til vinnu



Í STARFSENDURHÆFINGU ER NAUÐSYNLEGT AÐ GETA HUGAÐ AÐ STYRKLEIKUM OG HINDRUNUM SAMTÍMIS. MIKILVÆGT ER AÐ ÁTTA SIG Á ÞVÍ HVERNIG HEILSUFAR OG FÆRNISKERÐINGAR Hafa ÁHRIF Á ATVINNUÞÁTTTÖKU EN JAFNFRAMT ER NAUÐSYNLEGT AÐ GERA SÉR GREIN FYRIR ÞVÍ HVAÐA FÆRNI OG STYRKLEIKAR ERU TIL STAÐAR SEM GETA NÝST Á VINNUMARKAÐI.

E in af þeim áskorunum sem einstaklingar sem leita til VIRK standa frammi fyrir er hvort þeir eigi afturkæmt í fyrra starf eða hvort þurfi að skipta um starfsvettvang vegna heilsuþrengis. Stór hluti þeirra sem leita til VIRK er með langvinna verki af ýmsum ástæðum en verkir sem hafa staðið yfir í meira en þrjú mánuði eru skilgreindir sem langvinnir verkir. Stundum er orsök verkjanna þekkt en stundum er ekki samræmi milli verkjaupplifunar og þekkts eða sýnilegs

“ Eitt af markmiðunum er að einstaklingurinn hafi við lok þjónustu meiri þekkingu á sínum heilsufarsvanda en áður og búi yfir heppilegum bjargráðum til að bregðast við einkennum sínum.

vefjaskaða<sup>1</sup>. Hvort sem ástæða verkjanna er þekkt eða ekki er ljóst að langvinnir verkir valda einstaklingnum miklum óþægindum og hafa víðtæk áhrif á heilsufar og félagslega stöðu.

Nýlegar íslenskar rannsóknir hafa sýnt tengsl milli verkjaupplifunar og andlegrar heilsu en einstaklingar sem verða fyrir sálrænum áföllum í æsku og ofbeldi á fullorðinsárum eru líklegri til að glíma við langvinna verki á fullorðinsárum<sup>2</sup> og að einstaklingar með þrálát líkamleg einkenni voru átta sinnum líklegri til að vera með einkenni þunglyndis og almenns kvíða en þátttakendur án þeirra<sup>3</sup>. Algengi langvinnra verkja hér á landi er talið vera 30,6% til 47,5%<sup>3,4</sup> og er það sambærilegt við algengi í Bretlandi<sup>1</sup>. Hluti þeirra sem glíma við langvinna verki og önnur heilsufarsvandamál er virkur á vinnumarkaði þrátt fyrir einkenni sín og ekki er búist við því að fólk ljúki þjónustu hjá VIRK án allra einkenna eða færniskerðinga.

## Einstaklingsmiðuð áætlun í starfsendurhæfingu

Einstaklingur með langvinna verki fer ósjálf-rátt að verja sig, t.d. forðast að lyfta þungu eða forðast ákveðnar hreyfingar því þær auka verki. Hann situr oft stífur og andar grunnt. Hugsanir beinast oft að því hvað er öruggt og hvað er ógnandi fyrir líkamann og „örugga svæðið“ til hreyfinga verður sífellt minna. Langvinnir verkir hafa líka áhrif á einstaklinginn andlega og félagslega þar sem fólk dregur m.a. úr félagslegri þátttöku, hefur áhyggjur af heilsu, framtíð, starfsgetu og hvað eina.

Hjá VIRK starfar þverfaglegt teymi sérfræðinga (félagsráðgjafi, iðjuþjálfar, sálfræðingar og sjúkráþjálfarar) en áhersla er lögð á heilræna sýn á mál einstaklinganna. Þeir sem leita til VIRK eru oftast en ekki með

samsettan heilsufarsvanda og stundum er einnig um að ræða álag í félagsumhverfi. Teymið hefur meðal annars það hlutverk að meta ásamt ráðgjafa framgang í starfsendurhæfingu með tilliti til þess hvort einstaklingurinn hefur aukið starfsgetu sína.

Metið er út frá þeim gögnum sem liggja fyrir hvort breyta þurfi áherslum í meðferð eða hvort stöðugleika sé náð varðandi endurhæfingu og starfsgetu. Tekið er mið af fyrri meðferð og annari endurhæfingu sem reynd hefur verið og er einstaklingurinn hafður með í ráðum við áætlanagerð eins og mögulegt er. Teymið leggur áherslu á að kynna sér þau bjargráð sem einstaklingurinn hefur til að takast á við einkenni sín og viðhorf hans til vandans.

Stundum þarf að meta hvort frekari endurhæfing/meðferð í heilbrigðiskerfinu sé viðeigandi áður en hugað er að endurkomu til vinnu. VIRK er í góðu samstarfi við fjölmargar stofnanir innan heilbrigðiskerfisins t.d. Landspítalann, Reykjalund og Þraut. Stefnan er að veita markvissa og viðeigandi þjónustu í öllu starfsendurhæfingarferlinu þannig að einstaklingurinn fái þann stuðning og þau úrræði sem hann þarf til að auka færni sína og möguleika á endurkomu til vinnu. Eitt af markmiðunum er að einstaklingurinn hafi við lok þjónustu meiri þekkingu á sínum heilsufarsvanda en áður og búi yfir heppilegum bjargráðum til að bregðast við einkennum sínum.

Þjóðarstofnun um heilsu og velferð (National Institute for health and care excellence) í Bretlandi hefur gefið út leiðbeiningar (NICE guidelines), meðal annars varðandi meðhöndlun langvinnra verkja<sup>1</sup> og varðandi mjóðakverki með eða án leiðniverkja<sup>6</sup>. Langvinnir verkir geta verið afleiðing undirbyggjandi ástands eins og gigtarsjúkdóms eða endometriósu en þeir

geta líka verið til staðar án þess að orsök þeirra sé þekkt eða þeir virðast ekki í réttu hlutfalli við sýnilegan áverka eða þekktan sjúkdóm. Ef ástæða verkjanna er ekki þekkt eða þeir eru meiri en áverka eða sjúkdómur gefur til kynna er talað um frumkomna langvinna verki (primary chronic pain).

Mælt er með í leiðbeiningunum þjóðarstofnunar um heilsu og velferð<sup>1</sup> að einstaklingar með frumkomna langvinna verki séu líkamlega virkir og er sérstaklega hvatt til hóppjálfunar. Sýnt hefur verið fram á gagnsemi hóppjálfunar undir handleiðslu fagaðila til þess að draga úr verkjum og auka lífsgæði. Einnig ætti að íhuga beitingu hugrænnar atferlismeðferðar og ACT (acceptance and commitment therapy) en ACT meðferð hefur sýnt árangur við að bæta svefn og bæði ACT og hugræn atferlismeðferð virðast auka lífsgæði.

Varðandi meðferð langvinnra mjóðakverkja hvort sem um er að ræða leiðniverki eða ekki er mest áhersla lögð á að fólk haldi áfram að mæta til vinnu og sinna sínum daglegu störfum<sup>6</sup>. Í meðferð er mest áhersla lögð á fræðslu um edli bakverkja og hvað einstaklingurinn getur sjálfur gert til að bæta líðan sína. Þá er hvatt til að íhuga það að bjóða hóppjálfun og til greina kemur að beita bæði óvirkum aðferðum sjúkráþjálfunar (hnykkingum, liðlosun eða mjúkvefjameðferð) og hugrænni atferlismeðferð en aðeins sem hluta af meðferðaráætlun sem einnig felur í sér æfingameðferð.

Talið er að eftirtaldir þættir skipti máli í starfsendurhæfingu fólks með þráláta stoðkerfisverki; geta til að tileinka sér fræðslu, vilji til að snúa aftur til vinnu, minnka/eyða hræðslu við ákveðnar hreyfingar eða ákveðin verkefni, temja sér hugarfar vaxtar og vilja til breytinga. Einnig skiptir máli tímalengd frá vinnu, tímalengd í veikindaleyfi, ánægja í vinnu og álag í vinnu, svo dæmi séu nefnd<sup>7</sup>.

VIRK er í góðu samstarfi við fjölda fagaðila sem vinna í samræmi við áður nefndar leiðbeiningar tengt meðferð við langvinnum verkjum. Einstaklingar eru stundum óöryggj þegar þeir eru að hefja þjálfun og hafa oft þörf fyrir mikinn stuðning fagaðila. Stundum er óljóst hvert álagsspolið er, hreyfistjórn getur verið ábótavant og sumir hafa neikvæða reynslu af þjálfun eða hafa ekki stundað þjálfun reglubundið um nokkurt skeið. Mikilvægt er að einstaklingur



með langvinna verki geti gengist við vanda sínum og lært að bregðast við og endurmeta hugsanir sínar þegar ástæða er til.

Meðal þjónustuaðila hjá VIRK eru sjúkrapjálfarar og sálfræðingar sem bjóða upp á virka meðferð vegna langvinnra verkja. Til dæmis má nefna stoðkerfisfræðslu (einnig á pólsku), líkamlega uppbyggingu og námskeið til að gangast við þrálátum verkjum. Einnig gæti verið gagnlegt fyrir fólk með langvinna verki að efla sjálfsmat, setja mörk í lífi og starfi, bæta öndun og læra aðferðir til streitustjórnunar.

### Endurkoma til vinnu

Að vera með langvinna verki er mjög krefjandi verkefni, hvort sem fólk er í vinnu eða ekki, en endurkoma til vinnu er eitt af aðalmarkmiðum starfsendurhæfingar. Orsakir verkja við vinnu eru oftast tengdar slæmum vinnuaðstæðum og of fáum léttitækjum auk álags tengt burði, lyftum og því að ýta og draga<sup>3</sup>. Lausnin er gjarnan að aðlaga betur vinnulag og vinnuaðstæður. Þrátt fyrir það eru margir áfram með verkjaupplifun sem mikilvægt er að viðurkenna og taka tillit til. Meðferðargildi atvinnuþátttöku er töluvert og getur hún verið hluti starfsendurhæfingar. Hjá VIRK er lögð áhersla á að við upphaf starfsendurhæfingar eru einstaklingar ekki í meira en 70% náms eða starfshlutfalli, með það að markmiði að auka getu til náms eða vinnu, til að hafa tæk á að sækja ýmis úrræði í starfsendurhæfingunni.

Ráðgjafar og atvinnulífstenglar VIRK styðja fólk til vinnu og fylgja þeim eftir í ákveðinn tíma þegar ákveðnum stöðugleika hefur verið náð m.t.t. starfshlutfalls. Það er gjarnan reynsla ráðgjafa og atvinnulífstengla VIRK auk heilbrigðisstarfsfólks að einstaklingur með langvinna stoðkerfisverki er stundum með efasemdir um getu sína þegar líður að endurkomu til vinnu. „Allt eða ekkert“ hugsanir eins og það að þurfa að vera alveg batnað, helst að verkirnir séu horfnir áður en farið er til vinnu á ný, eru edlilegar. Öryggi um hvernig endurkomu skuli háttáð er oft hindrun<sup>9</sup>. Hér skiptir máli að hlusta á einstaklinginn, fara yfir bjargráð og bakslagsvarnir og viðhorf hans gagnvar endurkomu til vinnu. Meta þarf hvernig sambandið er við fyrri vinnustað eða hvort horfa þurfi til nýs starfsvettvangs, sem einstaklingur gæti ráðið betur við miðað við verkjaupplifun.

Reynslan er sú að sá sem hefur tók á og vilja til að snúa með stigvaxandi endurkomu til vinnu er líklegri til að viðhalda starfsgetu þegar til lengri tíma er litið. Sá sem fer strax í fulla vinnu, gæti upplifað að úthald til fullrar vinnu er ekki nægilegt og hann búi ekki yfir nægum bjargráðum. Auk þess á hann e.t.v. erfitt með að standa á sínu á vinnustað, t.d. ef skilningi og góðu skipulagi er ábótavant. Samstarf starfsmanns, ráðgjafa einstaklings hjá VIRK og næsta yfirmanns á vinnustað er mjög mikilvægt þegar endurkoma til vinnu er skipulögð. Vinnustaðaúttekt getur verið viðeigandi sem og leiðbeiningar frá iðjuþjálfara eða sjúkrapjálfa varðandi skipulag, jafnvægi í daglegu lífi og bjargráð í vinnu. Stuðningsviðtöl við upphaf atvinnuþátttöku hafa einnig gefið góða raun.

Vonandi fæst jákvæðari umræða innan heilbrigðiskerfisins um að gefa fólki með langvinna verki meiri von um betri heilsu og lífsgæði. Þó vandinn sé flókinn er hægt að

takast á við hann á jákvæðan hátt. Sá sem er með verki þarf að vera virkur þátttakandi og leyfa sér að verða bílstjórinn í sínu lífi, í stað þess að vera farþegi og bíða eftir bata. Oft fylgir verkjaupplifun skömm og vanmáttur. Auk þess hefur einstaklingur með langvinna verki stundum litla trú á bata þar sem hann hefur ekki fengið viðeigandi upplýsingar, fræðslu um orsakir verkja og/eða meðferð í heilbrigðiskerfinu.

Það er auðveldara um að tala en í að komast en með samstilltu átaki allra aðila má snúa sveifinni í jákvæða átt. Ef einstaklingur fer í endurhæfingu með þá vissu að hann verði ekki betri er viðbúið að sú verði raunin. En sem betur fer sýna fjölmörg dæmi í endurhæfingu og í starfsendurhæfingu hjá VIRK að með þrautseigju og viðeigandi stuðningi hefur fólk sem hafði litla trú í byrjun, komist aftur út á vinnumarkað með betri heilsu og lífsgæði.

#### Dæmi um bjargráð í vinnu fyrir fólk með langvinna verki

- Taka stutt hlé reglulega; standa upp, breyta um setstöðu, ganga um, teygja sig.
- Brjóta reglulega upp verkefni, m.t.t. tímalengdar og álags.
- Taka stutta slökun eða núvitundaræfingu.
- Fara í röska gönguferð úti í 5-10 mínútur til að fá púlsinn aðeins upp og hormónin í gang (ef um slíkt er hægt að semja).
- Hléæfingar 5-10 mínútur, einu sinni á dag; einstaklings eða hópæfingar. Misjafnt prógramm á milli daga; liðleikaæfingar, styrktaræfingar, jafnvægisæfingar, úthaldsæfingar, teygjur og núvitundaræfingar. Þetta gæti eflit starfsandann.
- Vinnustaðaúttekt iðjuþjálfara eða sjúkrapjálfa.
- Fá fræðslu inn á vinnustað um langvinna verki, viðhorf til þeirra, mikilvægi hreyfingar, temprun álags og bjargráð.

#### Fræðsluefni tengt langvinnnum verkjum og endurkomu til vinnu

- Prevent 4work – [www.p4work.com](http://www.p4work.com) er samstarfsverkefni sérfræðinga frá fjórum löndum; Bretlandi, Spáni, Ítalíu og Danmörku. Hér er að finna fjölmargar upplýsingar tengdar stoðkerfisverkjum og atvinnu sem nýst geta bæði einstaklingum, vinnustað og fagfólki.
- 10 atriði sem þú vilt vita um bakið þitt: Félag sjúkrapjálfa, í samvinnu við sjúkrapjálfa á Reykjalundi, fékk leyfi til að þýða bækling sem upphaflega var gefinn út af breska sjúkrapjálfarafélaginu, The Chartered Society of Physiotherapists (CSP) árið 2017. Bæklinginn má finna hér: [www.sjukrathjalfun.is/media/skjol-a-vef/Bakid-thitt-PDF-fyrir-vefinn.pdf](http://www.sjukrathjalfun.is/media/skjol-a-vef/Bakid-thitt-PDF-fyrir-vefinn.pdf).
- Retrain pain: [www.retrainpain.org](http://www.retrainpain.org) á fjölmörgum tungumálum með stuttum glærusýningum sem útskýra ýmislegt tengt langvinnnum verkjum ásamt andlegum og félagslegum þáttum og fleiru.
- The key to understanding pain: [www.painrevolution.org/factsheets](http://www.painrevolution.org/factsheets) - 10 punktar sem útskýra langvinna stoðkerfisverki og mikilvægi fræðslu og trú á eigin getu – á nokkrum tungumálum (undir hverjum punkti).
- VELVIRK: [www.velvirk.is/is](http://www.velvirk.is/is) upplýsingasíða tengt heilsu og atvinnuþátttöku
- Heilsuefandi vinnustaður: [vinnustadir.heilsuefandi.is](http://vinnustadir.heilsuefandi.is).

### Heimildir

1. National Institute for health and care excellence. Chronic pain (primary and secondary) in over 16s: assessment of all chronic pain and management of chronic primary pain. NICE guideline Published: 7 April 2021 [www.nice.org.uk/guidance/ng193](http://www.nice.org.uk/guidance/ng193)
2. Vigdís Hlíf Pálsdóttir, Þorbjörg Jónsdóttir og Guðmundur Kristján Óskarsson. Tengsl langvinnra verkja á fullorðinsárum og sálrænna áfalla í æsku. *Læknablaðið* 2023;109: 67-73.
3. Sigrún Ólafsdóttir Flóvenz, Elín Broddadóttir, Sturla Brynjólfsson og fl. Tengsl þráláttra líkamlegra einkenna við þunglyndi og kvíða hjá þeim sem leituðu til heilsugæslu. *Læknablaðið* 2021;107: 67-73.
4. Gunnarsdóttir S, Ward S, Serlin R. A population based study of the prevalence of pain in Iceland. *Scand J Pain* 2010; 1: 151-157.
5. Jonsdóttir T, Aspelund T, Jonsdóttir H, et. al. The relationship between chronic pain pattern, interference with life and health-related quality of life in a nationwide community sample. *Pain Manag Nurs* 2014;15: 641-61.
6. National Institute for health and care excellence. Low back pain and sciatica in over 16s: assessment and management. NICE guideline Published: 30 November 2016 [www.nice.org.uk/guidance/ng59](http://www.nice.org.uk/guidance/ng59)
7. Beemster TT, van Velzen JM, van Bennekom CAM, Reneman MF, Fings-Dresen MHW: Usefulness and feasibility of comprehensive and less comprehensive vocational rehabilitation for patients with chronic musculoskeletal pain: perspectives from patients, professionals, and managers. *Disabil Rehabil* 2022, 44(5), 754-767.
8. Januario LB, Mathiassen SE, Stevens ML, Holtermann A: Are residents in eldercare wards associated with musculoskeletal pain and sickness absence among the workers? A prospective study based on onsite observations. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 2021; 47(8), 609-618.
9. Svanholm F, Liedberg GM, Löfgren M, Björk M: Factors of importance for return to work, experienced by patients with chronic pain that have completed a multimodal rehabilitation program - a focus group study. *Disabil Rehabil*, 2022, 44(5): 736-744.



# ATVINNULÍFSTENGLAR VIRK

## Atvinnutenging einstaklinga sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2022

Þjónustuþegum VIRK sem gætu nýtt sér aukna aðstoð við að komast inn á vinnu- markaðinn stendur til boða að fá sérstaka aðstoð frá atvinnulífstenglum VIRK. Margir þessara einstaklinga eru með skerta starfsgetu og stefna á hlutastörf við lok starfsendurhæfingar.

Hinsvegar, eins og sjá má á myndinni „Hlutfallsleg skipting starfa eftir starfs- hlutfalli“ sem finna má á síðunni hér til hægri, þá eru margir sem fara í fullt starf við lok þjónustu eða í 43% af störfunum.

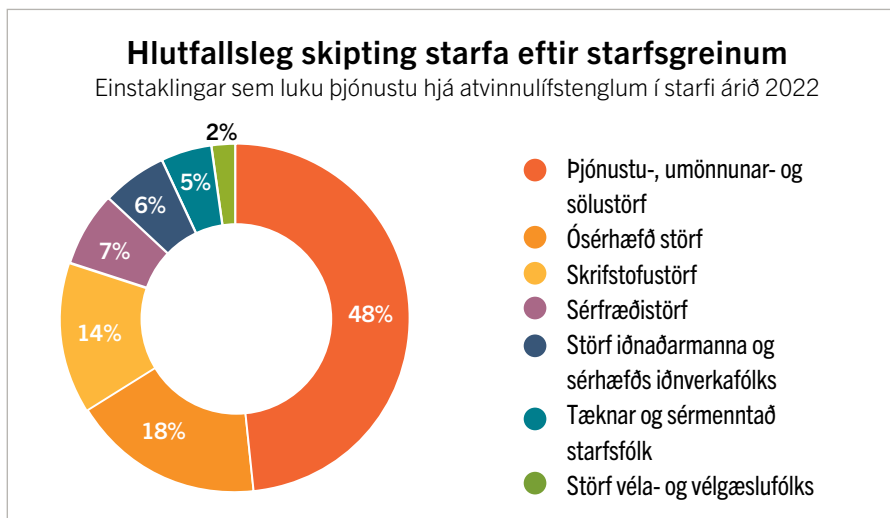
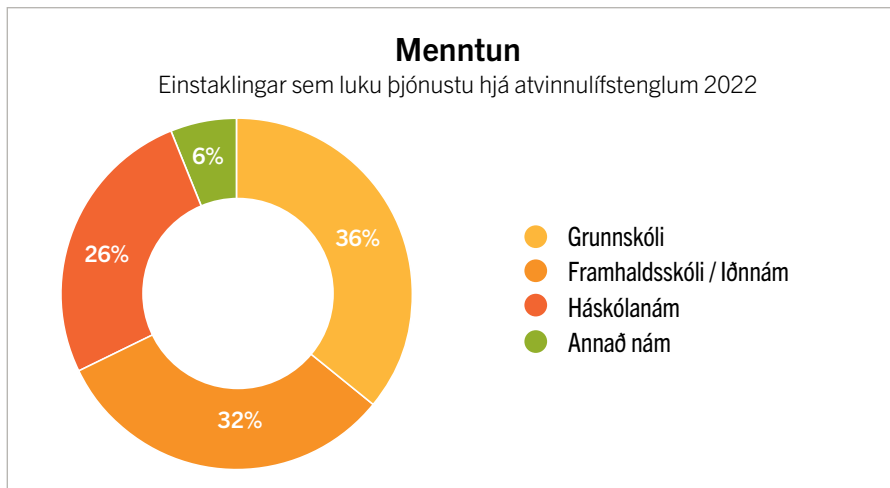
Árið 2022 bárust 450 tilvísanir til atvinnu- lífstengla en 490 einstaklingar luku þjónustu hjá þeim. Við lok þjónustu voru 73,6% þeirra með vinnugetu og virkir á vinnumarkaði þ.e. fóru í vinnu, nám eða atvinnuleit.

Atvinnulífstenglar VIRK nýta sér ýmis úrræði til að auka líkur á endurkomu til vinnu og eru vinnuþrófanir eitt slíkt úrræði. Vinnuþrófanir geta gefið góða mynd af vinnugetu einstaklingsins og er gott að nota þegar óvissa er um hver hún er. Árið 2022 voru 45 vinnuþrófanir settar af stað og af þeim urðu 38% að áframhaldandi störfum í framhaldinu.

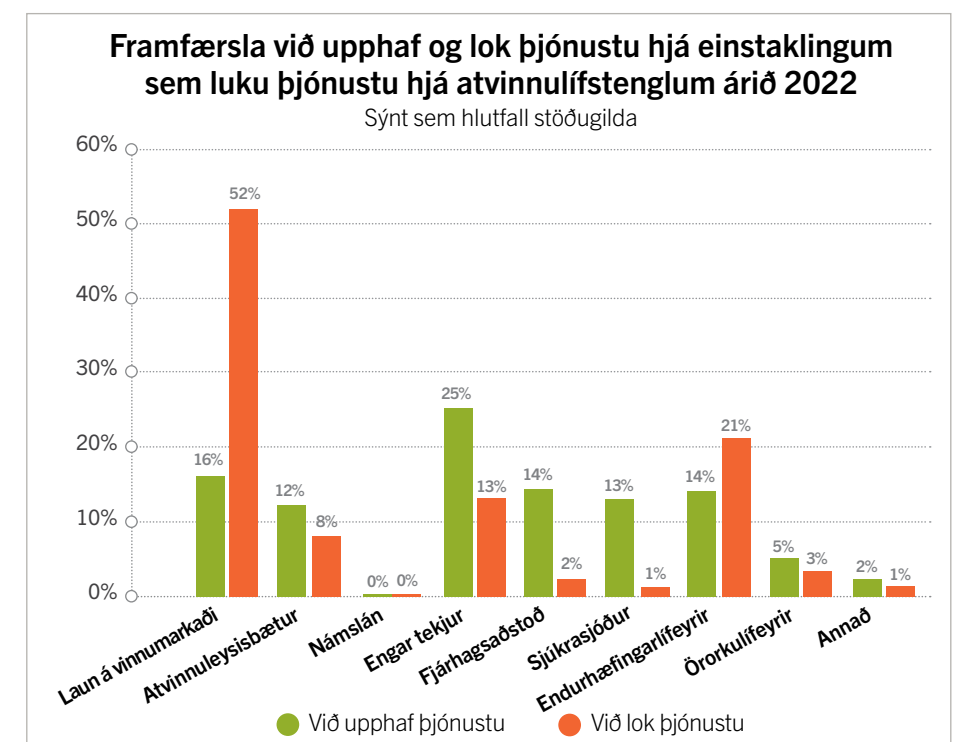
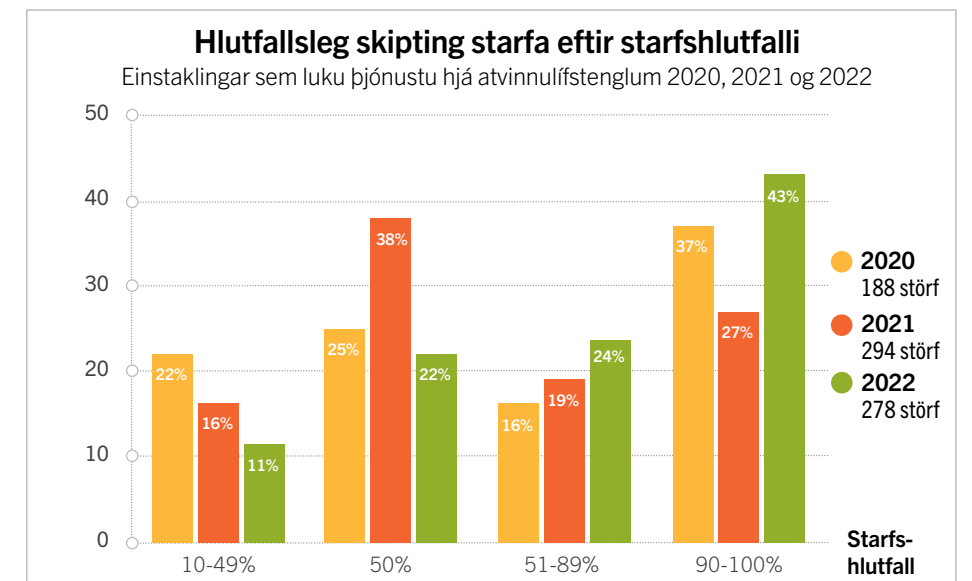
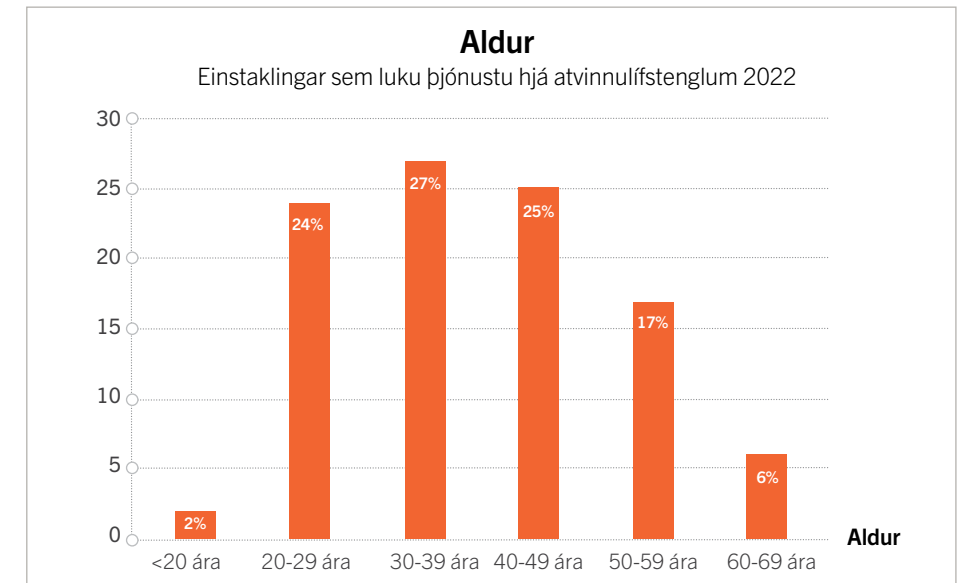
Vinnusamningar eru einnig úrræði sem atvinnulífstenglar nýta sér til að auðvelda endurkomu inn á vinnumarkaðinn en árið 2022 voru 43 slíkir samningar gerði og urðu 40% þeirra að áframhaldandi störfum.

Mikilvægt hlutverk atvinnulífstengla VIRK er að vera í góðu sambandi við fyrirtæki og stofnanir. Í dag eru yfir 1500 fyrirtæki og stofnanir skráðar í upplýsingagrunn VIRK og mörg þeirra eru með ákveðna tengiliði sem auðveldar allt samstarf við þessi fyrirtæki.

Á myndunum hér á opnunni má sjá áhugaverðar upplýsingar sem tengjast einstaklingum sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2022.



SAMSTARF – ATVINNULÍFSTENGLAR  
VIRK  
ATVINNUTENNING





INGIBJÖRG LOFTSDÓTTIR sviðsstjóri hjá VIRK  
SVANDÍS NÍNA JÓNSDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK

## ENDURKOMA TIL VINNU AÐ AFLOKNU VEIKINDALEYFI RANNSÓKN VIRK OG STÉTTARFÉLAGA



Í ÞESSARI GREIN ER FJALLAÐ UM FYRSTU NIÐURSTÖÐUR UMFANGSMIKILLAR RANNSÓKNAR Á VEGUM VIRK OG SJÚKRASJÓÐA TÍU STÉTTARFÉLAGA Á ATVINNUSTÖÐU EINSTAKLINGA SEM HÖFÐU FENGIÐ GREIDDA SJÚKRADAGPENINGA VEGNA VEIKINDA ÁRIN 2018 OG 2019.

Stéttarfélagin sem tóku þátt voru: Afl – starfsgreinafélag, BHM, BSRB, Efling, Eining – Lója, Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, Kennarasamband Íslands, Verkvest (Verkalýðsfélag Vestfirðinga), Verkfræðingafélag Íslands og VR.

Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvort einstaklingar í veikindum snúi aftur til vinnu og hvaða þættir í umhverfi þeirra, á vinnustað eða í einkalífi gætu mögulega haft áhrif þar á. Rannsóknin var á vegum Forvarnasviðs VIRK en forvarnir VIRK snúast um að sporna gegn brotthvarfi af vinnumarkaði, þá sér í lagi vegna álagstengdra einkenna. Rannsóknin (sem er oft kölluð forvarnarannsóknin til einföldunar) á sér nokkurra ára sögu og má rekja til samstarfs VIRK við ýmsa aðila, m.a. VR stéttarfélag, Vinnueftirlitið o.fl.

Í þessari grein eru fyrstu niðurstöður birtar og í ljósi umfangs rannsóknarinnar er einungis stiklað á stóru í umfjölluninni. Á næstu vikum og mánuðum er stefnt að því að birta fleiri niðurstöður, m.a. um álagþætti í starfi og daglega streitu, svo fátt eitt sé nefnt.

### Framkvæmd og heimtur

Til gagnaöflunar var ítarlegur spurningalisti sendur til allra einstaklinga sem fengið höfðu greiðslur úr sjúkrasjóðum viðkomandi stéttarféлага og höfðu ekki sagt sig frá könnun í upphafi. Spurningarnar voru þess eðlis að þær spönnuðu allt tímabilið frá því fyrir veikindaleyfi og til þess tíma er könnunin var lögð fyrir (mars til september 2022). M.a. var spurt um starf, starfsvettvang, vinnufyrirkomulag, fjárhagsstöðu, einelti og áreitni og afstöðu til vinnustaðar fyrir veikindaleyfi sem og ástæður veikindaleyfisins. Einnig var spurt um atriði í veikindaleyfinu sjálfu, m.a. hvort þátttakendur hefðu leitað til læknis eða í

líklegt er að í svarendahópnum sé öll flóran til staðar, allt frá einstaklingum með minni eða tímabundin veikindi til mjög veikra einstaklinga sem áttu það á hættu að detta varanlega út af vinnumarkaði. Í þriðja lagi var yngra fólk langtum ólíklegt til að taka þátt í rannsókninni en eldri fólk og hið sama gilti um karla. Vegna þessa voru gögnin vigtuð með tilliti til kyns, aldurs og stéttarfélagsaðildar í þýðinu, þ.e. í hópi þeirra sem fengu sjúkradagpeninga á umræddu tímabili. Með hliðsjón af hinu flókna sambandi sem jafnan er á milli heilsufars fólks, viðhorfa og vinnumarkaðsþátttöku er ráðlegt að stíga varlega til jarðar við túlkun niðurstaðna og varast ályktanir um orsakasamband.

Framkvæmdamati	Net-, síma- og póstkönnun
Tímabil gagnaöflunar	Mars til september 2022
Fjöldi í þýði	5.857
Fjöldi svarenda	1.952
Svör nýtt við úrvinnslu könnunarinnar	1.840
Svarhlutfall (brúttó)	31%

önnur úrræði, farið í starfsendurhæfingu, í líkamlega endurhæfingu, til sálfræðings o.s.frv. Að síðustu var spurt út í aðstæður eftir veikindaleyfið, m.a. stöðu á vinnumarkaði, upplifaða streitu, heilsufar og persónulegt viðhorf. Framkvæmd rannsóknarinnar var í höndum Félags-vísindastofnunar Háskóla Íslands. Líkt og algengt er í rannsóknum núorðið voru heimtur – eða svarhlutfall - lágt en gild svör fengust frá 1.840 einstaklingum sem svarar um 31% svarhlutfalli (brúttó).

### Fyrirvarar

Þó lágt svarhlutfall sé nánast orðið reglan í rannsóknum í dag er það óheppilegt í þessu tilviki þar sem breytileiki í þýði er umtalsverður. Störf innar stéttarfélaganna - sem þátttakendur í könnuninni voru meðlimir í - eru afar ólík. Ekki einungis eru þau ólík á milli félaga heldur einnig innan þeirra. Það er t.a.m. nokkuð líklegt að meðal félagsfólks í Félagi hjúkrunarfræðinga sé minni breytileiki en á meðal félagsmanna Eflingar eða VR.

Annað sem veldur vandkvæðum í úrvinnslunni er að lítið er vitað um eðli og umfang veikindanna sem þátttakendur í rannsókninni hökuðu við. Við vitum að það voru vissulega veikindi til staðar. Það sem við vitum ekki - hins vegar - er hversu alvarleg veikindin voru. Nokkuð

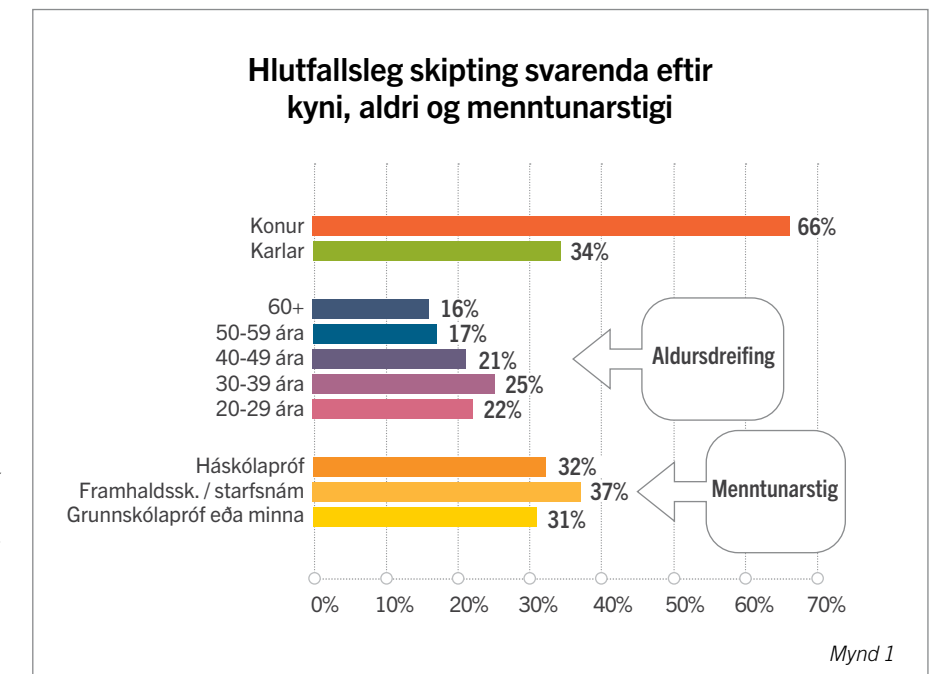
### Bakgrunnur svarenda og starfsvettvangur fyrir veikindaleyfi

Heilt á litið er algengara að konur sækji um sjúkradagpeninga hjá sjúkrasjóðum stéttarféлага<sup>1</sup> en karlar. Niðurstöður þessarar könnunar eru í samræmi við það, en um 66% svarendahópsins eru konur og 34% karlar. Hvað varðar skiptingu eftir aldri (mynd 1) eru hlutfallslega flestir á aldrinum 30-39 ára (25%) en færstir í aldurshópnum 50-59 ára (17%) og 60

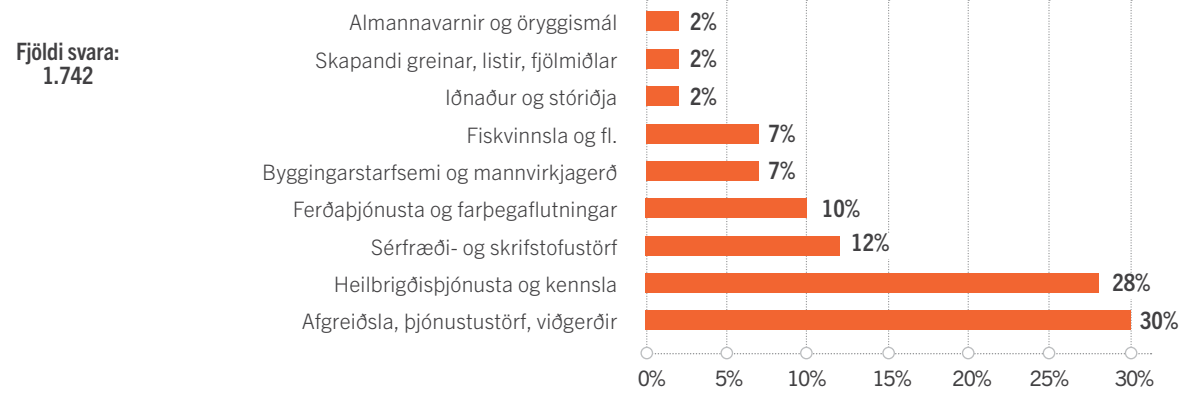
” Markmið rannsóknarinnar var að kanna hvort einstaklingar í veikindum snúi aftur til vinnu og hvaða þættir í umhverfi þeirra, á vinnustað eða í einkalífi gætu mögulega haft áhrif þar á.

ára og eldri (16%). Um 32% þátttakenda höfðu lokið háskólaprófi, 37% eru með framhaldsskólapróf eða starfsmenntun/ iðnskólapróf og um þriðjungur hefur ekki lokið prófi umfram grunnskóla (31%).

Líkt og VIRK hefur fjallað um áður hafa rannsóknir sýnt fram á tiltölulega sterk tengsl á milli heilsufars og menntunar. Alla jafna eru langveikir einstaklingar líklegri en aðrir til að vera með minni menntun og lægri tekjur<sup>2</sup>. Niðurstöður



### Hlutfallsleg skipting svarenda eftir starfsvettvangi fyrir veikindaleyfi



Mynd 2

### Hlutfall svarenda eftir sjúkdómflokki



Mynd 3

rannsóknarinnar virðast styðja það. Á mynd 1 má sjá að um 32% svarenda eru með háskólamenntun að baki sem er svipað og hjá þjónustuþegum VIRK en nokkrum prósentustigum lægra en gengur og gerist á íslenskum vinnumarkaði (37%)<sup>3</sup>.

### Starfsvettvangur fyrir veikindaleyfi

Á mynd 2 má sjá að hlutfallslega störfuðu flestir þátttakenda við afgreiðslu- og þjónustustörf og ýmis konar viðgerðir (m.a. á bifreiðum). Næst á eftir koma svokölluð umönnunarstörf (28%) en til þeirra teljast öll störf í heilbrigðisþjónustu og kennslu burtséð frá menntunarstigi. Í þriðja lagi má nefna sérfræði- og skrifstofustörf (12%) en störf í iðnaði og stóriðju (2%), listum og skapandi greinum (2%) og almannavörnum og öryggismálum (2%) reka svo lestina. Hafa ber í huga að störf á hverjum starfsvettvangi fyrir sig geta verið afar ólík og því er áriðandi að túlka niðurstöður með það í huga.

Mikill meirihluti svarenda hafði verið í fullu starfi fyrir veikindaleyfið (80%) en fjórðungur hafði þurft að minnka starfshlutfallið áður en taka veikindaleyfis

hófst. Um 71% svarenda unnu dagvinnustörf í aðdraganda veikindaleyfis, en 23% unnu vaktavinnu (ekki sýnt á mynd).

### Ástæður veikindaleyfis: Sjúkdómflokkar og ýmsir þættir í umhverfi einstaklinga

Spurt var um helstu ástæður veikindaleyfis. Þátttakendur voru fyrst beðnir um að haka við einn eða fleiri af neðangreindum sjúkdómflokkum:

- Stoðkerfisvandi (m.a. langvarandi verkir, gigt, liðskipti)
- Andlegur vandi/geðraskanir (m.a. þunglyndi, kvíði, áfallastreita, fíknisjúkdómar)
- Aðrir sjúkdómar en andlegur vandi og stoðkerfisvandi (t.a.m. hjarta- og æðasjúkdómar, krabbamein, efnaskiptasjúkdómar o.fl.)

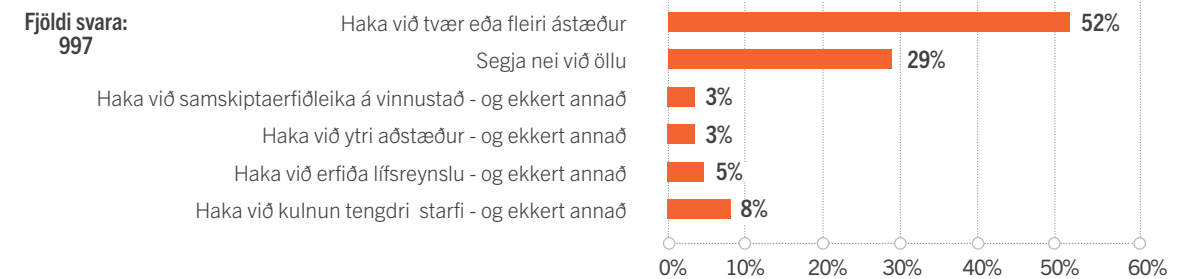
Síðan var spurt um viðbótarástæður, þ.e. ýmsa erfiðleika sem almennt eru ekki skilgreindir sem sjúkdómar en geta engu að síður haft veruleg áhrif á heilsufar:

- Kulnun tengd starfi
- Erfið lífsreynsla (t.a.m. ástvinamissir, hjónaskilnaður, o.fl.)
- Ytri aðstæður (t.a.m. fjárhagsvandi, fjölskylduerfiðleikar o.fl.)
- Samskiptaerfiðleikar á vinnustað

Á mynd 3 er skýrt frá hlutfalli svarenda sem hökuðu við áður nefnda sjúkdómflokk. Í samræmi við niðurstöður ýmissa heilsufarsrannsókna eru fjölveikindi að verða æ tíðari í íslensku samfélagi en almennt er hugtakið notað til að lýsa veikindum þeirra sem eru með a.m.k. tvo langvinna sjúkdóma í mismunandi sjúkdómflokkum<sup>4</sup>. Fjölveikindi eru talin fela í sér aukna sjúkdómabyrði fyrir einstaklinginn og eru meðferðarþung (e. treatment burden) í heilbrigðiskerfinu. Ástæðurnar eru m.a. þær að fjölveikir einstaklingar þarfnast oft heildrænna meðferða sem heilbrigðiskerfi nútímans eru ekki alltaf vel til þess fallin að meðhöndla<sup>5</sup>.

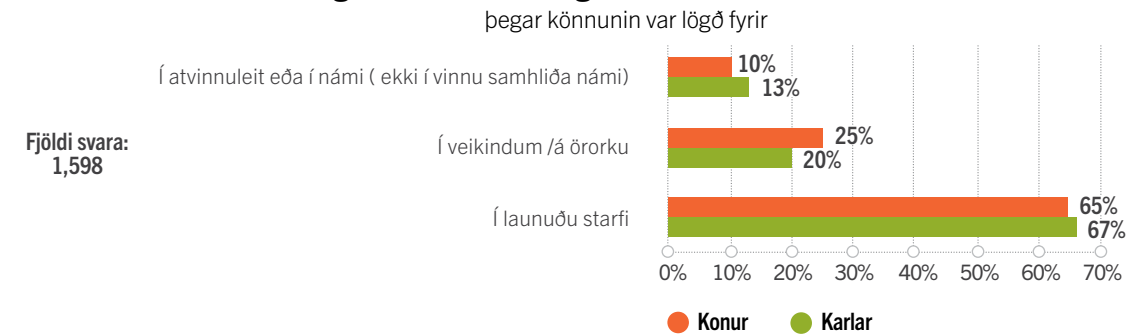
Með áður nefndum fyrirvara um lágt svarhlutfall virðast niðurstöður þessarar rannsóknar renna stöðum undir fjölveikikenninguna. Á mynd 3 má sjá svör þátttakenda við spurningu um sjúkdóma um ástæður veikindaleyfisins. Svör voru

### Hlutfall svarenda sem segir að einn eða fleiri af neðangreindum þáttum gæti hafa haft áhrif á að þeir færu í veikindaleyfi



Mynd 4

### Samandregið hlutfall karla og kvenna eftir stöðu á vinnumarkaði



Mynd 5

reiknuð annars vegar út frá hlutfalli þeirra sem hökuðu við einn sjúkdómflokk og ekkert annað og hins vegar hlutfalli þeirra sem hökuðu við tvo eða fleiri sjúkdómflokk. Líkt og sjá má á myndinni sögðust 27% svarenda einungis vera með andlegan vanda/geðraskanir, 20% með stoðkerfisvanda eingöngu og 12% hökuðu við aðra sjúkdóma og ekkert annað. Á hinn bóginn hakaði nær þriðjungur (27%) – eða jafn hátt hlutfall og hakaði við andlegan vanda/geðraskanir - við tvo eða fleiri sjúkdómflokk, og eru þá hugsanlega fjölveikir.

Þegar litið er til niðurstaðna um mögulegar viðbótarástæður þess að svarendur fóru í veikindaleyfi - er dreifingin ólík því sem kemur fram þegar litið er til sjúkdómflokka (sjá mynd 4 ). Þá er óalgengt að svarendur haki einungis við einn þátt. Um 8% svarenda haka eingöngu við kulnun í starfi, um 5% við erfiða lífsreynslu og um 3% við samskiptaerfiðleika á vinnustað eða ytri aðstæður (3%).

Á hinn bóginn er langtum algengara að þátttakendur haki við tvo eða fleiri viðbótarþætti, eða um 52% þeirra (borið saman við um 27% sem hökuðu við tvo eða fleiri sjúkdómflokk á mynd 3). Hvað þetta

þýðir er erfitt að segja til um en hugsanlega má draga af þessu þá ályktun að samspil veikinda og aðstæðna í umhverfinu sé svo flókið og margþætt að erfitt sé að draga upp einfalda mynd af því. Í nýlegri bandarískri rannsókn er fjallað um tengsl á milli fjölveikinda og aukinnar fjárhagsbyrðar vegna kaupa á lyfjum og annarri heilbrigðisþjónustu<sup>6</sup>. Önnur langtíma rannsókn á félagsþátttöku fólks með líkamleg fjölveikindi leiddi í ljós marktækt minni þátttöku í félagslífi eftir því sem sjúkdómarnir ágerðust og einstaklingarnir urðu eldri<sup>7</sup>. Af þessu má ráða að þó veikindi heilt á litið hafi áhrif á aðstæður fólks eigi það sérstaklega við um þá sem eru fjölveikir og/eða eru í langtímaveikindum.

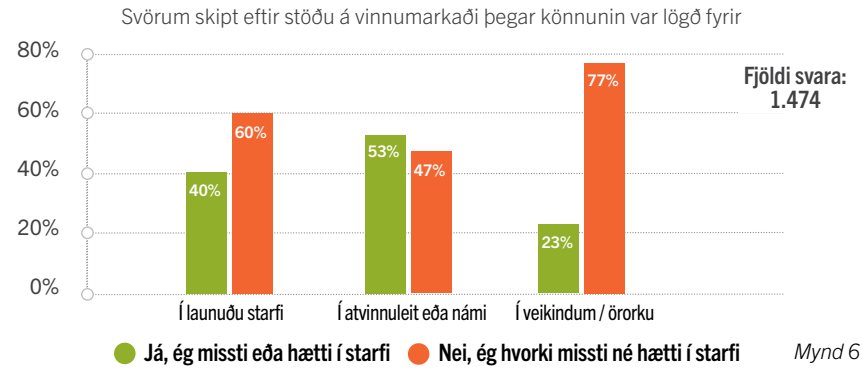
### Staða á vinnumarkaði að loknu veikindaleyfi

Spurt var um stöðu á vinnumarkaði að afloknu veikindaleyfi, þ.e. hvort einstaklingur væri í launuðu starfi, í námi, í atvinnuleit, á eftirlaunum, í fæðingarorlofi, í veikindaleyfi eða orðinn óvinnufær. Í töflunni hér fyrir neðan er að sjá fjölda svarenda eftir stöðu. Alls tóku 1.683 afstöðu til spurningarinnar. Þar af voru 1.037 í launuðu starfi eða í námi samhliða vinnu, 216 voru á örorkulífeyri, 102 voru á endurhæfingarlífeyri og 62 í veikindum. Þeir sem voru í atvinnuleit eða í námi (án þess að vinna með) voru 181 talsins, 74 á eftirlaunum og 11 í fæðingarorlofi.

Staða svarenda á vinnumarkaði	Fjöldi
Í launuðu starfi á vinnumarkaði	1.037
Á örorkulífeyri	216
Í atvinnuleit eða námi (vinnur ekki með námi)	181
Á endurhæfingarlífeyri	102
Á eftirlaunum	74
Í veikindum - ótilgreind framfærsla	62
Í fæðingarorlofi	11
Fjöldi alls	1.683



### Hefur þú verið í vinnu sem þú hefur misst eða hætt í eftir að veikindaleyfinu lauk?

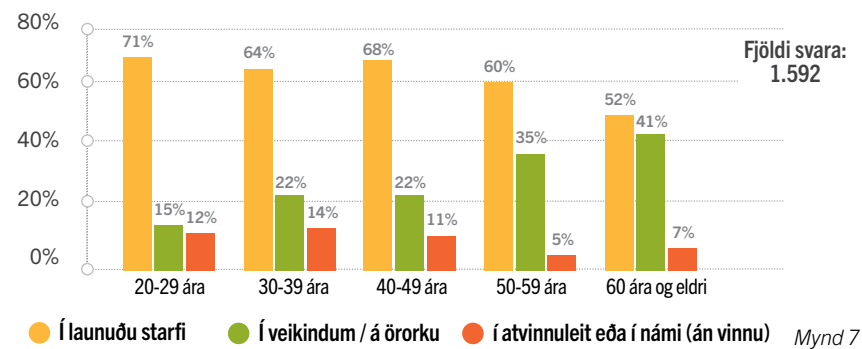


vinnumarkaði. Þá kemur fram að um 53% þeirra sem voru í atvinnuleit eða í námi þegar könnunin var lögð fyrir höfðu verið í starfi í millitíðinni sem þeir annað hvort hættu í eða misstu.

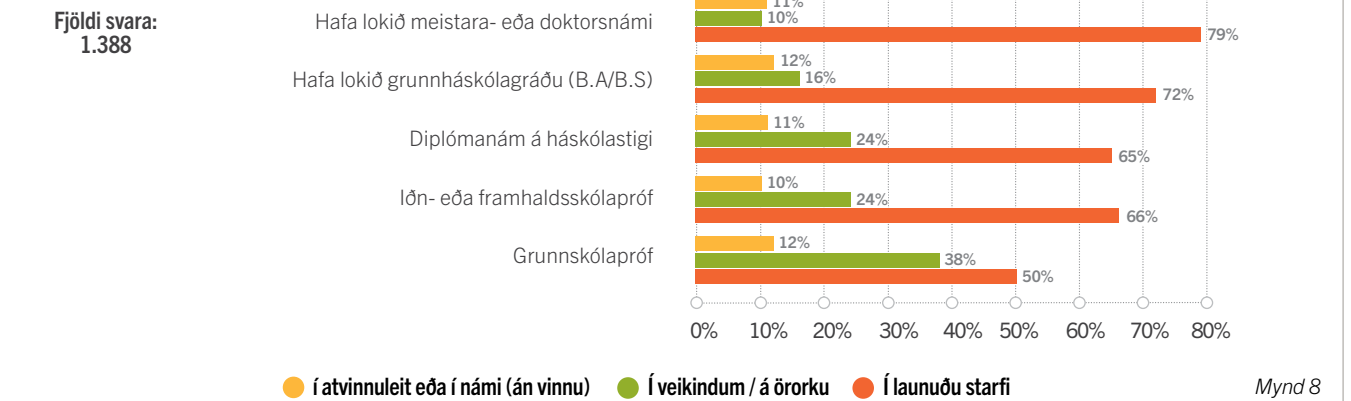
Svipað má segja um þá sem eru í veikindum eða á örorku þegar könnuninni er svarað en 23% þeirra höfðu snúið aftur til starfa eftir veikindaleyfið (2018/2019) en hætt í starfi eða misst það í millitíðinni. Þessar upplýsingar eru mikilvægar fyrir starfsendurhæfingu og gefa tilefni til þess að skoða betur – og greina – ólíkar leiðir fólks á vinnumarkaði. Það er vel hugsanlegt að veikur einstaklingur fari oft inn á og út af vinnumarkaði eftir aðstæðum hverju sinni. Því er líklegt að rannsóknir sem taka mið af stöðu einstaklinga á einum tímapunkti eftir veikindaleyfi (svokallaðri punktstöðu) missi hugsanlega af mikilvægum upplýsingum um þróunina frá atvinnu til veikinda og öfugt.

Athyglisvert er að sjá aldursskiptingu einstaklinga eftir vinnumarkaðsstöðu. Á mynd 7 kemur fram að aldur hefur ekki bein eða línuleg áhrif á vinnumarkaðsstöðu. Í raun fer ekki að draga markvisst úr

### Staða á vinnumarkaði skipt eftir aldri



### Staða á vinnumarkaði eftir menntunarstigi



Til að gæta samræmis voru svarendur á eftirlaunum eða í fæðingarorlofi fjarlægðir úr úrvinnslunni hér á eftir og má þá sjá að hlutfall starfandi verður 65% á móti 24% í veikindum eða á örorku og 11% í atvinnuleit eða í námi (ekki sýnt á mynd). Munur milli kynja er óverulegur þegar litið er til launþega (67% karla á móti 65% kvenna) en eykst í hópi þeirra sem eru í veikindum (sjá mynd 5). Hér er þó vert að taka fram að fleiri konur en karlar voru á eftirlaunum þegar könnunin var lögð fyrir og voru jafnframt allir svarendur í fæðingarorlofi kvenkyns.

Þetta er þó ekki öll sagan. Ýmsar vísbendingar eru um það að endurkoma til vinnu sé jafnvel tíðari en þessi 65% segja til um. Í ljósi þess hve langur tími hefur liðið á milli greiðslu sjúkradagpeninga (2018/2019) og fyrirlagningu könnunarinnar (2022) voru þátttakendur spurðir að því hvort þeir hefðu hætt í starfi eða misst starf á tímabilinu. Í ljós kom að tæp 39% svöruðu spurningunni játandi en 61% neitandi (ekki sýnt á mynd). Athyglisverðast er þó að sjá niðurstöðurnar (á mynd 6) greindar eftir núverandi stöðu á

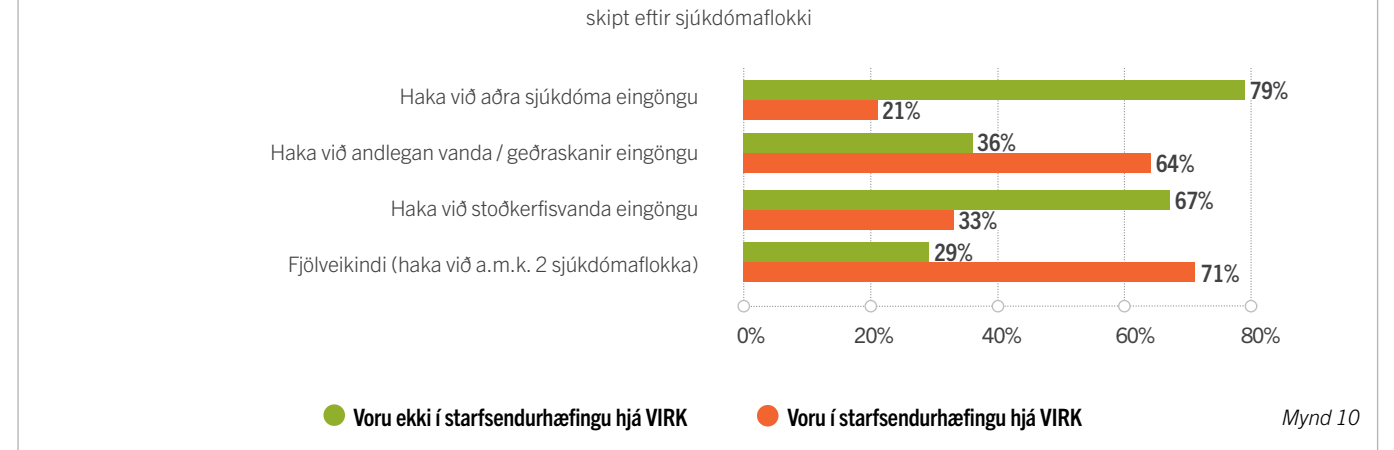
atvinnuþátttöku meðal svarenda fyrr en um og eftir miðjan aldur. Á bilinu 64-71% svarenda 49 ára og yngri eru í launuðu starfi þegar könnun er svarað borið saman við um nokkuð færri (60%) í hópi 50-59 ára og og 52% í hópi þeirra sem eru 60 ára og eldri.

Nokkuð skýr tengsl virðast vera á milli stöðu svarenda á vinnumarkaði eftir menntunarstigi. Á mynd 8 má sjá að vinnuþátttaka eykst jafnt og þétt með aukinni menntun, frá um 50% þeirra sem

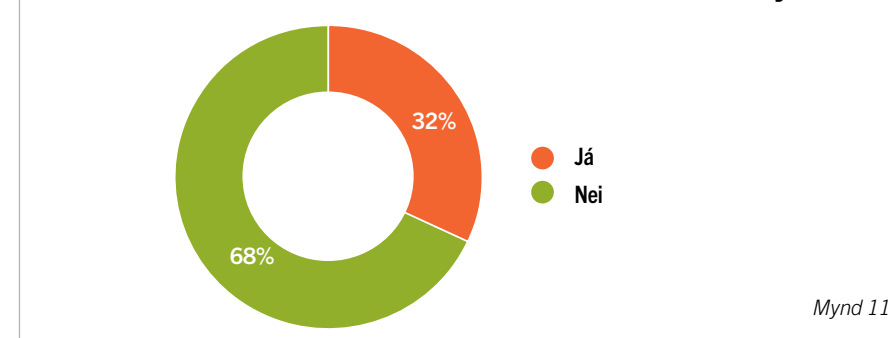
### Staða á vinnumarkaði að afloknu veikindaleyfi



### Hlutfall svarenda sem lauk starfsendurhæfingu hjá VIRK í veikindaleyfinu



### Hlutfall af starfandi, skipt eftir því hvort þeir eru á sama vinnustað eða ekki að afloknu veikindaleyfi



eru með grunnskólapróf að baki og allt til 79% svarenda sem hafa lokið meistara- eða doktorsgráðu.

Atvinnuþátttaka virðist ráðast nokkuð af því hvort einstaklingar haki við einn sjúkdómflokk eða fleiri. Á mynd 9 má sjá að 40% einstaklinga - sem haka við tvo sjúkdómflokkum eða fleiri - eru í launuðu starfi eftir veikindaleyfi borið saman við um 67-73% þeirra sem haka einungis við einn sjúkdómflokk. Hér er þó mikilvægt að hafa í huga aðra undirliggjandi þætti

sem gjarnan eru taldir hafa áhrif á tíðni sjúkdóma, þá ekki síst aldur. Heilt á litið eru eldri einstaklingar líklegri en þeir sem yngri eru til að vera heilsulitlir og jafnvel fjölveikir. Á þessu stigi úrvinnslunnar er því óvíst hvort fjölveikindi séu ráðandi þáttur í atvinnustöðu fólks í öllum aldurshópum eða sumum.

Þátttakendur voru spurðir að því hvort þeir hefðu nýtt sér þjónustu VIRK – Starfsendurhæfingarsjóðs í veikindaleyfinu. Í ljós kom að um 42% (708) höfðu lokið

starfsendurhæfingu hjá VIRK þegar könnunin var lögð fyrir (ekki sýnt á mynd).

Líkt og VIRK hefur fjallað um áður – m.a. í ársritum og öðru kynningarefni - bendir margt til þess að þjónustuþegar VIRK glími við erfið og flókin veikindi, jafnvel erfiðari en almennt gerist á íslenskum vinnumarkaði. Niðurstöður rannsóknarinnar renna frekari stöðum undir þetta. Á mynd 10 er að sjá hlutfall svarenda sem voru í þjónustu VIRK í veikindaleyfinu eða ekki, skipt eftir sjúkdómflokkum. Í ljós kemur að 71% þeirra sem voru í þjónustu VIRK hökuðu við tvo sjúkdómflokkum eða fleiri – og eru þá hugsanlega fjölveikir - borið saman við 29% sem voru ekki í starfsendurhæfingu.

### Sama starf að afloknu veikindaleyfi?

Þátttakendur á vinnumarkaði voru spurðir að því hvort þeir væru í sama starfi og þeir voru í fyrir veikindaleyfi. Nær 7 af hverju 10 (68%) svöruðu spurningunni neitandi á móti 32% sem svaraði henni játandi. Ekki var spurt um ástæður þessa

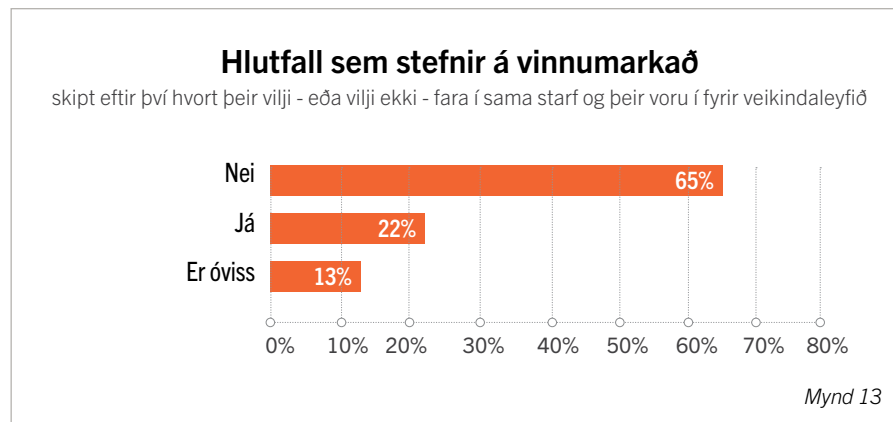
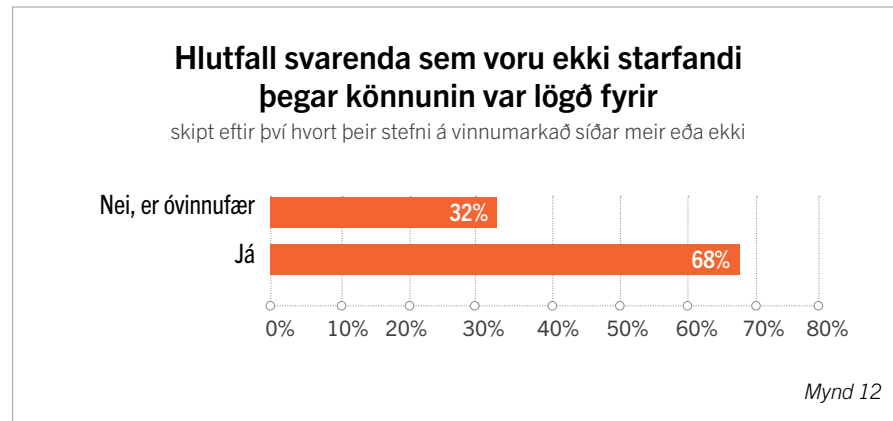
en í ljósi þess hve langur tími hefur liðið frá veikindaleyfinu er varhugavert að geta sér til um ástæðurnar. Þó að ein ástæðan geti verið sú að starfið og/eða vinnustaðurinn hafi ekki mætt þörfum viðkomandi einstaklinga þá er einnig hugsanlegt að svarendur hafi einfaldlega fengið ný og betri tækifæri annars staðar. Líklegast er þó að bæði tilvikin eigi við, þ.e. að sumir svarendur hafi ákveðið að hætta starfi á meðan aðrir hafi misst starf á tímum farsóttar eða fengið ný tækifæri annars staðar.

Veikindi eru sjaldnast af eða á fyrirbæri. Hjá sumum kemur batinn hægt, hjá öðrum skjótt á meðan einhverjir ná bata tímabundið og veikjast aftur. Það er því ekki alltaf útséð með endurkomu til vinnu, þrátt fyrir veikindi og/eða erfiðar aðstæður. Þátttakendur - sem voru ekki starfandi þegar könnunin var lögð fyrir (þ.e. voru í veikindum, í atvinnuleit eða í námi) - voru spurðir að því hvort þeir stefni á vinnumarkað síðar meir. Í ljós kom að langtum hærra hlutfall svarenda stefnir á vinnumarkað, eða um 68%, á móti 32% sem sögðust vera óvinnufærir. Þessar niðurstöður eru afar áhugaverðar, sérstaklega frá sjónarhóli starfsendurhæfingar. Í mörgum tilvikum tekur batinn ef til vill lengri tíma en talið er og ef einstaklingur telur sig ekki vera óvinnufæran á einhverjum tímamarki er endurkoma á vinnumarkað alltaf í sjónmáli.

Líkt og svarendur sem voru starfandi þegar könnunin var lögð fyrir voru þeir sem ekki voru starfandi – en stefndu þó á vinnumarkað síðar meir – spurðir að því hvort gætu hugsað sér að snúa aftur í starfið sem þeir voru í fyrir veikindaleyfið ef þeim gæfist þess kostur. Niðurstöður má sjá á mynd 13. Um 22% svara spurningunni játandi, 65% svara henni neitandi á meðan 13% eru ekki vissir í sinni sök. Í raun svipar svörum þeirra sem eru ekki komnir til vinnu, nokkuð til hinna sem voru starfandi þegar könnunin var lögð fyrir. Meirihluti í báðum hópum hefur annað hvort skipt um – eða misst – starf eða langað til að starfa annars staðar en þeir gerðu fyrir veikindaleyfið.

## Samantekt

Í þessari grein hefur verið stiklað á stóru í fyrstu niðurstöðum stórrar rannsóknar á vegum VIRK og sjúkrasjóða tíu stéttarfélaganna. Forvarnasvið VIRK er ábyrgðaraðili rannsóknarinnar en markmið hennar voru m.a. þau að skoða



hugsanleg tengsl á milli heilsufars, líðan í vinnu, aðstæðna í einkalífi og brotthvarfs af vinnumarkaði. Gild svör fengust frá um 1.840 þátttakendum og var svarhlutfall því um 31%. Lýsandi niðurstöður benda til þess að flestir í þessum hópi hafi farið aftur til starfa að loknu veikindaleyfi, a.m.k. 65%, þó endurkoman sé ekki endilega varanleg. Líkt og fjallað er um í greininni er vel hugsanlegt að fleiri einstaklingar - en þeir sem voru starfandi þegar könnunin var lögð fyrir - hafi komist til starfa að loknu veikindaleyfi en annað hvort misst það starf eða hætt í því á tímabilinu sem leið frá því veikindaleyfi lauk og þar til könnunin var lögð fyrir. Það er því nokkuð líklegt að endurkoma til vinnu sé ferli en ekki einn atburður, ef svo má að orði komast.

Vinnumarkaðsþátttaka ræðst nokkuð af menntunartígi og því hvort einstaklingar séu með fjölveikindi (haki við a.m.k. tvo sjúkdómflokkanna) eða ekki. Sérstaklega voru niðurstöðurnar athyglisverðar um framtíðarhorfur þeirra sem voru ekki í vinnu þegar könnunin var lögð fyrir. Um 68% þeirra segjast stefna á vinnumarkað síðar meir jafnvel þó meirihluti hópsins hafi verið í veikindum þegar könnuninni var svarað. Af þessu má ráða að tækifærin til endurhæfingar séu umtalsverð, þ.e. ef einstaklingur telur sig ekki vera óvinnufæran

á einhverjum tímamarki er endurkoma á vinnumarkað alltaf í sjónmáli.

## Heimildir

1. Sjá m.a. ársskýrslur sjúkrasjóða Eflingar og VR.
2. Sjá ársrit VIRK 2022.
3. Hagstofan, tölur um menntunartígi árið 2021.
4. Iris Szu-Szu Ho (2021). Examining variation in the measurement of multimorbidity in research: a systematic review of 566 studies, *The Lancet* 6 (8).
5. Margrét Ólafía Tómasdóttir (2017). Fjölveikindi meðal íbúa Norður-Prædalaga (HUNT-rannsóknin): Faraldsfræðileg rannsókn með vísan til streitupátta. Óbirt doktorsritgerð, Háskóli Íslands og norskri Vísinda- og tækniháskólinn í Prándheimi.
6. Steven S. Coughlin o.fl. (2021). A cross-sectional study of financial distress in persons with multimorbidity. *Preventive Medicine Report* 23.
7. Amy Ronaldson o.fl. (2021). Physical multimorbidity, depressive symptoms, and social participation in adults over 50 years of age: findings from the English Longitudinal Study of Ageing, *Ageing & Mental Health*, 27 (1).
8. Sjá m.a. umfjöllun í ársriti VIRK 2022.

# UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2022



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

„Ráðgjafinn minn hjá VIRK er yndisleg og ég fann það hvað hún vildi mikið hjálpa mér. Mér leið aldrei eins og hún væri bara þarna til að sinna vinnunni sinni. Þau úrræði sem ég nýtti mér hjálpuðu mér öll.“

„Hvað maður er gripinn af fagfólki þegar maður er gjörsamlega óhæfur og fundnar lausnir að betri líðan og hvernig hægt sé að komast aftur á vinnumarkaðinn. Ég hefði aldrei náð þessum bata svona sjálf.“

„Ég lærði margt, hvernig ég get haft áhrif á veikindi mín og hver veikindi mín voru. Ég hef fengið mörg verkfæri til að vinna með.“

„Hafði frábæran ráðgjafa sem sýndi mér skilning og gaf mér þann tíma sem ég þurfti.“

„Frábært, faglegt og manneskjulegt starfsfólk sem greip mann þegar manni fannst allt vera að hrapa og höfðu með blíðri ákveðni vit fyrir manni að vinna í því sem ekki var í lagi, til að þúsla manni saman og forgangsraða hlutunum. Ég er gríðarlega þakklát fyrir VIRK og frábæra starfsfólkið sem þar er.“

„Ráðgjafinn minn var mjög hress og hvetjandi fyrir mig. Hún sýndi mér að það væri dugnaður og þrautseigja í mér og að ég væri mjög hæfileikarík til að vinna og finna hvaða skref ég gæti tekið næst.“

„Það að vera sett í forgang og áherslan á mikilvægi þess að gera mig sterkari til að fara aftur á vinnumarkað.“

„Ráðgjafi minn var einstaklega skilningsrík, þolinmóð og gaf mér þann tíma sem ég þurfti til að vinna úr mínum málum. Núvitundarnámskeiðið sem ég fór á var einstaklega gott þó að það hafi verið erfitt og einnig sálfræðingurinn. Og svo líkamsræktarstyrkurinn sem hjálpaði mikið til að koma mér af stað.“

„Gott viðmót og stuðningur frá ráðgjafa, úrræðin sem voru í boði hentuðu mér vel, ég fékk að hafa töluvert um það að segja hvernig var tekið á málunum.“

„Þjónustan. Hjálp við að komast út úr streitunni. Ráðgjafanum var greinilega umhugað um mína velferð. Að fá þessi bjargráð sem ég hefði ekki fundið sjálf og að fá þau endurgjaldslaust skipti miklu.“





SOFFÍA EIRÍKSDÓTTIR teymisstjóri hjá VIRK

# BÓKARÝNI

MINDSET MATTERS



Bókin er fyrst og fremst hugsuð sem handbók um það hvernig vinna megi með þá lykilkætti hugarfars sem skipti sköpum til að ná árangri og grósku á vinnumarkaði framtíðarinnar. Efni bókarinnar byggir á vísindalegum grunni rannsókna og gagnreyndra aðferða sem höfundur fléttar saman við raundæmi vítt og breytt úr atvinnulífinu. Að auki inniheldur bókin fjölmargar æfingar og aðferðir sem einstaklingar, teymi og fyrirtæki geta notað til að efla og þjálfa þessa þætti.

Í fyrri hluta bókarinnar fjallar Roberts um þær miklu umbreytingar sem orðið hafa á vinnumarkaði síðustu ár og þau áhrif sem Covid 19 hafði til að hraða þeim breytingum. Nýjar tækni framfarir sem rétt voru að líta dagsins ljós voru knúnar fram hratt af nauðsyn og fjarvinna sem var að ryðja sér til rúms á vinnumarkaði varð sjálfsagður hluti hjá stórum hluta vinnandi fólks. Aðstæður hafi kallað á sveigjanleika og skjót viðbrögð við óvissu og aðlögunarhæfni í erfiðum aðstæðum sem voru okkur framandi. Þó að vissulega hafi áskoranir síðustu ára ekki verið okkur ákjósanlegar hafi þær kennt okkur að vera sveigjanleg og lausnamiðuð í síbreytilegu umhverfi og það sé reynsla sem vinnumarkaður framtíðar kalli á.

Þó að ekki liggi ljóst fyrir hvernig vinnumarkaður muni þróast munu breytingar og óvissa verða einkennandi. Framþróun nýrrar tækni eins og gervigreindar, sjálfvirknivæðingar og vélmenna geri kröfur um nýja hæfni til að takast á við það óþekkt, læra og aðlagast hratt. Breikkandi kynslóðabil á vinnumarkaði krefjast aukins umburðarlyndis og aukin notkun upplýsingatækni reyni æ meira á samskiptahæfni. Á sama tíma sé æ meiri áhersla á að vinnan hafi tilgang fyrir einstaklinginn. Fólk velur sér vinnu og vinnustaði sem samlagast gildum þeirra og hefur upp á að bjóða umhverfi þar sem hægt er að þróast og vaxa.

Stóra áskorunin fyrir atvinnulífið, er eins og Roberts bendir á, hvernig þetta fari saman. Hvernig tekst okkur að vaxa og dafna í stöðugum breytingum? Hvernig getum við fundið það jafnvægi sem við viljum hafa í vinnu og einkalífi undir stöðugri óvissu?

Einstaklingar og fyrirtæki verði að horfa til þeirra þátta hugarfars sem samræmist og styðji við breytingar. Með réttu hugarfari getum við notað snerpu og seiglu til takast á við óvænta atburði og nýtt hæfileika okkar þannig að við vöxum, færumst fram á við og sköpum verðmæti.

Í síðari hluta bókarinnar fer Roberts yfir fimm lykilkætti hugarfars sem hægt er að tileinka sér og þjálfa þannig að hægt sé að grípa til þeirra þegar á þarf eða vera meðvituð um. Í raun séu þetta mikilvægustu verkfæri sem við komum til með að nota til framtíðar þar sem vinnan sé alltaf að reyna meira á hugræna þætti, viðhorf okkar og hegðun.

Hver efnispáttur fær tvo kafla. Í fyrsta kaflanum er viðfangsefninu gerð ýtarleg skil út frá skilgreiningum, rannsóknum og raundæmum og í síðari kaflanum er farið yfir aðferðir og æfingar sem nota má til stuðnings og þjálfunar. Lesandi getur þannig valið ákveðna kafla sem hann vill kynna sér og eða grípa til öðru hvoru til að bæta við hæfni sína.

## Seigla

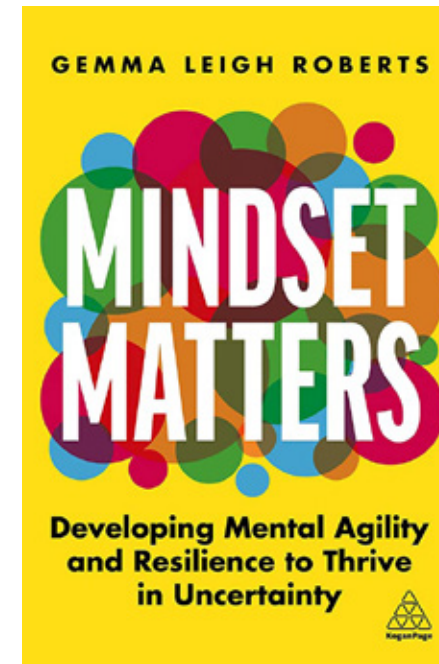
Seigla (e. resilience) hefur fengið mikla umfjöllun síðustu ár sérstaklega í tengslum við vinnu og er talin skipta sköpum til að ná árangri bæði fyrir einstaklinga og fyrirtæki. Seigla er í raun það mótvægi sem við þurfum til að takast á við áskoranir í vinnu og eflast í mótbyr. Einstaklingar sem búa yfir seiglu takast betur á við streitu, ná að vinna betur úr verkefnum og sjá lausnir í óvissu. Roberts líkir seiglu við vatnstantka sem eru stundum fullir eða hálfþómir. Til að geta gripið til seiglu þegar á reynir þarf að huga reglulega að birgðum og passa að hafa næga innistæðu.

Í æfingakaflanum setur Roberts fram æfingar og aðgerðir til að hlúa að og efla seiglu. Sem dæmi má nefna þakklætisæfinguna (að fara daglega yfir þrjá hluti sem við erum þakklát fyrir) - þessi einfalda æfing eflar jákvæðni sem er ein af meginstöðum seiglu. Til að eiga úthald í erfiðum aðstæðum sé gagnlegt að skrifa niður hverjir helstu stuðningsaðilar þínir eru, af hverju og í hvaða aðstæðum þú leitar til þeirra og grípa svo í listann þegar á þarf.

## Hugrænn sveigjanleiki

Hugrænn sveigjanleiki (e. Cognitive flexibility) skiptir lykilmáli í hröðu og flóknu umverfi þar sem lítil tími gefst til að velja fyrir sér hvernig við ætlum að bregðast við til að fá ásættanlega útkomu. Með því að gera sér grein fyrir hugsanaferli sínu og lesa í hegðun og viðbrögð annara, má aðlaga og sveigja hugarfar okkar þannig að við fáum þá útkomu sem við sækjumst eftir.

Í köflunum fer Roberts yfir ýmsar aðferðir úr viðjum sálfræðinnar sem nota má bæði



þegar við viljum aðlaga hugsanaferli okkar og breyta skilningi okkar á aðstæðum eða þegar við viljum leyfa hugsunum að koma og fara, vera í aðstæðunum og halda okkar stefnu.

## Gróskuhugarfar eða framfaramiðað hugarfar

Einstaklingar sem búa yfir gróskuhugarfari eða framfaramiðuðu hugarfari (e. growth mindset) kunna að meta áskoranir og líta á þær sem tækifæri til að vera stöðugt að læra og bæta sig. Mistök eru þannig nauðsynlegur hluti af lærdómsferlinu. Með því að leyfa mistök og skilja að í þeim felist mikilvægur lærdómur, ná bæði einstaklingar og fyrirtæki markmiðum sínum og meira til.

Microsoft er gott dæmi um fyrirtæki sem hefur náð að snúa menningu sinni í þessa átt. Nýr forstjóri tók við 2014 og ákvað fljótt að innleiða framfaramiðuðu hugarfar þvert á alla starfsemi fyrirtækisins. Stjórnendur fengu sérstaka þjálfun og handleiðslu til að

styðja við frumkvæði, stöðugan lærdóm og samvinnu - og teymi voru endurhugsuð út frá samvinnu og trausti. Við þessar aðstæður blómstrar nýsköpun, hagnaður Microsoft hefur stóraukist og starfsmenn upplifa mun meiri vellíðan í vinnu.

Til að tileinka sér framfaramiðuðu hugarfar bendir Roberts á fjölmargar leiðir sem einstaklingar og fyrirtæki geta tileinkað sér. Svo sem að byggja á mistökum til vaxtar (e. failure forward). Hér er átt við að skoða reglulega verkefni sem ekki gengu upp og spyrja hvað var það við ferlið sem fór úrskeiðis? Er verkefnið fullreynt eða er hægt að fara aðrar leiðir og ná árangri? Segja skuli frá mistökum í rauntíma, það dragi úr streitu og gefi rými fyrir aðrar mögulegar lausnir. Lítil hlutur eins og að breyta orðræðu úr „mér tókst ekki“ í „mér hefur ekki tekist þetta enn“ geti breytt viðhorfi okkar til árangurs og lærdóms.

## Tilfinningagreind og tengsl

Síðustu kaflarnir fjalla um tilfinningagreind (e. emotional intelligence) og tengsl (e. connection) en til að finna tilgang í vinnu er mikilvægt að við finnum til tengsla bæði við starfsfélaga, innan teymis og við yfirmenn en líka við viðfangsefni vinnunar. Þannig getum við sótt hvert í annað og fundið tilgang í markmiðum okkar og stefnu.

Bókin er einkar handhæg, auðvelt er að tengjast efninu og yfirfæra á þau verkefni og áskoranir í vinnu sem einstaklingar eru að fást við hverju sinni. Bókin hefur einnig mikið notagildi í ráðgjöf til einstaklinga sem þurfa að efla sig í vinnu eða eru að snúa aftur á vinnumarkað eftir veikindi eða slys, sérstaklega kaflarnir um seiglu og framfaramiðuðu hugarfar.

Bókin er einnig kjörin fyrir stjórnendur, teymi eða fyrirtæki til að horfa til framtíðar og skapa eftirsóknavernt umhverfi þar sem rými er til vellíðunar, árangurs og vaxtar.

Bókin vakti mig til umhugsunar um að í stað þess að berjast við að þola breytingar og bíða eftir að storminn lægi, ætti ég að skoða frekar hvernig ég vex í þeim. Með því að tileinka mér og vinna reglulega að þáttum hugarfars get ég náð áttum og stýrt vellíðan minni og árangri í vinnu. Þessi verkfæri eru mér jafnmikilvæg og hamar og sög smíðsins og því nauðsynlegt að yfirfara þau reglulega og nota eftir þörfum.

Bókin *Mindset Matters - Developing Mental Agility and Resilience to Thrive in Uncertainty*, kom út árið 2022 og er skrifuð af Dr. Gemma Leigh Roberts. Roberts er sálfræðingur á sviði vinnusálfræði og hefur aðstoðað einstaklinga, teymi og mörg af stærstu fyrirtækjum heims við að byggja upp seiglu og vinna með hugafar til aukins árangurs og vaxtar.

Roberts hefur einnig átt miklum vinsældum að fagna á LinkedIn, þar hafa milljónir manna sótt námskeið hennar um vellíðan í vinnu og yfir 600 þúsund manns eru

áskrifendur að reglulegum pistlum hennar um hugarfar (e. mindset) og mikilvægi seiglu í síbreytilegu vinnuumhverfi nútímans.

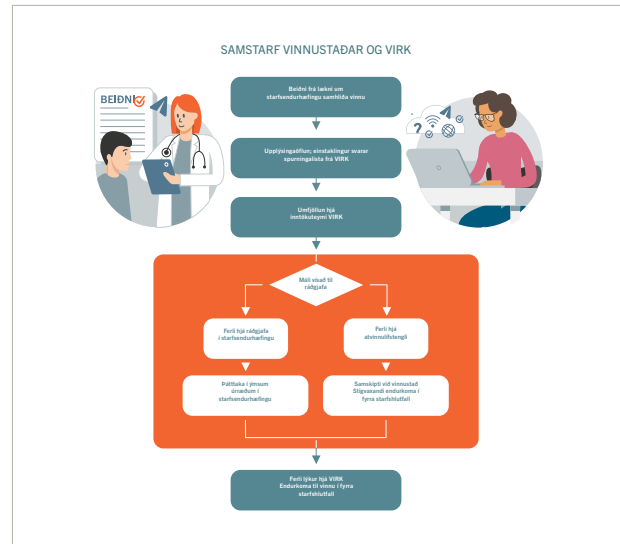
Pistlarnir eru einmitt tilurð þessarar bókar, vinsældir þeirra og þær fjölmörgu spurningar og ábendingar sem Roberts fékk frá lesendum vöktu hana til umhugsunar um þau gífurlegu áhrif sem hraðar breytingar á vinnumarkaði síðustu ár hafa haft á þær kröfur sem gerðar eru til okkar í vinnu. Flestir voru að leita að svörum við því hvernig væri hægt að efla vellíðan og vöxt í óvissu og breytingum.

# ÚTGÁFA VIRK

VIRK gefur út margvíslegt kynningar- og fræðsluefni fyrir starfsmenn, þjónustuþega 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 pörfum.

## Dagbók 2023

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.



## Starfsendurhæfing samhliða vinnu

Gefinn var út bæklingur um starfsendurhæfingu samhliða vinnu fyrir stjórnendur og starfsmenn. Rannsóknir sýna að úrræði sem tengjast vinnustaðnum eru oft árangursrík og að vinnan sjálf getur oft verið besta úrræðið í starfsendurhæfingunni. Í ljósi þessa hefur VIRK lagt aukna áherslu á starfsendurhæfingu samhliða vinnu undanfarin misseri og hafa margir þjónustuþegar nýtt sér þennan kost.

## Stjórnendahjólíð

Forvarnasvið VIRK gaf út Stjórnendahjólíð sem er hentugt tæki fyrir stjórnendur á vinnustöðum. Stjórnendahjólíð sýnir sex grunnforsendur að heilbrigðum vinnustað samkvæmt Dr. Christina Maslach og úrskýrir um hvað þær snúast.



## Það má ekkert lengur

VIRK stóð fyrir vitundarvakningu um kynferðislega áreitni á vinnustöðum á haustdögum 2022 í samstarfi við auglýsingastofuna Hvíta húsið. Hryggjarstykki vitundarvakningarinnar voru auglýsingar sem höfðu það að markmiði að beina sjónum að þessu þjóðfélgsmeini, vekja upp umræðu og vísa fólki inn á gagnlegt efni og upplýsingar á sérstakri undirsíðu á velvirk.is.

Vitundarvakningin hlaut tvo Lúðra í mars 2023. Lúðurinn eru verðlaun sem ÍMARK, samtök markaðs- og auglýsingafólks, og Samband íslenskra auglýsingastofa veita fyrir mest skapandi og árangursríkustu auglýsingar og kynningarherferðir hvers árs.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður  
Útgáfuár: 2023

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason

Útlit og umbrot: ATARNA – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Litróf

ISSN 1670-8644







VIRK • Borgartún 18 • 105 Reykjavík • [virik@virik.is](mailto:virik@virik.is) • sími 535 5700 • [virik.is](http://virik.is)

