



ÁRSRIT UM
STARFSENDURHÆFINGU 2024





Stjórn VIRK og forstjóri á stjórnarfundum í apríl 2024.

Stjandandi frá vinstri: Heiðrún Björk Gísladóttir, Halldóra Friðjónsdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Lilja K. Sæmundsdóttir, Georg Páll Skúlason.

Standandi frá vinstri: Sólveig B. Gunnarsdóttir, Unnur Sverrisdóttir, Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir, Guðmundur Heiðar Guðmundsson, Margrét Sigurðardóttir, Þórey S. Þórðardóttir, Kolbrún Halldórsdóttir.



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

Stjórn VIRK 2023-2024

Lilja K. Sæmundsdóttir, formaður
Heiðrún Björk Gísladóttir, varaformaður

Meðstjórnendur

Georg Páll Skúlason
Guðmundur Heiðar Guðmundsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir
Kolbrún Halldórsdóttir
Margrét Sigurðardóttir
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
Guðbjörg Kristmundsdóttir
Karl Rúnar Þórrson
Kristján Þórður Snæbjarnarson
Lóa Birna Birgisdóttir
Magnús Þór Jónsson
Ólafur Garðar Halldórsson
Sigurbjörn Sigurbjörnsson

Framkvæmdastjórn VIRK

Georg Páll Skúlason
Halldóra Friðjónsdóttir
Heiðrún Björk Gísladóttir
Kolbrún Halldórsdóttir
Lilja K. Sæmundsdóttir
Páll Ásgeir Guðmundsson

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri
Jónína Waagfjörð, sviðsstjóri ráðgjafar og atvinnutengingar
Vigdís Jónsdóttir, forstjóri
Þórey Edda Heiðarsdóttir, sviðsstjóri mats og rýni
Ásta Sólvaldóttir, sviðsstjóri úrræða og forvarna

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason
Linda Ólafsdóttir
Ágúst Atlason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

2	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	
4	Milda hjartað	Lilja K. Sæmundsdóttir
6	Gerum betur saman	Vigdís Jónsdóttir
14	VIRK í tölum	
16	Árangur VIRK	
17	Mannauður VIRK	
18	Svo kom kjarkurinn	Viðtal við Maren Brynju Kristinsdóttur
22	Þjónustukönnun VIRK 2022-2023	
26	Inntökuberli VIRK og þverfaglegur stuðningur	Íris Judith Svavarsdóttir og Pórey Edda Heiðarsdóttir
30	Mesta furða hvað ég er	Viðtal við Jóhann Áskel Gunnarsson
32	Aftur orðin heil manneskja	Viðtal við Perlu Dögg Björnsdóttur
34	Úrræði í atvinnutengdri starfsendurhæfingu	Ásta Sölvadóttir
37	VIRKT fyrirtæki 2024	
38	Starfsfólk frá VIRK stendur sig vel	Viðtal við Hákon Skúlason
40	Dýrmætur mannaúður frá VIRK	Viðtal við Jakobínu Hólmfríði Árnadóttur, Freyju Rúnarsdóttur og Sigrúnu Björgu Gunnarsdóttur
42	Atvinnutenging	
44	Einstaklingsmiðaður stuðningur við starfsleit	Jónína Waagfjörð og Elva Dögg Baldvinsdóttir
48	Góð úrræði í heimabyggð	Viðtal við Þórsteinu Sigurbjörnsdóttur
50	Hreyfing - Allra meina bót?	Kristín Gunda Vigfúsdóttir og Halldóra S. Gunnlaugsdóttir
56	Fyrst og fremst þarf fólk að vilja	Viðtal við Ragnheiði Kristinsdóttur
60	Langtíma veikindi og líðan á vinnustað	Svandís Nína Jónsdóttir
66	ICF flokkunarkerfið í starfsendurhæfingarferli VIRK	Jónína Waagfjörð
72	Núvitund snýst um hugarþjálfun	Viðtal við Önnu Dóru Frostadóttur
76	Vellíðan í vinnu er verkefni okkar allra	Guðrún Raket Eiríksdóttir og Berglind Stefánsdóttir
78	Útgáfa VIRK	

MILDA HJARTAÐ



Eitthvað þarf að segja

VIRK fagnar sextán ára tímamótum á árinu. Það er víst svo hjá unglíngum á þessum aldri að þá lýkur skólaskyldu og kostur gefst að hefja nám í framhaldsskóla og hefja ökunám sem flestir bíða eftir með mikilli eftirvæntingu og ef tækifæri gefst er grúpplagt að koma því þannig fyrir að taka æfingaakstur í eða úr skóla.

Heimurinn opnast og margt breytist hjá ungu fólki á þessum tímamótum. Ungt fólk getur nú ráðið sínu trúfélagi og er orðið sjálfstæður þjónustuþegi í

heilbrigðiskerfinu, er nú gjaldgengt til starfsendurhæfingu hjá VIRK og jú, skattkortið frá ríkisskattstjóra er komið og þeim er skylt að greiða skatt eins og aðrir full-orðnir einstaklingar.

Flest ljúka skólaskyldu, nýr og spennandi tími er framundan sem og óvissa því engin veit með vissu hvað framtíðin ber í skauti. En það er nokkuð víst að það þarf oft að taka ákvarðanir, breyta áherslum til að finna sinn veg. Það má sjálfsgagt segja að þetta séu ein stærstu tímamót í lífi einstaklings.

Við förum stundum eftir hagnýtum ráðum, leiðbeiningum og fyrirmælum um hvað og hvernig best sé að gera hlutina. Hreyfum okkur, borðum, sofum og ef við förum eftir fyrirmælum þá gengur lífið áfallalaust fyrir sig. Nema hvað, lífið er ekki svo einfalt og fæst okkar förum við í gegnum það alveg áfallalaust. Sum okkar missa heilsuna tímabundið eða alveg.

Það getur bara verið stundum þínu flókið, kannski að allt væri einfaldara ef það fylgdi okkur leiðbeiningarbæklingur þegar við fæðumst í þennan heim. Við fáum allskonar

verkefni í fangið sem við ráðum misvel við og engin ein uppskrift eða lausn er til sem hentar fyrir alla og þarfir ekki þær sömu. Hver og einn er einstakur og þarf að finna sínar leiðir.

Stál brýnir stál, maður brýnir mann

Vinnuumhverfið heldur áfram að breytast með tækni framförum, hnattvæðingu og breyttum áherslum. Ungt fólk sem kemur á vinnumarkaðinn stendur frammi fyrir bæði áskorunum og tækifærum. Ein af helstu áskorunum sem ungt fólk lendir í á vinnustaðnum er umskiptin frá skóla í vinnuumhverfi.

Þessi breyting krefst aðlögunar að nýrri vinnumenningu, væntingum og ábyrgð. Auk þess að standa frammi fyrir hindrunum sem tengjast skorti á reynslu, takmörkuðu tengslaneti og þörfinni á að sanna sig í samkeppni við aðra. Það eru líka tækifæri fyrir vinnumarkaðinn að fá ungt fólk með fersk sjónarmið, nýstárlegar hugmyndir og sterka tæknikunnáttu. Þau búa oft yfir mikilli aðlögunarhæfni, sköpunargáfu og eldmóði sem er mikilvægt fyrir vinnustaðinn.

Vinnuveitendur geta virkjað þessa eiginleika með því að veita leiðsögn, þjálfun og tækifæri til vaxtar til að hjálpa ungu fólki að dafna í hlutverkum sínum. Ennfremur gegnir vinnustaðurinn mikilvægu hlutverki í mótun starfsþróunar og starfsferils ungra einstaklinga.

Fyrirtæki sem eru með góðan starfsanda, gott vinnuumhverfi, tækifæri til starfsþróunar, stuðla að jafnvægi á milli vinnu og einkalífs, hugsa um heilsu starfsfólks og setja fjölbreytileika í forgang eru líklegri til þess að laða til sín hæfileikaríkt ungt fólk. Segja má að aðlögun ungs fólks á vinnumarkaði sé margþætt og krefjist gagnkvæms skilnings, samvinnu og stuðnings bæði vinnuveitenda og starfsmanna.

Finna einhvern stað

Á síðasta ári var undirritaður samningur um samstarf við félags- og vinnumarkaðsráðuneytið og heilbrigðisráðuneytið um gerð þríhliða samnings um samþætta heilbrigðis- og starfsendurhæfingar-

þjónustu fyrir „NEET ungmenni“. Samningurinn tekur til þverfagleggrar og einstaklingsmiðaðrar heilbrigðisþjónustu og starfsendurhæfingar fyrir ungmenni 18 til 30 ára sem ekki eru í skóla og hafa verið óvirk á vinnumarkaði.

Markhópur verkefnisins er NEET-ungmenni á aldrinum 18-30 ára sem eru í ríkri þörf fyrir samþætta heilbrigðis- og starfsendurhæfingarþjónustu og tilheyra eftirfarandi undirhópum NEET-skilgreiningarinnar: Ungmenni með þráláta kvíða- og/eða þráhyggju- og árátturöskun, fælniþunglyndi, persónuleika- og/eða tilfinningavanda. Og ungmenni með röskun á einhverfurófi sem jafnframt eru með hamlandi geðræn vandamál.

Tilgangur samningsins er að veita ungmennum sérhæfða einstaklingsmiðaða þjónustu sem sniðin er að þörfum þeirra til að auka virkni þeirra, efla starfsgetu og félagsfærni. Sérstök áhersla er lögð á náíð samstarf og samráð við bæði heilbrigðiskerfið og VIRK en það gefur möguleika á góðri faglegri heildrænni nálgun og samfelli í þjónustu og réttari þjónustu á réttum stað. Með samningi þessum er lögð áhersla á samþættingu tveggja þátta í heildstæðu kerfi endurhæfingar hér á landi þ.e. heilbrigðisþjónustu og atvinnutengdar starfsendurhæfingar.

Ég sem vildi finna, út úr öllu stund og stað

Starfsfólkið okkar hjá VIRK stóð frammi fyrir ýmsum verkefnum sem þörf var á að bregðast við og finna lausnir á. Það hefur ætíð einkennt starfsemi VIRK að bregðast við og aðlagast starfseminum að innri sem og ytri breytingum, aðlagast og tileinka sér nýjar áherslur, stefnur og strauma í breyttum aðstæðum í samfélaginu hverju sinni.

Það má segja að VIRK sé eins og seglskúta en að sigla slíku skipi útheimtir þekkingu á seglbúnaðnum og samstíga áhöfn þar sem fólk tekur að sér ákveðin hlutverk um borð. Það þarf skynsemi og útsjónarsemi til að taka ákvarðanir um hvað best er að gera hverju sinni og áhöfnin þarf að vera samstíga í aðgerðum ef vel á að takast að stýra seglskútunni. Kærar þakkir til starfsfólks VIRK fyrir vel unnin störf.

Milda hjartað

Eitthvað þarf að segja,
Finnst ég þurfa að teygja mig,
Finna einhvern stað,
Milda hjartað.

Kaldur inn að beini
Ekkert til að tengja við.
Þrái bara að
Milda hjartað
Milda hjartað.

Stál brýnir stál,
Maður brýnir mann.
Öll mín ófriðarbál
Slokknuðu við að
Milda hjartað
Milda hjartað

Ég sem vildi finna
Út úr öllu stund og stað.
Staðnæmdist við það,
Milda hjartað.
Milda hjartað.

Jónas Sigurðsson



VIGDÍS JÓNSDÓTTIR forstjóri VIRK

GERUM BETUR SAMAN



VIRK ER NÚNA AÐ HEFJA SITT SEXTÁNDA STARFSÁR EN VIRK VAR STOFNAÐ AF AÐILUM VINNUMARKAÐARINS Í KJARASAMNINGUM Á ÁRINU 2008. ÉG HEF VERIÐ SVO LÁNSÖM AÐ FÁ ÞAÐ VERKEFNI AÐ BYGGJA UPP ÞESSA STOFNUN OG STJÓRNA HENNI FRÁ UPPHAFI OG FYRIR ÞAÐ ER ÉG MJÖG ÞAKKLÁT. UM ER AÐ RÆÐA MIKLA OG FLÓKNA UPPBYGGINGU Á ÞJÓNUSTU SEM ER AFAR NAUÐSYNLEG Í NÚTÍMA VELFERÐARSAMFÉLAGI.

Um síðustu áramót höfðu ríflega 22 þúsund einstaklingar komið í þjónustu VIRK. Nokkur fjöldi einstaklinga þarf að koma oftar en einu sinni í starfsendurhæfingu og því eru starfsendurhæfingarferlarnir fleiri en sem nemur þessum fjölda, eða um 26 þúsund talsins. Um 17 þúsund einstaklingar hafa lokið þjónustu hjá VIRK og af þeim hafa ríflega 13 þúsund einstaklingar náð þeim árangri að vera virkir á vinnumarkaði annað hvort að hluta til eða öllu leyti.

Það er því ljóst að VIRK hefur haft góð og jákvæð áhrif á íslenskt samfélag enda kom það fram í könnun sem Maskína gerði fyrir VIRK á árinu 2022 að 81% svarenda töldu VIRK hafa mikla þýðingu fyrir íslenskt samfélag og um 6 af hverjum 10 einstaklingum þekkti einhvern sér nákominn sem hafði verið í þjónustu VIRK.

Á síðasta ári komu 2.303 einstaklingar í þjónustu til VIRK. Um er að ræða svipaðan fjölda nýrra þjónustubega og hefur verið undanfarin fjögur ár. Talsverðar sveiflur eru þó í umsóknum á milli mánaða og ára og hefur heildarfjöldi einstaklinga í þjónustu VIRK á undanförunum árum sveiflast frá því að vera um 2.200 og upp í um 2.600 manns. Þegar þetta er skrifað í mars 2024 eru um 2.600 einstaklingar í þjónustu VIRK auk þess sem 524 beiðnir um þjónustu eru í vinnslu.

Flókin og viðkvæm þjónusta

Þjónusta á sviði starfsendurhæfingar er bæði viðkvæm og flókin. Um er að ræða þjónustu við einstaklinga með heilsubrest auk þess sem margir þjónustubegar VIRK glíma einnig við félagslegan og/eða persónulegan vanda á ýmsum sviðum. Auk heilsubrests er ekki óalgengt að einstaklingar glími við erfiðar fjölskylduáðstæður, fjárhagserfiðleika eða eru með umfangsmikla áfallasögu. Auk þess skiptir verulegu máli hvaða réttindi einstaklingurinn hefur bæði hjá hinu opinbera og á vinnumarkaði. Í mynd 1 er gerð tilraun til að gefa yfirsýn yfir ýmsa áhrifaþætti í starfsendurhæfingarferlinu. Í starfsendurhæfingunni þarf að taka tillit til og vinna með alla þessa þætti með það að markmiði að auka getu einstaklingsins til þátttöku á vinnumarkaði. Þjónustan er því í eðli sínu margþætt og flókin og krefst samstarfs við marga og ólíka aðila.

” Á margan hátt má segja að starfsendurhæfingarferli sé breytingaferli þar sem unnið er markvisst með bæði veikleika og styrkleika einstaklinga í flóknu umhverfi nútímans.

Breytingaferli

Á margan hátt má segja að starfsendurhæfingarferli sé breytingaferli þar sem unnið er markvisst með bæði veikleika og styrkleika einstaklinga í flóknu umhverfi nútímans. Þjónustan þarf að vera markviss og fagleg og taka mið af aðstæðum hvers og eins þjónustubega. Setja þarf skýr markmið og mikilvægt er að einstaklingurinn taki þátt og axli sína ábyrgð í ferlinu.

Starfsendurhæfingarferli er þannig ekki alltaf auðvelt fyrir einstaklinginn því breytingar eru í eðli sínu stundum erfiðar. Þeir sem ljúka starfsendurhæfingu hjá VIRK hafa því oft á tíðum náð að yfirstíga miklar hindranir og fara út á vinnumarkaðinn með aukna sjálfsþekkingu og ný verkfæri sem gerir þeim kleift að takast betur á við fjölbreyttar áskoranir lífsins. Þetta eru því oft sterkir einstaklingar sem atvinnurekendur ættu svo sannarlega að gefa aukin tækifæri á vinnumarkaði.

Fagleg þróun

Til að geta mætt öllum þeim fjölbreyttu áskorunum sem við stöndum frammi fyrir í þjónustu VIRK er nauðsynlegt að vera vakandi fyrir sífelldum breytingum og áskorunum í umhverfi okkar og aðstæðum einstaklinga. Þjónusta VIRK þarf stöðugt að þróast og breytast í takt við samfélagið á hverjum tíma. Þetta gerir kröfur til þess að við séum ávallt tilbúin til að hlusta og breyta, að við séum dugleg að afla okkur nýrrar þekkingar og taka þátt í rannsóknum og þróun.

Starfsemi VIRK gekk vel á árinu 2023. Mikil fagleg þróun átti sér stað á árinu og starfsemin eflidist á mörgum sviðum. Við höfum náð því fyrst íslenskra velferðarstofnana að öll starfsendurhæfingarþjónusta okkar er m.a. byggð á grundvelli ICF flokkunarkerfisins og upplýsingakerfið okkar tekur mið því. Í kerfinu er því haldið utan

Flækjustig og áskoranir í starfsendurhæfingarferli



Mynd 1

” Eðli málsins samkvæmt hefur innbygging ICF hugmyndafræðinnar í upplýsingakerfið okkar því stuðlað að mikilli hagræðingu í rekstri og markvissari vinnubrögðum fagaðila innan VIRK.

um starfsendurhæfingarferla einstaklinga frá upphafi til enda og komast fagaðilar í raun ekki hjá því að hafa heildarsýn á málin út frá ICF hugmyndafræðinni. Öll mál eru síðan flokkuð eftir þyngd og eðli og þurfa úrræðakaup að taka mið af þeirri flokkun. Þannig er tryggt að keypt úrræði séu ætíð við hæfi og aldrei flóknari eða dýrari en nauðsynlegt er.

Eðli málsins samkvæmt hefur innbygging ICF hugmyndafræðinnar í upplýsingakerfið okkar því stuðlað að mikilli hagræðingu í rekstri og markvissari vinnubrögðum fagaðila innan VIRK. Við erum þó hvergi nærri hætt í þróunarstarfinu. Þegar þetta er skrifað er t.d. unnið að því að straumlínulaga mikilvæga þjónustuferla hjá VIRK með það að markmiði að bæta og hagræða í þjónustunni. Ýmsar greinar hér í ársritinu gefa nánari mynd af því faglega starfi sem unnið er hjá VIRK alla daga svo sem grein Jónínu Waagfjörð um notkun ICF hjá VIRK auk ýmissa greina um mat, rýni, ráðgjafa, atvinnulífstengingu og úrræði.

Ávinningur

Ávinningur af starfsemi VIRK verður ekki mældur með útgjöldum eða tekjum sjóðsins. Ávinningurinn felst í því að einstaklingar ná að verða virkir þátttakendur í atvinnulífinu og ná þannig auknum lífsgæðum og, oft á tíðum, auknum tekjum. Ávinningurinn kemur einnig fram í sparnaði hjá launagreiðendum, lífeyrissjóðum og ríki. VIRK hefur unnið að því að þróa marga og mismunandi árangursmælikvarða á starfið og hér í ársritinu er að finna upplýsingar um hluta þessara mælinga. Þar kemur m.a. fram að um 86% af þeim einstaklingum sem luku þjónustu á árinu 2023 voru í vinnu, atvinnuleit eða í námi við útskrift.

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hf. hefur einnig lagt tryggingastærðfræðilegt mat á ávinning VIRK út frá tilteknum forsendum undanfarin 8 ár og niðurstaðan fyrir árið



2023 er 19,4 milljarða króna ávinningur. Hér er um að ræða reiknaða tölu út frá tilteknum hóflegum forsendum. Skýrslur Talnakönnunar er að finna á vefsíðu VIRK www.virk.is.

Ánægðir þjónustuþegar

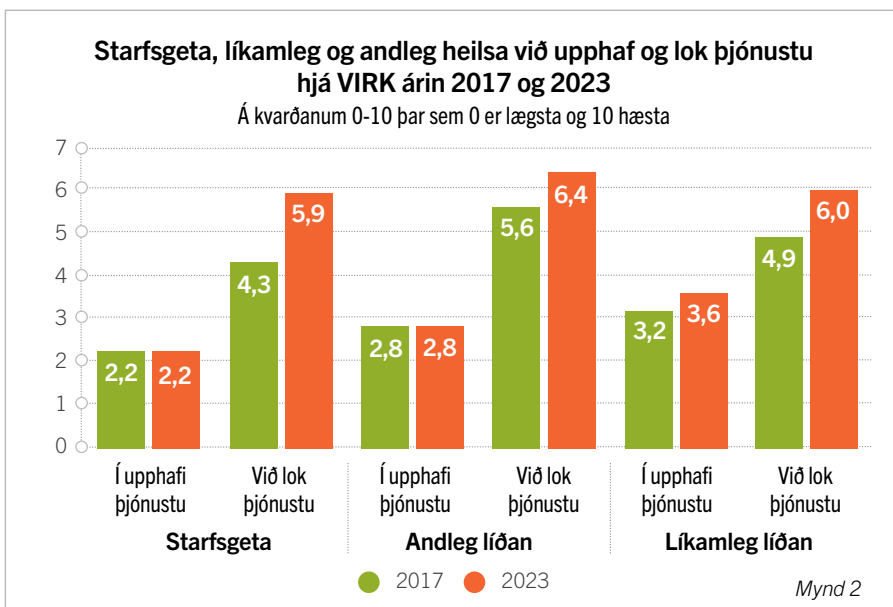
VIRK býður öllum einstaklingum sem ljúka þjónustu upp á að svara þjónustukönnun og þannig er fylgst með viðhorfi einstaklinga til þjónustunnar á hverju ári. Á árinu 2023 var einnig ákveðið að fá utanaðkomandi aðila til að framkvæma þjónustukönnun

meðal þjónustuþega VIRK á árunum 2022 og 2023. Gallup tók þetta verkefni að sér en þeir gerðu svipaða könnun á þjónustu VIRK á árinu 2017. Af þeim sem svöruðu þessari könnun hjá Gallup sögðu 82% að þjónusta og úrræði á vegum VIRK hafi aukið starfsgetu þeirra og á mynd 2 má sjá hvernig einstaklingar sem tóku þátt í þessari könnun mátu starfsgetu sína og andlega og líkamlega líðan bæði í upphafi og lok þjónustu borið saman við niðurstöður sambærilegra mælinga í þjónustukönnun Gallup á árinu 2017.

Ánægjulegt er að sjá að í öllum þessum þáttum og í raun í öllum niðurstöðum könnunarinnar þá er meiri ánægja með þjónustu VIRK á árinu 2023 en var árið 2017 þó niðurstöðurnar hafi bæði árin verið mjög góðar. Helstu niðurstöður þessarar þjónustukönnunar Gallup er að finna í samantekt hér aftar í ársritinu.

Atvinnutenging VIRK

Atvinnutenging VIRK eflist mikið á síðasta ári og sú þróun mun halda áfram á þessu ári. Um níu sérhæfðir atvinnulífstenglar eru starfandi hjá VIRK í Borgartúni 18 auk þess sem þrjár atvinnulífstenglar eru starfandi á landsbyggðinni; á Akureyri, Selfossi og í Reykjanesbæ. Auk þessa þá eru allir ráðgjafar VIRK einnig að sinna verkefnum á sviði atvinnutengingar fyrir sína þjónustuþega. Þeir einstaklingar sem þurfa á þjónustu atvinnulífstengla að halda eru oft á tíðum þeir sem ljúka þjónustu með skerta starfsgetu, hafa ekki starf til að snúa til baka í og þurfa sérstakan stuðning út á vinnumarkaðinn.





Willum Þór Þórsson heilbrigðisráðherra heimsótti VIRK á vordögum 2024 og kynnti sér starfsemina.

Hlutverk atvinnulífstengla er fyrst og fremst að vinna með fyrirtækjum og stofnunum í að finna fleiri störf fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu auk þess að styðja og hvetja einstaklinga til dáða. Atvinnutenging VIRK skilar frábærum árangri. Á árinu 2023 urðu þannig t.d. til um 270 ný störf fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu með tilstilli atvinnulífstengla. Frá árinu 2017 þegar VIRK fór markvisst að ráða til starfa sérhæfða atvinnulífstengla hafa alls um 1.500 störf orðið til fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu og það munar um minna á íslenskum vinnumarkaði. Nánari umfjöllun um atvinnutengingu VIRK má finna í umfjöllun hér aftar í ársritinu.

IPS einstaklingsmiðaður stuðningur við starfsleit hjá VIRK

Hluti af atvinnutengingu VIRK er svokölluð IPS þjónusta (Individual Placement and Support). Um er að ræða einstaklingsmiðaðan stuðning við starfsleit hjá VIRK atvinnulífstenglum samkvæmt aðferðafræði sem upphaflega var þróuð í Bandaríkjunum og er nú notuð um allan heim með góðum árangri. VIRK var fyrsta stofnunin sem veitti þessa þjónustu hér á landi.

Hjá VIRK hefur nú verið þróað sérstakt IPS þekkingarsetur þar sem fagfólk VIRK leggur sig fram um að bæði efla starf VIRK að þessu leyti og ekki síður að efla aðrar stofnanir og fagaðila til að veita þjónustu á þessu sviði og samhæfa hana annarri þjónustu t.d. innan heilbrigðiskerfisins. Nánari upplýsingar um IPS og þróun þessarar þjónustu innan VIRK er að finna í grein Jónínu Waagfjörð og Elvu Daggar Baldvinsdóttur hér aftar í ársritinu.

Forvarnir

Í skipulagsskrá VIRK er m.a. kveðið á um það að eitt af hlutverkum VIRK sé að taka þátt í verkefnum sem snúa að eflingu forvarna og velferðar á vinnustöðum. VIRK hefur í ljósi þessa unnið að ýmsum mikilvægum verkefnum á undanförmum árum sem hafa það að markmiði að koma í veg fyrir að einstaklingar þurfi á starfsendurhæfingu að halda. Um er að ræða bæði þjónustu, vitundarvakningar og rannsóknir. Vefurinn www.velvirk.is er einnig hluti af forvarnarverkefnum VIRK en þar er að finna mikið efni sem nýtist bæði stjórnendum og starfsmönnum á vinnumarkaði.

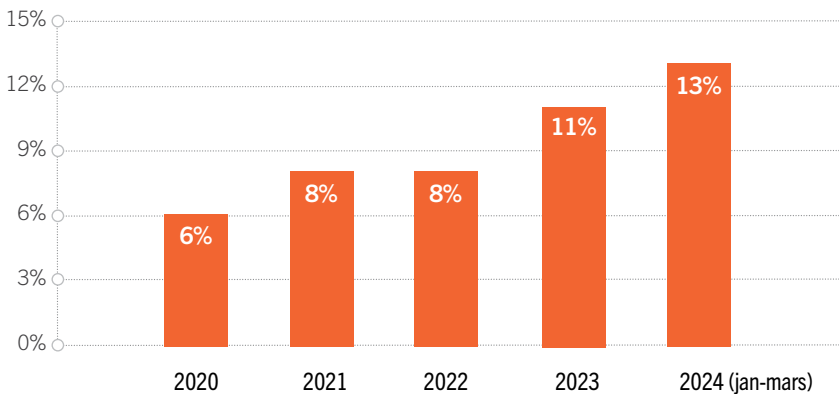
VIRK stóð fyrir stórri rannsókn í samstarfi við sjúkrasjóði ýmissa stéttarfélaganna og samtaka stéttarfélaganna um allt land og áhugaverð grein Svandísar Nínu Jónsdóttur um langtímaveikindi og líðan á vinnustað hér í þessu ársriti er m.a. unnin upp úr gögnum þessarar rannsóknar. Við munum halda áfram að vinna úr gögnum rannsóknarinnar sem var mjög viðamikil og nýta hana til þekkingaröflunar og frekari rannsókna m.a. í samstarfi við háskóla landsins.

Samhliða mannabreytingum á sviði forvarna hjá VIRK var á árinu 2023 ákveðið að skerpa betur á áherslum forvarna þar sem markmiðið er að nýta betur þá þekkingu sem er til staðar í starfsendurhæfingarþjónustu VIRK, byggja á rannsóknum og gera forvarnastarfið markvisst og árangursríkt. Þessi vinna er í fullum gangi og er fjallað um hana í grein Berglindar Stefánsdóttur og Guðrúnar Rakelar Eiríksdóttur hér aftar í ársritinu.

Einstaklingar í þjónustu VIRK með annað þjóðerni en íslenskt

Innflytjendur voru á árinu 2023 18,4% af þjóðinni og 23,4% af vinnuafli hér á landi. Á árinu 2023 voru um 11% þeirra sem komu

Hlutfall einstaklinga sem hefur komið í þjónustu VIRK 2020-2024, með annað þjóðerni en íslenskt



Mynd 3

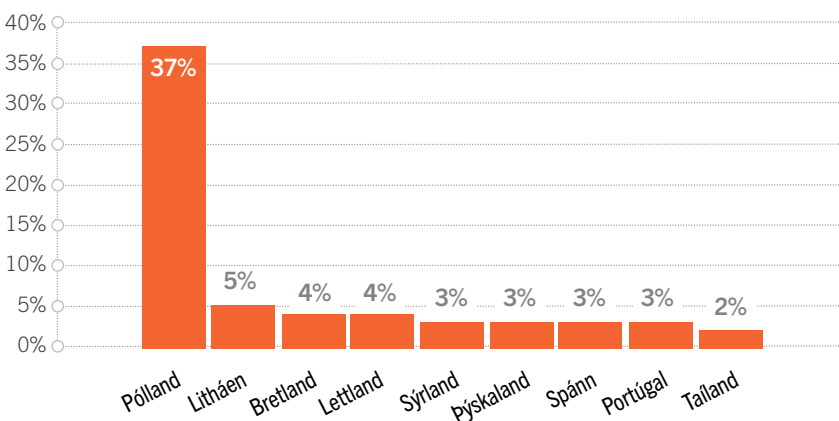
í þjónustu VIRK með annað þjóðerni en íslenskt og á fyrstu mánuðum ársins 2024 er þetta hlutfall 13%. Um er að ræða tvöföldun frá árinu 2020. Þetta má m.a. sjá á mynd 3. Mynd 4 sýnir síðan hlutfallslega skiptingu á fjölmennustu hópunum. Eins og sjá má þá eru langflestir þjónustuþegar VIRK, sem eru með erlent þjóðerni, frá Póllandi.

Gera má ráð fyrir að innflytjendum muni fjölga talsvert í þjónustu VIRK á næstu árum ef sú þróun heldur áfram sem sjá má á mynd 3. Einstaklingar sem koma til landsins þurfa ekki endilega á starfsendurhæfingarþjónustu að halda í upphafi en eftir því sem innflytjendum fjölgar hér á landi þá má gera ráð fyrir að þeim muni einnig fjölga í starfsendurhæfingu.

VIRK hefur gripið til ýmissa ráðstafana til að tryggja faglega og góða þjónustu við þessa einstaklinga. Þeim stendur t.d. öllum til boða túlkþjónusta hjá ráðgjöfum VIRK og eins hefur VIRK samið við þjónustuaðila um sérhönnuð úrræði til að mæta þörfum þessara einstaklinga. Þessi þróun mun halda áfram m.a. í samstarfi við fleiri þjónustuaðila.

Einstaklingar af erlendum uppruna sem lokið hafa þjónustu hjá VIRK hafa í mörgum tilfellum náð góðum árangri. Ef skoðaðar eru tölur fyrir tímabilið janúar 2021 – febrúar 2024 þá komu einungis 12% stöðugilda þessara einstaklinga inn með laun í veikindum á vinnumarkaði en við útskrift eru 42% stöðugilda með laun á vinnumarkaði.

Hlutfall frá mismunandi þjóðum



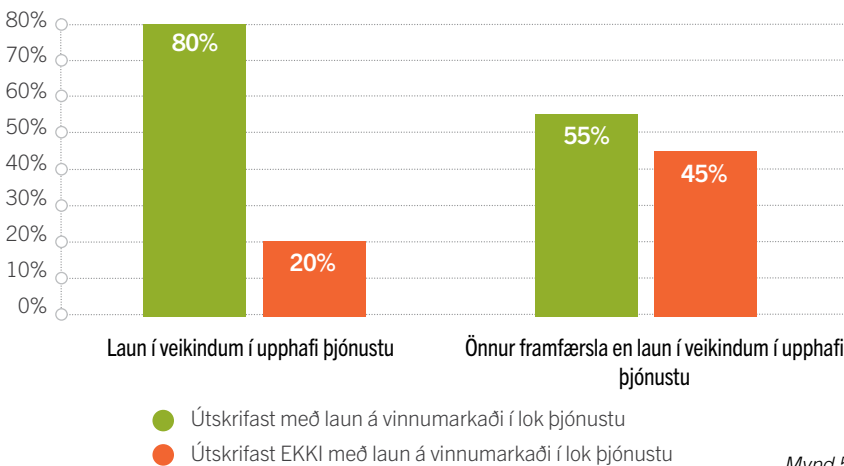
Mynd 4

Starfsendurhæfing, tími og árangur

Bæði reynsla og rannsóknir sýna fram á mikilvægi réttra og viðeigandi tíma-setninga þegar um er að ræða starfsendurhæfingarþjónustu. Ef vandi einstaklinga er margþættur og flókinn þurfa þeir oft starfsendurhæfingu til að komast á vinnu-markað í kjölfar veikinda og slysa. Þá er mikilvægt að það líði ekki of langur tími frá því að einstaklingur missir vinnugetu þar til hann fær viðeigandi starfsendurhæfingarþjónustu. Bara það að vera frá vinnu-markaði er áhættuþáttur í sjálfu sér og eftir því sem lengri tími líður þá minnka líkurnar á því að viðkomandi komist aftur í vinnu.

Hér þarf samt sem áður að hafa í huga að það er sjaldan árangursríkt að beina ein-

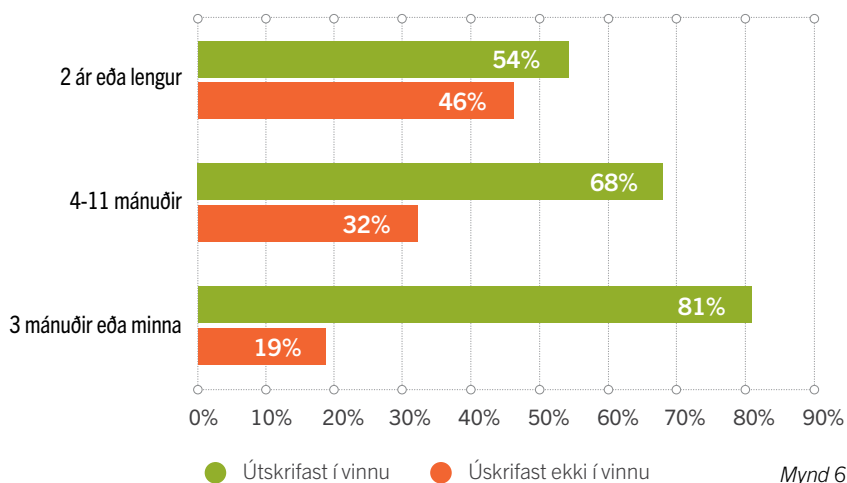
Framfærsla í upphafi og lok þjónustu VIRK eftir framfærslu í upphafi þjónustu



Mynd 5

„Okkar reynsla hjá VIRK er sú að almennt vinna fag-aðilar mismunandi þjónustukerfa vel saman og allir leggja sig fram um að mæta þörfum einstaklinga í vanda.

Laun á vinnumarkaði í lok þjónustu, skipt eftir tíma frá vinnumarkaði í upphafi þjónustu



staklingum strax í starfsendurhæfingu um leið og þeir veikjast eða slasast. Fyrst þarf að ná tilteknu jafnvægi með aðstoð heilbrigðiskerfisins og síðan eru það alls ekki allir sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda. Margir komast í vinnu með aðstoð heilbrigðiskerfisins en það eru sérstaklega þeir einstaklingar sem glíma við margbættan og flókinn vanda sem þurfa aukna aðstoð í formi starfsendurhæfingar og getur sú aðstoð skipt öllu máli til að tryggja þátttöku þeirra á vinnumarkaði til framtíðar.

Þegar gögn VIRK eru skoðuð í þessu samhengi sést vel að betri árangur næst

í starfsendurhæfingu hjá þeim einstaklingum sem ekki hafa verið mjög lengi frá vinnumarkaði áður en til þjónustu kom. Auðvitað skipta aðrir þættir líka máli og það ber að skoða þessi gögn með það í huga að þau segja ekki alla söguna en það er mjög greinilegt samhengi á milli tímalengdar frá vinnumarkaði og árangurs í starfsendurhæfingu. Reynsla og rannsóknir erlendis sýna einnig svipaðar niðurstöður hvað þetta varðar.

Þetta má t.d. sjá á mynd 5 þar sem stöðugildi framfærslutegundarinnar „laun á vinnumarkaði“ eru 80% í lok þjónustu hjá

þeim sem komu inn í þjónustuna á launum í veikindum samanborið við 55% hjá þeim sem voru með aðra framfærslu en laun í veikindum við upphaf þjónustunnar. Gera má ráð fyrir að þeir sem enn eru á veikindalaunum í upphafi þjónustunnar séu alla jafna búnir að vera styttri tíma frá vinnu en þeir sem komnir eru á aðra framfærslu við upphaf þjónustu VIRK.

Mynd 6 hér að ofan sýnir framfærslu við útskrift eftir því hversu lengi einstaklingar hafa verið frá vinnumarkaði við upphaf þjónustu og er niðurstaðan svipuð og fram kemur í mynd 5. Þarna má sjá að af



þeim sem hafa verið skemur en 3 mánuði frá vinnumarkaði við upphafi þjónustu útskrifast 81% með laun á vinnumarkaði borið saman við 54% þeirra sem hafa verið lengur en 2 ár frá vinnumarkaði við upphaf þjónustu hjá VIRK. Önnur gögn og aðrir mælikvarðar hjá VIRK sýna einnig svipaðar niðurstöður.

Í ljósi þessa er eðlilegt að velta fyrir sér hvort við getum gert betur hér á landi varðandi það að tryggja einstaklingum starfsendurhæfingarþjónustu á réttum tíma. Við verðum vör við það hjá VIRK að einstaklingar í þjónustu telja stundum að þeir hafi komið of seint til VIRK og ef þeir hefðu komið fyrr þá hefði það getað stýtt verulega tíma þeirra frá vinnumarkaði og aukið þannig lífsgæði og vinnugetu. Hver mánuður frá vinnumarkaði hjá einstaklingum er dýr bæði fyrir hann sjálfan, atvinnurekandann og samfélagið í heild sinni.

Ástæða þess að einstaklingar koma of seint til VIRK er oftast en ekki sú að þeir hafa ekki nægilegar upplýsingar um að þjónustan sé viðeigandi fyrir þá í þeirri stöðu sem þeir eru í. Aðgengi að læknum er mismunandi

auk þess sem læknar eru misduglegir að nýta VIRK fyrir sína skjólstæðinga.

Réttindi til launa í veikindum hér á landi liggja hjá hverjum og einum atvinnurekanda og það er í sjálfu sér ekki hlutverk eða réttur atvinnurekanda að hlutast til um faglega þjónustu við einstaklinga með heilsubrest. Víða erlendis eru kerfin byggð þannig upp að reynt er að tryggja ákveðna tengingu milli ábyrgðar á framfærslu einstaklinga í veikindum og ábyrgðar á starfsendurhæfingarþjónustu. Það er hins vegar erfitt að koma þessu við þegar langur réttur til launa liggur hjá hverjum og einum atvinnurekanda eins og raunin er hér á landi.

Framfærslukerfi og nauðsyn breytinga

Það er auðvitað mjög mikilvægt að einstaklingar eigi rétt á góðri og tryggri framfærslu í veikindum en það má velta því fyrir sér hvort ekki sé unnt að ná betri árangri og réttindum fyrir einstaklinga í öðru fyrirkomulagi en nú er. Til dæmis með því að tryggja einstaklingum góðan rétt hjá tryggingasjóði sem rekinn væri sam-

eiginlega af stéttarfélagum og samtökum atvinnurekenda í stað þess að einstaklingar eigi svo langan rétt til launa hjá hverjum og einum atvinnurekanda. Það má vel leiða líkur að því að slíkt fyrirkomulag geti aukið verulega réttindi og velferð launamanna umfram það sem nú er.

Það er líka mikilvægt að hafa það í huga að það fyrirkomulag að langur réttur til launa í veikindum sé hjá hverjum og einum atvinnurekanda mun sennilega að óbreyttu hafa það í för með sér að heildarréttindi launamanna á vinnumarkaði dragist saman. Vinnumarkaðurinn er að breytast, einstaklingar eru styttri tíma en áður í hverju starfi og auk þess færast það í vöxt að einstaklingar ákveði að „gigga“ á vinnumarkaði – þ.e. vinna í raun sem verktakar fyrir hin ýmsu fyrirtæki og stofnanir. Réttur til launa í veikindum vex með auknum starfsaldri hjá sama atvinnurekanda og því getur þessi þróun leitt til þess að heildarréttur launamanna til launa í veikindum á vinnumarkaði dragist saman með tímanum. Það er ábyrgðarhluti fyrir þá sem bera ábyrgð á framfærslukerfi í veikindum á vinnumarkaði að bregðast ekki við þessari þróun og tryggja öryggi og góð réttindi til framtíðar.



*Páll Ásgeir Guðmundsson, forstöðumaður málefna- og vinnu-
markaðsráðherra og Unnur Sverrisdóttir, forstjóri Vinnu-
málastofnunar, skrifa undir viljayfirlýsingu um stóru-
akinn einstaklingsmiðaðan stuðning við ungt fólk í viðkvæmri stöðu.*



Auknir möguleikar í nýju örorkulífeyriskerfi

Þegar þetta er skrifað liggur fyrir frumvarp frá félags- og vinnumarkaðsráðherra þar sem áformað er að breyta verulega því örorkulífeyriskerfi sem hefur verið nær óbreytt undanfarna áratugi. Frumvarpið inniheldur marga mikilvæga þætti sem geta svo sannarlega bætt stöðu einstaklinga í starfsendurhæfingu og eins aukið möguleika einstaklinga með skerta starfsgetu til aukinnar atvinnuþátttöku og velsældar. Í þessu frumvarpi er bæði lögð áhersla á starfsendurhæfingu og þá hugmyndafræði að mæta og aðstoða einstaklinga eftir þörfum en jafnframt skiptir máli að gefa þau skýru skilaboð út í samfélagið að við berum öll ábyrgð á að nýta starfsgetu okkar til góðra verka.

Framfærsla einstaklinga í veikindum verður betur tryggð með nýjum sjúkra- og endurhæfingargreiðslum og einstaklingar sem ljúka starfsendurhæfingu með skerta vinnugetu munu hafa meiri möguleika til atvinnuþátttöku með greiðslu hlutaörorkulífeyris á móti atvinnutekjum. Frumvarpið tekur ekki á öllum vanköntum núverandi kerfis en það er sannarlega stórt skref fram á við í að bæta kerfið og möguleika einstaklinga til virkni og þátttöku.

Annar mikilvægur þáttur í frumvarpinu eru áform um að próa nýtt mat á starfsgetu einstaklinga með nýju þverfaglegu samþættu sérfræðimati í stað núgildandi örorkumatstuðuls. Þetta er löngu tímaþætt og mikilvægt í öllu samhengi. Ramminn utan um hið nýja mat er ICF flokkunarkerfið og er það í takt við þá leið sem okkar nágrannarþjóðir hafa verið að fara. Megináhersla verður á færni, valdeflingu og stuðning við fólk til að nýta sína hæfileika og getu. Þetta er í takt við markmið starfsendurhæfingar og VIRK lýsir sig reiðubúið til að taka þátt í þessari þróun og leggja m.a. til þá þekkingu og þróun sem hefur átt sér stað innan VIRK á þessu sviði.

Gerum betur - saman

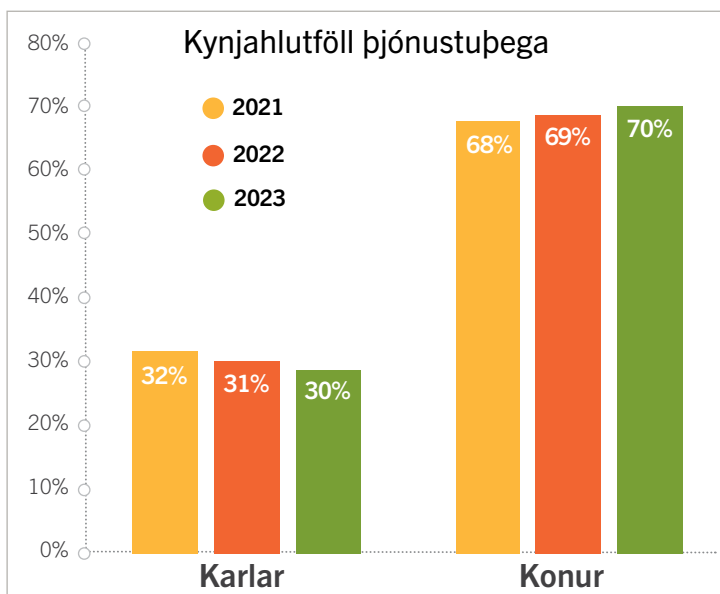
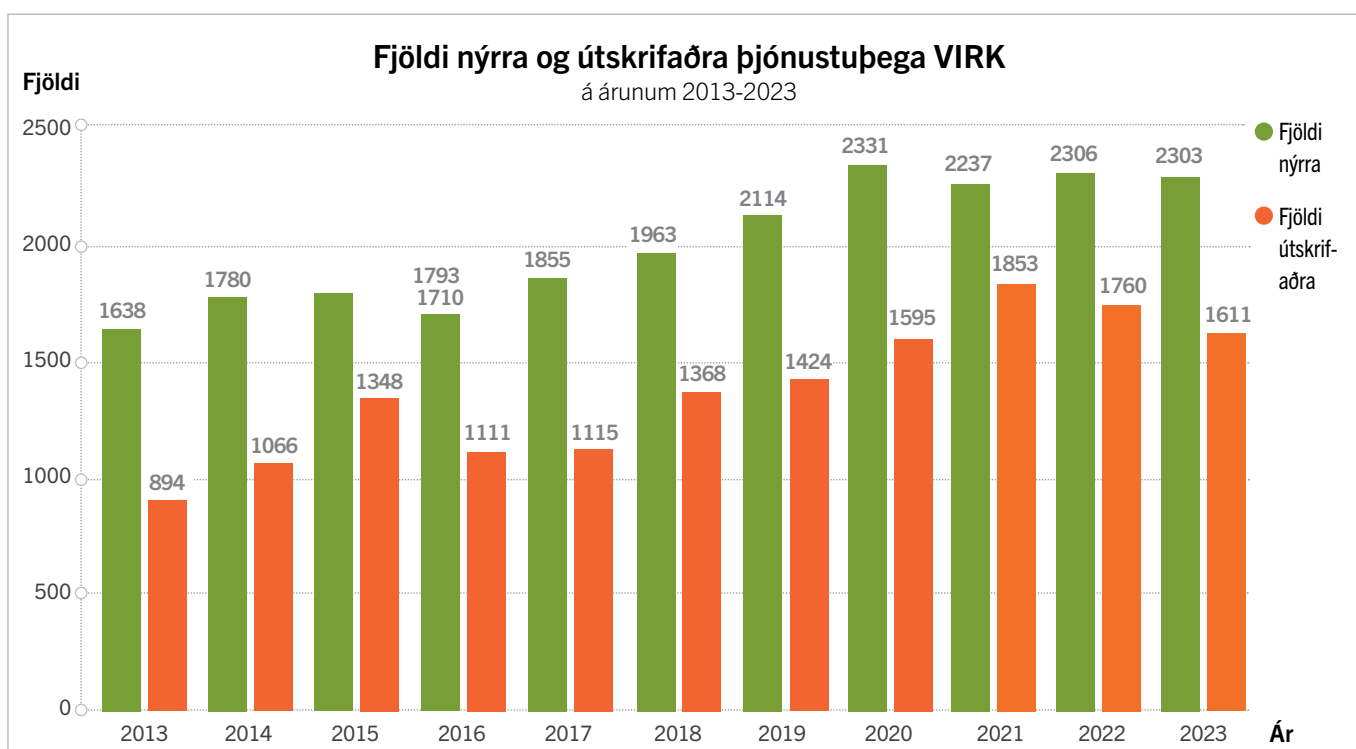
Í frumvarpi um nýtt örorkulífeyriskerfi er gert ráð fyrir að lögfest sé skylda þjónustukerfa til að eiga með sér aukið samstarf með það að markmiði „að stuðla að heildstæðri nálgun og samfelli við veitingu þjónustu ...“. Sett verða á laggirnar sérstök samhæfingarteymi þar sem sitja fagaðilar frá mismunandi þjónustukerfum. Gert er ráð fyrir að þjónustukerfin þrói þetta samstarf og semji um það sín á milli. VIRK er eitt af þessum þjónustukerfum og fulltrúar VIRK eru nú þegar farnir að undirbúa þetta samstarf í samvinnu við hin kerfin.

VIRK fagnar þessum ákvæðum frumvarpsins. Aukið samstarf mismunandi kerfa getur án efa opnað nýjar leiðir fyrir einstaklinga sem glíma við langvarandi heilsubrest af ýmsum toga. Einstaklingar í starfsendurhæfingu eru oft að glíma við það flókinn og margþættan vanda að aðeins er hægt að ryðja hindrunum úr vegi með samstarfi ólíkra kerfa. Okkar reynsla hjá VIRK er sú að almennt vinna fagaðilar mismunandi þjónustukerfa vel saman og allir leggja sig fram um að mæta þörfum einstaklinga í vanda. Formlegra samstarf á þessum vettvangi mun hins vegar án efa verða til þess að fundnar verða nýjar lausnir og einstaklingum þannig tryggð betri þjónusta til framtíðar.

Í velferðarþjónustunni hér á landi er unnið gott starf sem skilar miklum árangri. Velferðarþjónustan er full af fólki sem brennur fyrir starfinu sínu og leggur mikið á sig til að aðstoða sína þjónustuþega til betri heilsu, lífsgæða og starfsgetu. Það eru hins vegar víða tækifæri til að gera betur sérstaklega ef við vinnum betur saman með þarfir okkar þjónustuþega í huga. Nýtt örorkulífeyrisfrumvarp hefur þessa skýru stefnu sem er afar ánægjuleg og ef vel tekst til þá munum við öll gera betur – saman.

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 2023

Heildarfjöldi starfsendurhæfingarferla	26.104
Þar af fjöldi einstaklinga frá upphafi	22.373
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.493
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	16.947
Fjöldi sem hefur ekki lokið þjónustu*	6.922

* Hafa hætt í þjónustu eða verið vísað í önnur kerfi

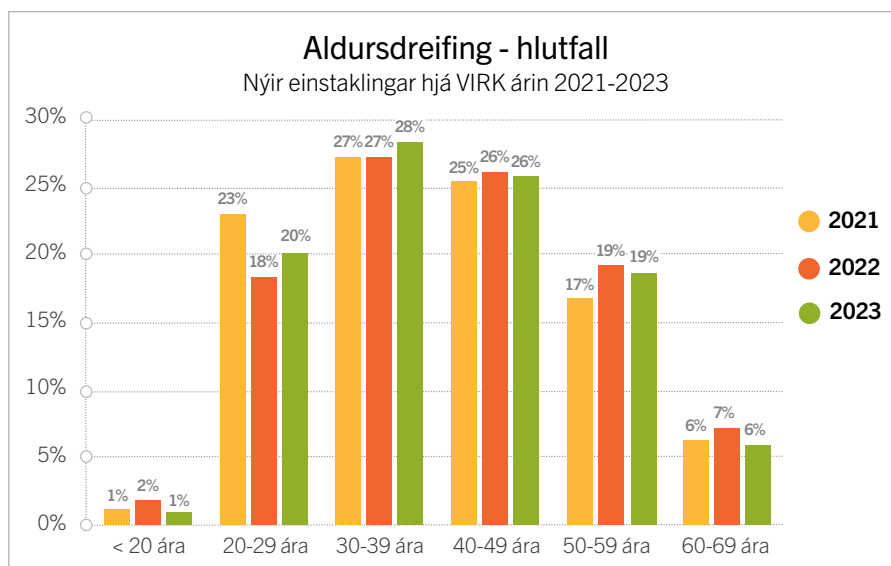
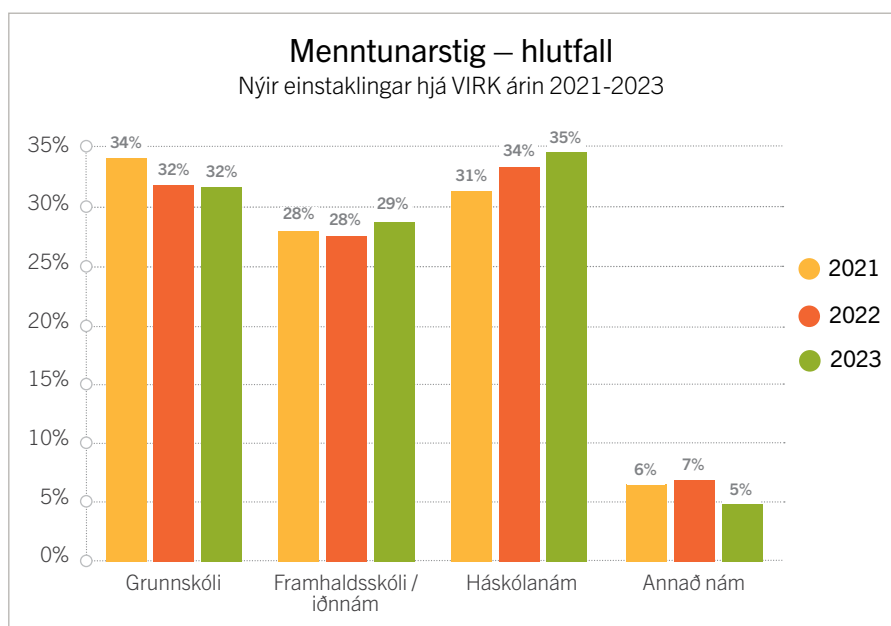
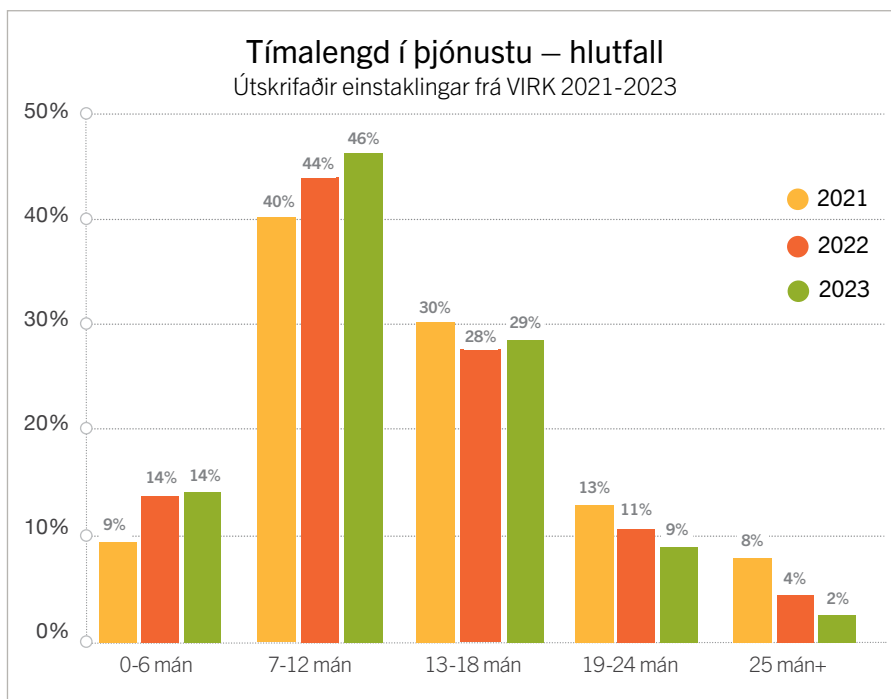


VIRK
Í TÖLUM

TÍMALENGD Í ÞJÓNUSTU

ALDUERSDREIFING

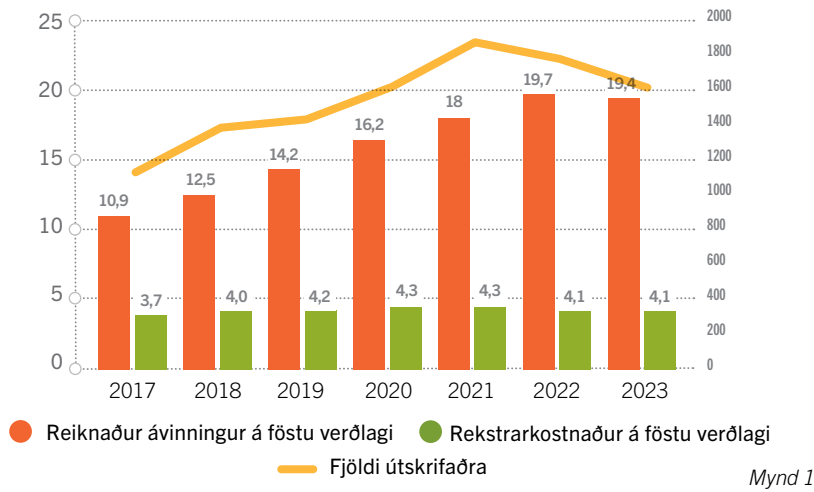
MENNTUN
HLUTFALL



ÁRANGUR VIRK

Reiknaður ávinningur og rekstrarkostnaður VIRK árið 2017-2023

á föstu verðlagi í milljórdum króna og fjölda útskrifaðra einstaklinga (h.hás)



Mynd 1

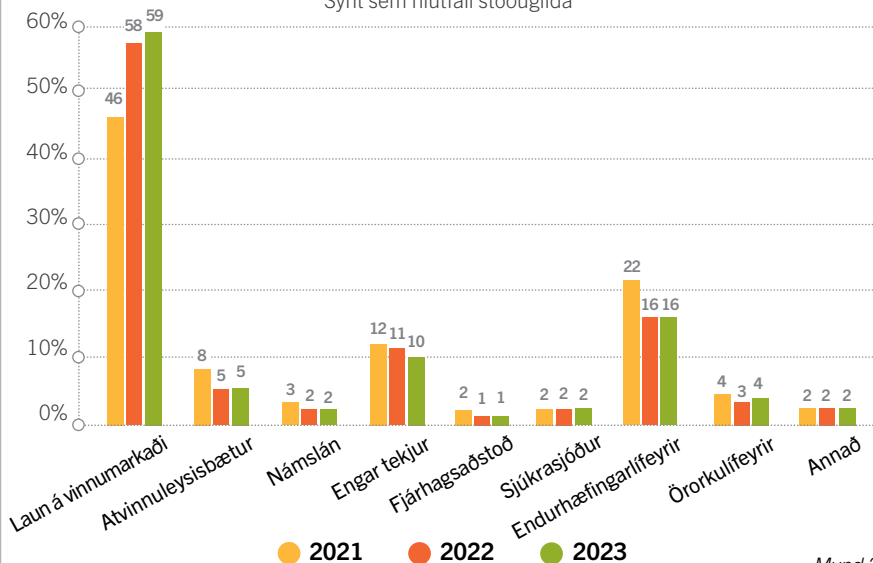
Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur metið ávinning af starfsemi VIRK undanfarin ár og sýnir myndin hér til hliðar niðurstöður þess mats. Á árinu 2023 er samfélagslegur ávinningur af starfi VIRK metinn um 19,4 milljarðar króna og rekstrarkostnaður sama árs var um 4,1 milljarðar króna.

Matið er byggt á ópersónugreinanlegum gögnum úr upplýsingakerfi VIRK ásamt öðrum upplýsingum og er miðað við tilteknar forsendur um afdrif einstaklinga án þjónustu VIRK. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.

Framfærslustaða þjónustuþega við lok starfsendurhæfingar hjá VIRK

Sýnt sem hlutfall stöðugilda



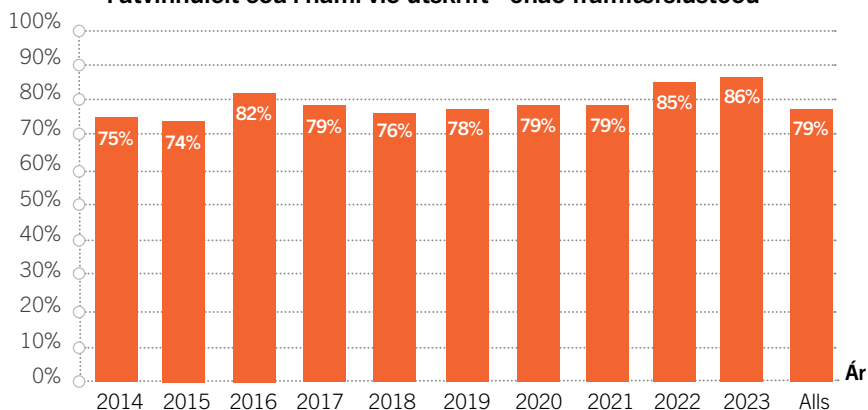
Mynd 2

Mynd 2

Myndin sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra einstaklinga með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2021-2023.

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

Hlutfall útskrifaðra einstaklinga sem eru annað hvort í vinnu, í atvinnuleit eða í námi við útskrift - óháð framfærslustöðu



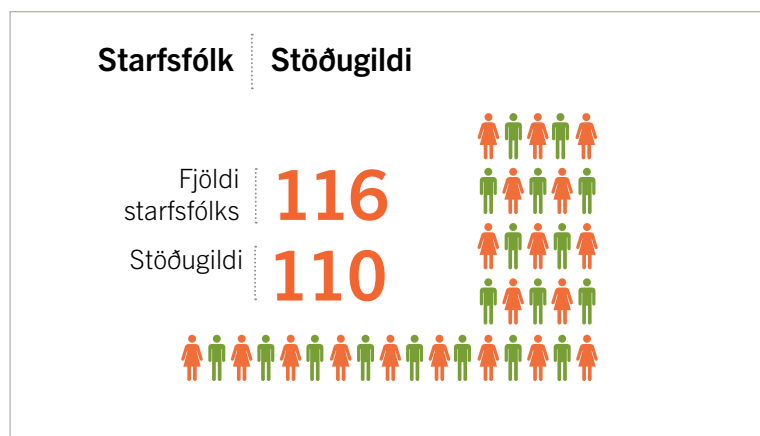
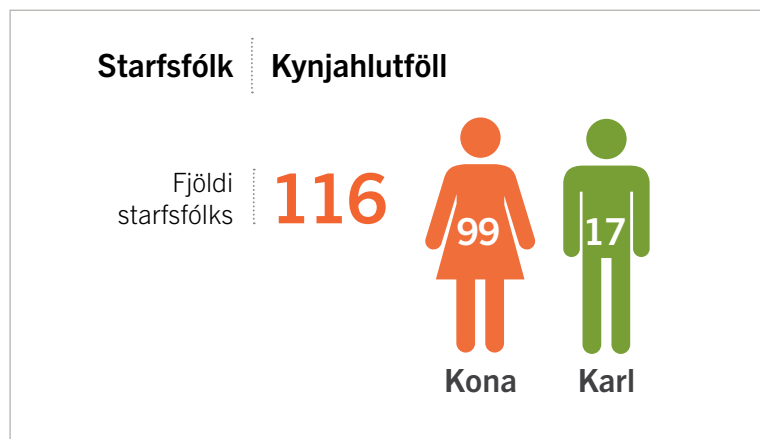
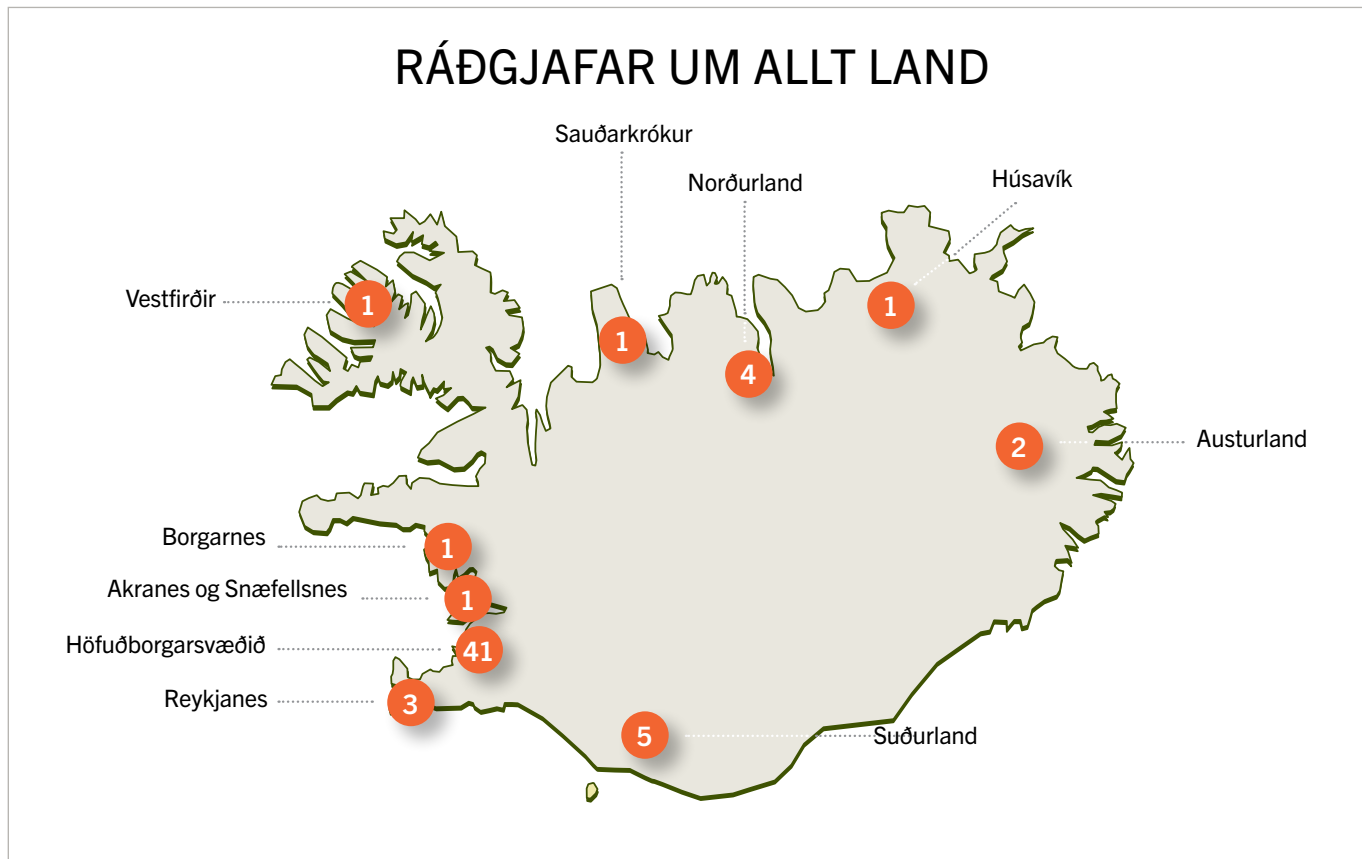
Mynd 3

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 86% þjónustuþega sem luku þjónustu á árinu 2023 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 79% þjónustuþega sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.

MANNAUÐUR VIRK



MAREN BRYNJA KRISTINSDÓTTIR

SVO KOM KJARKURINN



„Í BAKSÝNISSPEGLINUM SÉ ÉG AÐ UMSÓKN MÍN UM ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK ÁTTI SÉR TÖLUVERÐAN AÐDRAGANDA,“ SEGIR MAREN BRYNJA KRISTINSDÓTTIR ER VIÐ SITJUM SAMAN Í FALLEGRI STOFU HENNAR Á FJÓRÐU HÆÐ Á SELTJARNARNESI. FYRIR UTAN GLUGGANN BLASIR HAFIÐ VIÐ Í ÖLLUM SÍNUM MARGBREYTILEIKA OG HIMININN ÞESSA MORGUNSTUND ER BAÐAÐUR Í MORGUNSÓL EN FYRIR MAREN BRYNJU VAR ÚTLITIÐ EKKI ALLTAF BJART ÞEGAR HÚN GLÍMDI VIÐ KULNUN.

“Fyrir mér er kulnun samspil margra þátta. Þar spilar inn í starfið sjálft, eiginleikar fólks, starfsandinn, umhverfið í vinnunni, stjórnun og menningin hjá fyrirtækinu – og svo auðvitað einkalífið. Allir þessir þættir höfðu eitthvað að segja hjá mér en mismikið. Ég hafði unnið tæplega 20 ár hjá sama fyrirtækinu, sem er stórt og alþjóðlegt. Ég hafði verið í mismunandi hlutverkum þessi ár. En síðustu árin áður en ég veiktist var ég í mjög krefjandi verkefnum. Ég hef alltaf verið staðsett á Íslandi en unnið mikið í alþjóðlegum verkefnum, einkum síðustu ár,“ segir Maren Brynja.

„Ég er viðskiptafræðingur að mennt, með stúdentspróf frá MR, en alin upp á Sel-tjarnarnesi. Ég fékk starf hjá þessu stóra fyrirtæki strax eftir að háskólanámi lauk. Svo þróaðist ég áfram í starfi, hef unnið sem verkefnastjóri síðustu ár. Ég fékk sem sagt framgang,“ bætir hún við og brosir.

„Hluti af mínum karakter er að ég er viljug til verka og fljót að segja já. Hið jákvæða við það er að ég hef þroskast í starfi og fengið víðari sýn, en skuggahliðin er að ég átti erfitt með að setja mörk. Ég hef hefðbundinn borgaralegan bakgrunn og vandist því að reyna að vinna vel, kem úr, ef svo má segja, úr venjulegum kringumstæðum og ég held að margar konur á mínum aldri þekki þessa tilfinningu, að þær eigi að gera hlutina vel. Það hefur alla jafna reynst mér vel. En mér finnst samt að ég hafi óþarflega seint á lífsleiðinni lært að setja sjálfri mér og öðrum mörk.

Ég hef líklega alltaf verið, það sem kallað er á ensku „people pleaser“ – vil að öllum líði vel. Mér finnst svolítið eins og ég hafi verið froskur í sjóðandi vatni. Ég hafði verið undir álagi, streitu í svo langan tíma að það var orðið venjulegt ástand. Þetta gildi mestmegnis um starfsumhverfið og vinnuna.

Ég gifti mig 27 ára og eignaðist þrjú börn. Smám saman varð því meira að gera og ég vildi standa mig á öllum vígstöðvum. Framan af gekk ágætlega að hafa skil á milli einkalífs og starfs en ég sé núna að áður en ég veiktist og fór í veikindaleyfi þá voru þessi mörk orðin miklu óskýrari.“

Var orðin full af vanlíðan

Hvað varð til þess að þú tókst af skarið og leitaðir til VIRK?

„Ég var orðin full af vanlíðan og samdauna álaginu og stressinu. Þótt ég ynni bara lágmarksvinnu heima utan vinnutíma þá var hugur minn alltaf við vinnuna. Verkefni mín voru ólík og mér fannst ég vera dálítið tætt. Smám saman fór boltinn að stækka hjá mér, ég fór að vakna fyrr á morgnana til að reyna að græða tíma og undirbúa daginn.

Ég sá það ekki þá, en ég var á hræðilega vondum stað. Ég var orðin illa haldin af verkkvíða og frestunaráráttu. Smám saman fór ég líka að þjást af „loddaralíðan“ – fannst allt sem ég gerði „feik“ og allir hlytu að sjá það. Samt vissi ég að þetta var bara tilfinning

„Pegar ég var að undirbúa mig fyrir reglulegt starfsmannasamtal varð mér ljóst að ég gæti ekki farið í þetta samtal og endurtekið það sem ég hafði sagt árin á undan.“

sem átti sér ekki stoð í raunveruleikanum. Ég var góður starfskraftur, metnaðarfull og gerði allt eins vel og ég gat – samt hafði ég alltaf á tilfinningunni að einhver færi brátt að fatta að þetta væri allt „feik“ – að ég væri í raun ömurleg.

Núna held ég að þetta hafi verið skýrt kuln-unareinkenni. Það var ekki ástæða fyrir þessu en þó eitthvað í starfsumhverfinu sem skapaði þessa tilfinningu. Samt vissi ég að ég var vel metin – þetta var mjög óþægileg tilfinning.

Vanlíðan mín tengdist að stærstum hluta vinnunni en það fór þó ekki hjá því að þetta smitaði aðeins yfir á heimilislífið. Maðurinn minn fann að ég var vanstillt, stressuð og kvíðin. Það var stundum stuttur í mér þráðurinn, sem var óvenjulegt með mig, því ég er að eðlisfari jafnlynd og róleg. Smám saman jukust þessi einkenni en jafnframt var ég samdauna því sem var að gerast. Ég upplifði marga daga þar sem ég var með tárin í augunum í bilnum á leiðinni í vinnuna. Ég kveið fyrir að fara á vinnustaðinn. En ég áttaði mig ekkert endilega á hverju þetta tengdist. Ég hugsaði með mér: „Af hverju er ég að skæla á leiðinni í vinnuna?“

Sú hugsun kom endurtekið upp hjá mér þegar ég sat í bílnum að mig langaði bara að keyra framhjá. Vildi helst vera bílstjóri, aka um bæinni, fara með þakka hingað og þangað og hlusta á útvarpið. Núna held ég að þetta hafi verið skýr flóttatilfinning. Ég var stundum að hlæja að þessu með vinkonun mínum en núna sé ég kristalstært að ég náði ekki utan um það sem var að gerast en gat alls ekki séð mig utanfrá.“

Starfsmannasamtalið sem öllu breytti

Hvað varð til þess að þú fórst að gera eitthvað í þessu máli?

„Pegar ég var að undirbúa mig fyrir reglulegt starfsmannasamtal varð mér ljóst að ég gæti ekki farið í þetta samtal og endurtekið það sem ég hafði sagt árin á undan. Í mér bjó vanlíðan sem ég þurfti að tala um. Ég tók að punkta niður hjá mér atriði eins og svefnleysi, kvíða, ójafnvægi milli einkalífs og vinnunnar, minnkaða ánægu af hlutum – svo var það loddaratilfinningin! Þetta varð á endanum nokkuð langur listi. Þegar ég las hann yfir settist að mér óhugur og ég hugsaði: „Þetta er alvarlegt. Það sem ég hef skrifað niður bendir til kulnunar.“



Ég hringdi í mjög góða vinkonu mína sem hafði slíka reynslu. Ég las fyrir hana það sem ég hafði skrifað. Hún sagði: „Parna eru öll rauðu flöggin!“ Ég varð dálítið hissa, ekki síst vegna þess að ég hafði verið nálæg henni þegar hún gekk í gegnum sína erfiðu reynslu og hafði einsett mér að læra af hennar reynslu svo þetta kæmi ekki fyrir mig.

Vinkona mín stappaði í mig stálinu og sagði: „EKKI draga neitt undan í þessu starfsmannasamtali. Vertu hundrað prósent hreinskilin og segðu allt sem þú hefur verið að segja mér núna.“ Ég fékk ómetanlegan styrk frá henni. Áður hafði ég í starfsmannaviðtölum látið glitta í vanlíðan og var því ekki alveg heiðarleg við sjálfa mig né stjórnendur.“

Hvernig var þessu tekið?

„Mjög vel. Viðbrögð stjórnenda voru hárrétt. Auðvitað var þetta visst áfall fyrir þá og þeir sem unnu með mér voru leiðir yfir því hvernig komið var fyrir mér en eigi að síður fékk ég mikinn stuðning. Í umræddu starfsmannaviðtali var ég viss um að ég og stjórnendur værum að grípa inn í atburðarás sem ég gæti stoppað áður en ég færi fram

af brúninni. En þá var ég í raun löngu dottin niður af brúninni.

Ég hélt svo áfram í vinnunni í eina viku en ég fann að ég hafði misst einhverja undirstöðu. Ég var búin að horfaðst í augu við hvernig ástand mitt var. Ég mætti á fundi en sat stjórn. Í lok þessarar viku brotnaði ég alveg saman. Ég sat á kaffistofu í miðju rými og fullt af fólki í kringum mig og allt í einu þá spýttust tárin fram, ég byrjaði að gráta og gat ekki hætt. Þetta var mjög óþægilegt þarna í miðju rými kaffistofunnar. Mér leið eins og ég væri að missa stjórn bæði á líkama og sál. Ég held að svona lagað sé dæmigerð kulnun.“

Kom einhver og hjálpaði þér?

„Já. Það komu samstarfsmenn sem tóku mig afsíðis og ég var send heim. Fólkið sem ég átti samtalið við vikuna áður áttaði sig á hvað var að gerast. Ég fékk strax leiðbeiningar um að hafa samband við lækni. Ég fékk ekki tíma hjá heimilislækni mínum fyrr en mörgum vikum seinna. Ég lá í rúminu grátandi, mjög verkjuð um alla líkamann, var lasin, alls staðar. Ég var í miklu áfalli og fannst þetta allt saman mjög óraunverulegt. Ég trúði ekki að svona væri komið fyrir mér.“

Ég var í daglegu sambandi við fyrrnefnda vinkonu mína. Hún benti mér á að það þýddi ekkert að bíða svona lengi eftir tímanum hjá heimilislæknum. Ég yrði

” Þegar leið á þá átta mánuði sem ég var í þjónustu hjá VIRK fór ég að fara í heimsókn á vinnustaðinn til að halda sambandi við fólkið.“

að komast til læknis strax. Það tókst og ég fékk læknisvottorð. Þetta var í byrjun árs 2021. Ég var með grímu vegna kóvíd í þessari læknisheimsókn og átti mjög erfitt með að tala við lækinn um þetta. Kom varla orðunum frá mér. Læknirinn skynjaði hvernig mér leið og setti mig strax í fjögurra vikna veikindaleyfi og lét mig hafa svefntöflur, því ég var hætt að geta sofið. Ég fékk svo annan tíma hjá læknum. Þetta voru mjög erfiðar vikur. Áfallið var mikið, ég átti erfitt með svefn og að borða – bara allt þetta venjulega.“

Ákvað að gera allt til að komast til heilsu

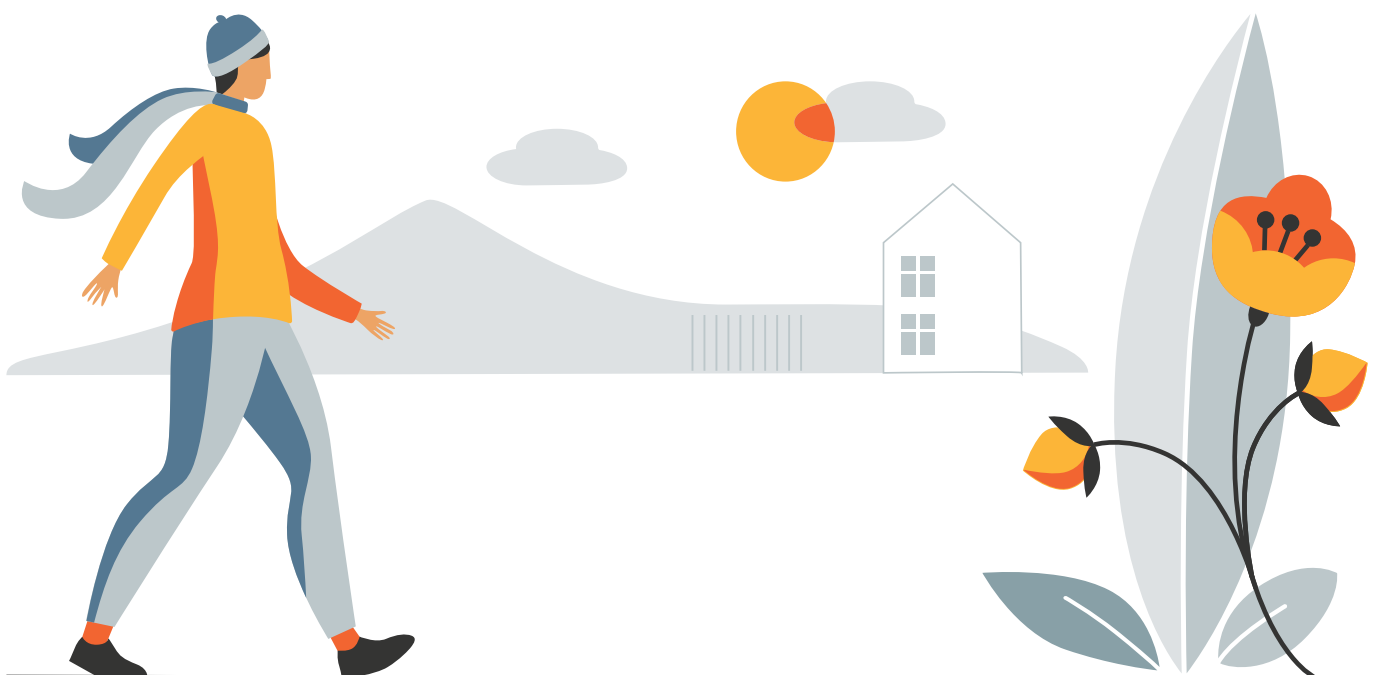
Hvernig tók maðurinn þinn þessu?

„Hann skildi þetta að ákveðnu marki. Þeir sem ekki hafa upplifað þetta á eigin skinni eiga erfitt með að skilja þetta fullkomlega. En vinkona mín skildi mig vel. Eigi að síður sýndi maðurinn minn mér mikinn stuðning og var mjög góður við mig.“

Hvenær komstu að hjá VIRK?

„Strax og ég hafði jafnað mig á versta áfallinu var ég staðráðin í að nýta úrræði sem til væru, gera allt til að komast aftur til heilsu. Þegar ég hitti svo lækinn aftur það ég sjálf um að lögð yrði inn beiðni um starfsendurhæfingu hjá VIRK. Eg vissi að vinnustaðurinn minn væri í samstarfi við VIRK og þar væru að finna margvísleg úrræði. Ég komst að eftir fjórar vikur. Ég hitti ráðgjafa VIRK hjá VR. Ráðgjafinn var yndisleg kona, sem tók mér rosalega vel. Um leið og ég hitti hana þá fann ég mikla hlýju og fékk góða tilfinningu fyrir þessu samstarfi.“

Ráðgjafinn var með mér í liði og það var rosalega gott að hitta hann en ég var eigi að síður sú sem stjórnaði ferðinni. Það kom mér á óvart. Ég hafði ímyndað mér að ég færi bara í sama prógram og allir aðrir, kannski í



svona tuttugu manna hóp í einhverjum sal þar sem allir væru með kulnun. En þessu reyndist allt öðruvísi farið. Um er að ræða einstaklingsmiðaða þjónustu sem sniðin er að styrkleikum og þörfum hvers og eins.

Ég hafði hitt sálfræðing áður en ég fór í þjónustu hjá VIRK vegna þessarar vanlíðunar minnar. Hann hafði bent mér á að ég væri að stefna í kulnun en ég trúði því bara ekki. Eftir að ég var komin í VIRK hélt ég áfram að hitta sálfræðinginn og hann gaf mér verulega góð ráð. Sagði mér að kynna mér vel hvað væri í boði. Ég vildi klárlega halda áfram að hitta sálfræðinginn, það gerði mér gott og hjálpaði mér mikið.

Svo hafði vinkona mín bent mér á námskeið hjá Primal Iceland í Skeifunni. Námskeiðið heitir: „Sigrum streituna“, það reyndist mér frábærlega. Ég mæli eindregið með þeirri stöð fyrir alla þá sem upplifa streitu. Ég er ennþá að mæta þar í tíma.

Á fyrrnefndri stöð er tengd saman hreyfing og andleg líðan og metið hvers konar hreyfing hentar hverjum og einum hverju sinni. Ég stundaði mikið sund þegar ég var krakki og hef jafnan synt meira og minna, það hjálpar alltaf. Og svo voru það gönguferðir. Ráðgjafinn benti mér á það í fyrsta tíma að það væri gott fyrir mig að fara út að ganga. Og með tårin í augunum fór ég út að ganga meðfram sjónum fyrstu dagana. Þetta dugði vel.

Um haustið fór ég á tvö námskeið í samráði við ráðgjafann. Annað heitir: „Að setja mörk í lífi og starfi“ og var á vegum Steinunnar Ingu Stefánsdóttur. Ég fann að þetta var eitthvað sem mig vantaði og vildi vera góð í. Það námskeið gagnaðist mér mjög vel. Ég fékk þar tæki og tól en það var algerlega undir mér sjálfri komið hvort ég gæti nýtt þau. Ég byrjaði á að nýta kunnáttuna í að setja mörk og segja nei við mitt nánasta fólk sem þekkir mig vel. Og svo stækkuðu verkefni.

Síðasta námskeiðið sem ég sótti var „ACT- að bættri líðan“ hjá Rúnari Helga Andrasyni sálfræðingi. Það var frábært. Þar fékk ég fleiri tól til að nýta mér og geri enn. Einkum fannst mér hjálplegur undirbúningur fyrir það að fara aftur að vinna.“

” Þegar ég kom aftur til starfa sat ég svo í bílnum úti á bílastæði heillengi og felldi nokkur tår – svo kom kjarkurinn. Það var sérstök tilfinning að koma aftur.

Stuðningsnet og úrræði VIRK skiptu sköpum

Stefndir þú frá upphafi að því að fara aftur á sama vinnustað?

„Ég fann frekar fljótt að ég hafði þörf fyrir að fara aftur á sama stað. Ég var búin að vera þar svo lengi og átti svo þar marga góða vini. Þegar leið á þá átta mánuði sem ég var í þjónustu hjá VIRK fór ég að fara í heimsókn á vinnustaðinn til að halda sambandi við fólk. Ég sótti líka deildarfundi. Loks byrjaði ég í 20 prósent starfi í byrjun nóvember 2021.

Ég viðurkenni að ég var dálítið kvíðin að koma til baka. Ég fór ekki fyrr en ég fann að ég var tilbúin og þá í samráði við ráðgjafann og stjórnendur á vinnustaðnum. Ég fékk mikinn stuðning og það var lykilatriði í mínum bata. Einnig það að fá að stýra sjálf hvenær ég kæmi til vinnu og hversu mikið starfshlutfall ég treysti mér í. Ég fór ekki í þau verkefni sem ég hafði áður verið að sinna en er eigi að síður áfram verkefnastjóri og í sama umhverfi.

Þegar ég kom aftur til starfa sat ég svo í bílnum úti á bílastæði heillengi og felldi nokkur tår – svo kom kjarkurinn. Það var sérstök tilfinning að koma aftur. Ég upplifði sterkt að ég var á sama stað, innan um sama fólk en ég sjálf var breytt. Einkum fann ég þetta þegar frá leið og starfshlutfallið jókst.

Ég hafði þroskast mikið og farið í rækilega sjálfsskoðun, sjálfstraust mitt hafði vaxið og sjálfmyndin batnað. Ég hef aldrei verið í jafn góðu jafnvægi og ég er núna. Ég held að ég sé miklu betri starfskraftur fyrir vikið heldur en ég var áður. Þótt þetta hafi verið óskaplega erfitt og ég myndi ekki óska neinum að ganga í gegnum þessa reynslu þá er ég samt mjög þakklát því ég græddi heilmikið. Það gerðist ekki síst fyrir tilstilli VIRK. Stuðningsnet og úrræðin þar skiptu sköpum, ég gat nýtt mér þau afskaplega vel.

Varstu lengi í sambandi við ráðgjafann eftir að þú fórst að vinna?

„Við vorum í sambandi í tvo mánuði eftir að ég hóf störf og í boði var að hittast áfram en mér fannst kominn tími til að standa á eigin fótum. Ég ákvað hins vegar að halda áfram að hitta sálfræðinginn minn.“

Og hvernig er þá staðan hjá þér núna?

„Miklu, miklu betri. Í hugum annarra snjóar fljótt yfir þetta en fyrir mig var starfsendurhæfingarferlið hjá VIRK umblyting. Ég hef verið ófeimin að ræða hvað mér líður miklu betur og hvað ég er þakklát. Þá finn ég sterka samkennd og hvað fólk samgledst mér.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason



ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK

2022-2023

Könnun Gallup á þjónustu VIRK 2022-2023

Þjónustukönnun VIRK var með óvenjulegu sniði þetta misserið. Samkvæmt venju sér VIRK um að senda rafræna þjónustukönnun til einstaklinga sem lokið hafa þjónustu tiltölulega stuttu eftir að þjónustu lýkur. Í þetta sinn réði VIRK Gallup til að framkvæma könnunina, líkt og gert var síðast árið 2017. Þjónustukönnunin var lögð fyrir 3.034 þjónustubeiga VIRK sem luku þjónustu á tímabilinu janúar 2022 til nóvember 2023 og bárust 1.240 svör (41% svarhlutfall). Spurningum könnunarinnar má skipta í nokkra efnisflokkka. Spurt var um biðtíma, upplýsingagjöf, frammistöðu ráðgjafa og líðan þátttakenda við upphaf og lok starfsendurhæfingar.

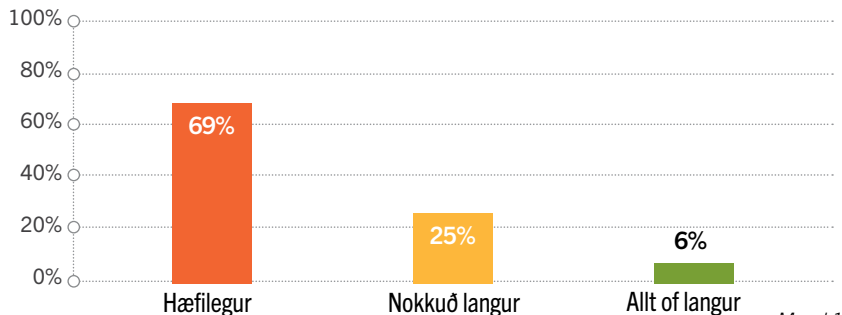
Beðið eftir þjónustu

Ríflega tveir af hverjum þremur töldu biðtímann, frá því beiðni þeirra um þjónustu var samþykkt og þar til þjónusta VIRK hófst, hæfilegan á meðan 25% töldu hann nokkuð langan og 6% alltof langan (mynd 1). Meirihluti þátttakenda voru jafnframt ánægð(ir) með upplýsingagjöf frá VIRK á biðtímanum, um 74% (sjá mynd 2). Jafnframt taldi meirihluti aðspurðra (76%) að VIRK stæði sig vel í að kynna starfsemi sína (sjá mynd 3).

Mikil ánægja með þjónustuna

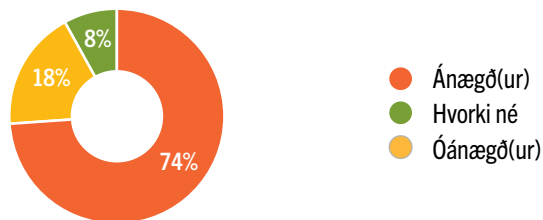
Á mynd 4 má sjá að mikill meirihluti aðspurðra eru frekar eða mjög ánægð með þjónustuna árin 2022/2023 og mælist ánægjan lítið eitt hærrí nú en í síðustu Gallupmælingu árið 2017. Hvorki er að sjá mikinn mun á ánægju eftir kyni (88% kvenna voru ánægðar með þjónustu VIRK borið saman við um 86% karla) né búsetu (sjá myndir 5 og 7) en öðru máli gegnir um aldur. Á mynd 6 kemur fram að hlutfallslega eru fleiri ánægðir með þjónustu VIRK í eldri aldurshópum en þeim yngri, 93% í elsta hópnum og 78% í yngsta.

Fannst þér biðtíminn eftir að komast í þjónustu VIRK hæfilegur eða langur?



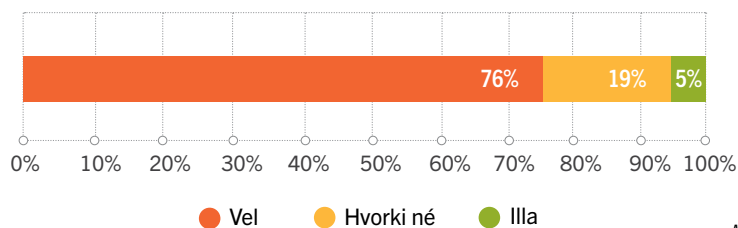
Mynd 1

Hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) varst þú með upplýsingagjöf frá VIRK á biðtímanum?



Mynd 2

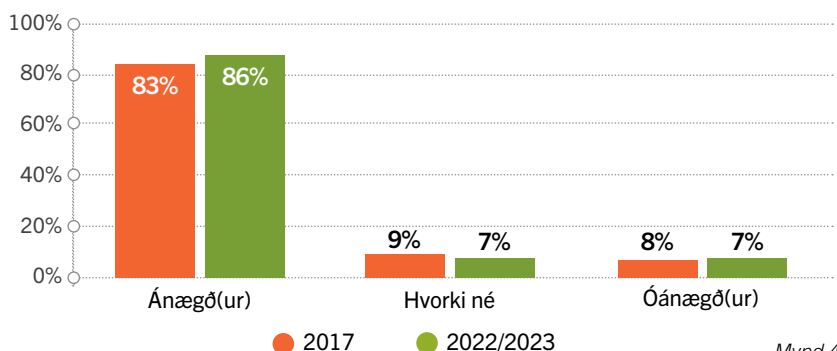
Hversu vel eða illa telur þú að VIRK standi sig í að kynna starfsemi sína?



Mynd 3

Á heildina litið hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með þjónustu VIRK?

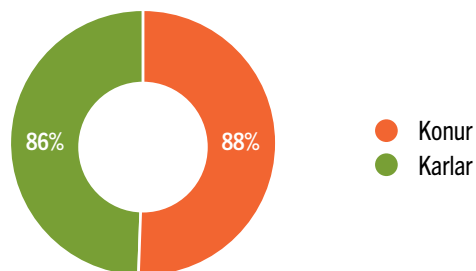
Samanburður kannana á tveimur tímamörkum, árin 2017 og 2022-2023



Mynd 4

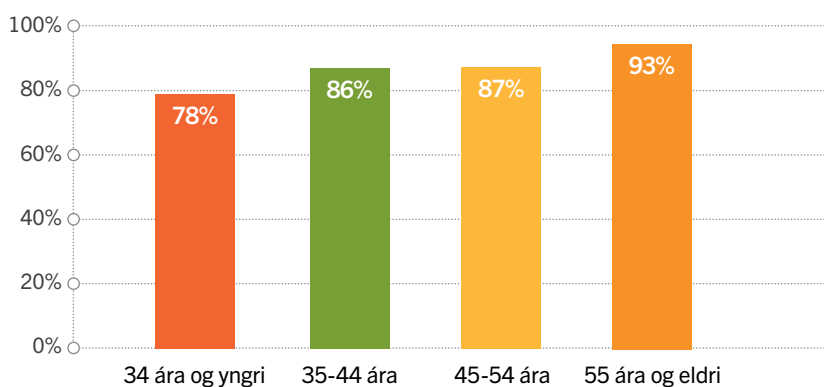
ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK ÁNÆGJA MEÐ ÞJÓNUSTU

Ánægja karla og kvenna með þjónustu VIRK 2022-2023



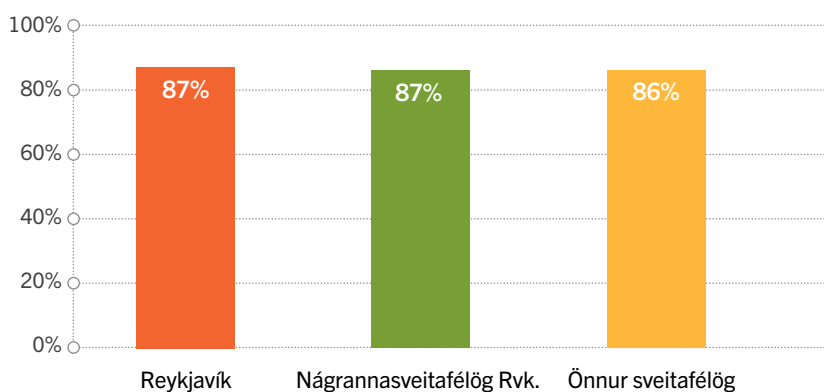
Mynd 5

Ánægja með þjónustu VIRK skipt eftir aldri



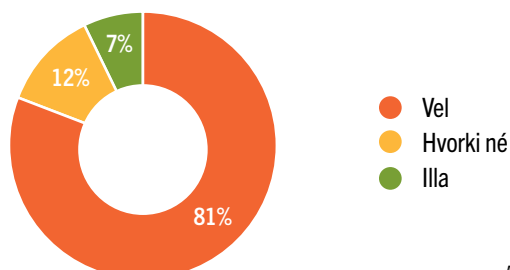
Mynd 6

Ánægja með þjónustu VIRK skipt eftir búsetu



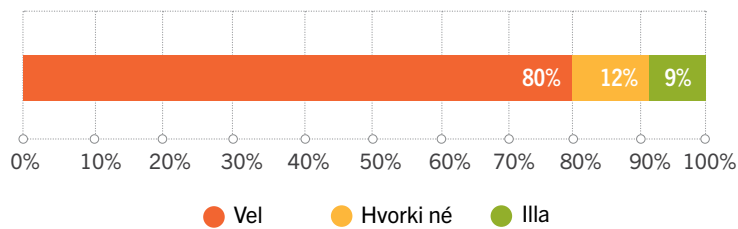
Mynd 7

Var starfsendurhæfingarferlið vel eða illa skipulagt?



Mynd 8

Hversu vel eða illa þóttu þér úrræðin sem þér buðust henta þinni starfsendurhæfingu?

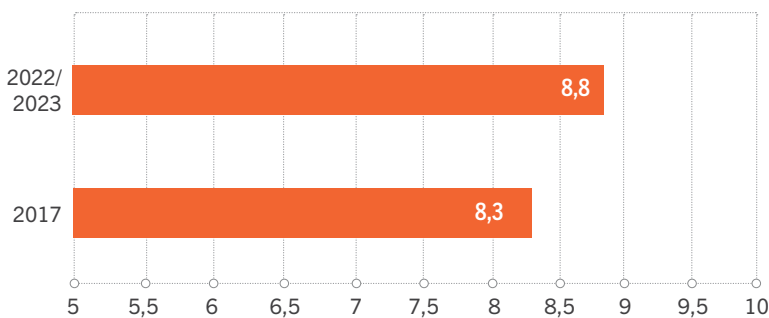


Mynd 9

Um 81% aðspurðra töldu starfsendurhæfingarferlið vel skipulagt (mynd 8) og svipað hlutfall taldi að úrræðin sem þeim buðust í starfsendurhæfingunni hafi hentað þeim vel (mynd 9).

Mikill meirihluti aðspurðra telja líklegt að þeir myndu mæla með VIRK við þá vini og kunningja sem gætu nýtt sér þjónustuna samkvæmt umreiknaðri meðmælaeinkunn (NPS) á kvarðanum 0 til 10. Í könnuninni nú er hægt að líta svo á að VIRK fái meðaleinkunnina 8,8 borið saman við 8,3 árið 2017 (sjá mynd 10).

Hversu líklegt eða ólíklegt er að þú munir mæla með VIRK við þá vini og kunningja sem þú telur að gætu nýtt sér þjónustuna?

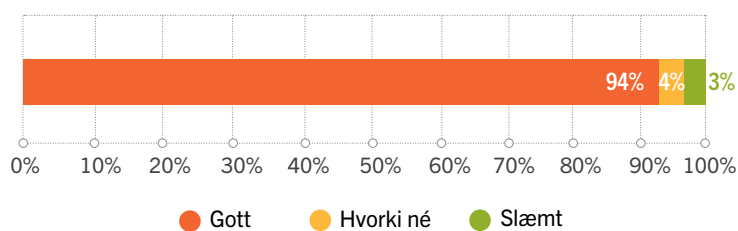


Mynd 10

Afstaða til ráðgjafans

Líkt og fyrri ár eru nær allir svarendur þjónustukönnunar VIRK ánægðir með ráðgjafann sinn. 94% aðspurðra segja að viðmót og framkoma ráðgjafans hafi verið gott (mynd 11), 90% segjast hafa fengið frekar eða mjög mikla hvatningu frá ráðgjafanum (mynd 12) og 88% segja að ráðgjafanum hafi tekist vel að virkja þau til þátttöku í mótun endurhæfingaráætlunar um endurkomu til vinnu (mynd 13).

Hversu gott eða slæmt fannst þér almennt viðmót og framkoma ráðgjafa þíns hjá VIRK?

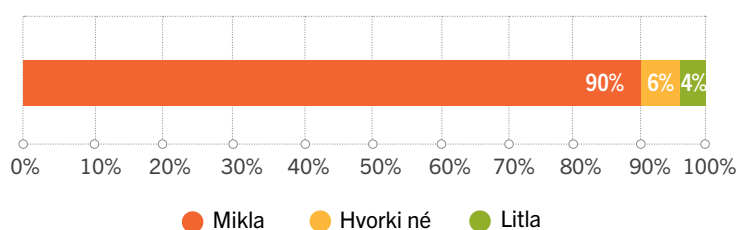


Mynd 11

Mat á árangri starfsendurhæfingarinnar

Svarendur voru beðnir um að meta ávinninginn af starfsendurhæfingunni sem og eigin líðan í upphafi og lok þjónustunnar. Alls sögðu um 82% að þjónustan og úrræðin á vegum VIRK hafi aukið starfsgetu þeirra að nokkru eða miklu leyti (mynd 14) og samtals 87% töldu að þjónusta VIRK hefði bætt lífsgæði þeirra að nokkru eða miklu leyti (mynd 15).

Hversu mikla eða litla hvatningu fékkst þú frá ráðgjafa þínum í starfsendurhæfingunni?

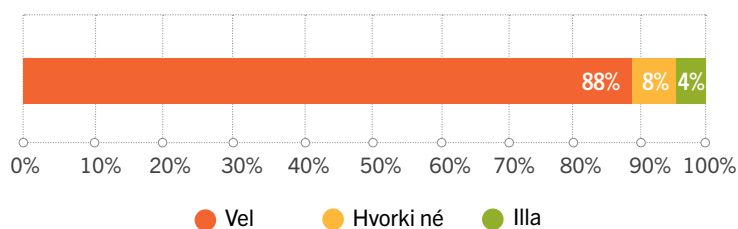


Mynd 12

Þátttakendur voru beðnir um að meta starfsgetu sína, andlega og líkamlega líðan og sjálfsmýnd í upphafi þjónustu og við lok þjónustu á kvarðanum 0 til tíu. Á mynd 15 má sjá að þátttakendur upplifa bætingu í þessum fjórum þáttum en sem dæmi má nefna þá gáfu þeir starfsgetu sinni einkunnina 2,2 í upphafi þjónustu en 5,9 í lok þjónustu að jafnaði (sjá mynd 16).

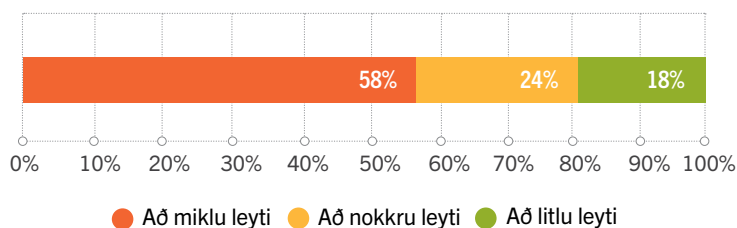
VIRK ÞJÓNUSTUKÖNNUN ÁNÆGJA MEÐ ÞJÓNUSTU

Hversu vel eða illa tókst ráðgjafanum að virkja þig til þátttöku í mótun endurhæfingaráætlunarinnar?



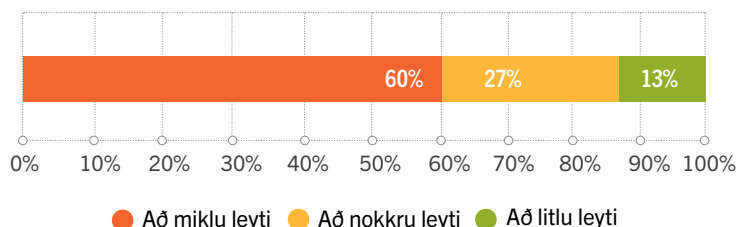
Mynd 13

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



Mynd 14

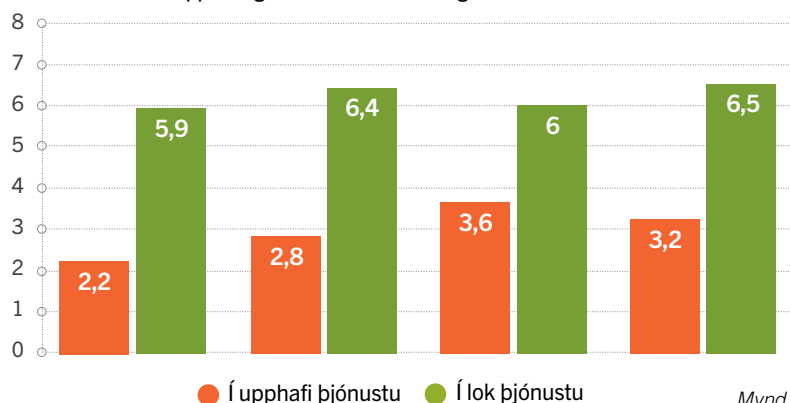
Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi bætt lífsgæði þín?



Mynd 15

Eigið mat þátttakenda á sjálfsmynd, starfsgetu, líkamlegri og andlegri heilsu

við upphaf og lok starfsendurhæfingar árin 2022/2023



Mynd 16

ÍRIS JUDITH SVAVARSDÓTTIR teymisstjóri hjá VIRK

PÓREY EDDA HEIÐARSDÓTTIR sviðsstjóri mats og rýni hjá VIRK

INNTÖKUFERLI VIRK OG ÞVERFAGLEGUR STUÐNINGUR

skyggst á bak við tjöldin



FRÁ STOFNUN VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐS HEFUR VERIÐ BYGGT UPP ÖFLUGT KERFI ÞVERFAGLEGS STUÐNINGS OG FAGLEGS GÆÐAEFTIRLITS. TILGANGUR KERFISINS ER AÐ TRYGGJA EINSTAKLINGUM Í STARFSENDURHÆFINGU BESTU MÖGULEGU ÞJÓNUSTU OG AÐ ÞVERFAGLEGT TEYMI SÉRFRÆÐINGA MEÐ MISMUNANDI FAGÞEKKINGU KOMI AÐ MÁLUM ÞJÓNUSTUÞEGA ÁSAMT RÁÐGJÖFUM.

Hjá VIRK starfa sérfræðingar sem hafa ýmis hlutverk í starfsemi. Meðal sérfræðinganna eru félagsráðgjafi, hjúkrunarfræðingur, iðjubjálfar, sálfræðingar og sjúkrabjálfarar auk heilbrigðisgagnafræðinga. Þessi hópur sérfræðinga hefur víðtæka þekkingu og reynslu af ýmsum störfum sem varða kortlagningu heilsubrests, meðferð og endurhæfingu bæði innan heilbrigðiskerfisins og utan þess.

Sérfræðingar VIRK hafa áralanga starfsreynslu meðal annars frá Reykjalundi, Geðsviði Landspítala, vefrænum deildum Landspítala og öðrum endurhæfingarstofnunum. Þekking þeirra og fjölbreytt reynsla nýtist á margvíslegan hátt í starfsemi VIRK þar sem þeir starfa í þverfaglegum teyimum.

Sérfræðingar VIRK bera ásamt ráðgjöfum ábyrgð á öllu ferli starfsendurhæfingarinnar og sérfræðingar koma að málum einstaklinga á öllum stigum ferilsins. Verkefni sérfræðinganna snúa m.a. að inntökuferlinu, kortlagningu heilsufarsvanda ásamt því að móta og setja fram tillögur að markmiðum og áætlunum í starfsendurhæfingu. Sérfræðingar veita einnig ráðgjöfum VIRK þverfaglegan stuðning við vinnslu mála og meta framgang í starfsendurhæfingarferli einstaklinga. Að auki framkvæma sérfræðingar mót á stöðu einstaklinga þegar þörf er á. Þá koma þeir að skipulagi og þróun á verklagi og eru í miklu samstarfi við Úrræðasvið VIRK.

Inntökuferli VIRK

Í inntökuferlinu meta sérfræðingar þau gögn sem eru til staðar þ.e. bæði beiðni læknis og svör einstaklinga við spurningalista VIRK. Beiðnir sem berast til VIRK eru flokkaðar í teymi eftir því hvort líkamlegur eða andlegur vandi er frekar hindrandi til atvinnuþátttöku. Oft er um samsettan vanda að ræða og vitað er að andleg heilsa getur haft áhrif á líkamlega heilsu og öfugt.

Í inntökuferlinu þarf að meta þann heilsufarsvanda sem veldur óvinnufærni, færni og færniskerðingar einstaklingsins og áætla tíma sem einstaklingur þarf í þjónustu. Áhersla er ekki síður lögð á að meta styrkleika einstaklingsins og hvar tækifæri hans geta legið með tilliti til atvinnuþátttöku. Skoðað er hvort og þá hvernig heilsubrestrur einstaklingsins hindrar endurkomu í fyrri starf, áhugavöt til vinnu og hvort huga þurfi að nýjum starfsvettvangi.

Sérstök verkefni hafa verið sett á laggirnar um málefni einstaklinga með tiltekinn vanda. Sem dæmi má nefna einstaklinga með starfstengda kulnun, einstaklinga með fíknivanda og ungt fólk sem er ekki í námi, vinnu eða þjálfun. Sérfræðingar með sérþekkingu á þessum málaflokkum afgreiða þessar beiðnir þar sem mismunandi heilsubrestrur og hindranir til atvinnuþátttöku kallar á mismunandi áherslur í starfsendurhæfingu.

Þegar mál einstaklinga eru samþykkt í þjónustu er þeim einnig raðað í flokka út frá alvarleika hindrana til atvinnuþátttöku og hversu mikinn þverfaglegan stuðning sérfræðinga talið er að tiltekið mál þurfi í starfsendurhæfingu.

” Í inntökuferlinu þarf að meta þann heilsufarsvanda sem veldur óvinnufærni, færni og færniskerðingar einstaklingsins og áætla tíma sem einstaklingur þarf í þjónustu

Sérfræðingar VIRK gera tillögur að áherslum og markmiðum í starfsendurhæfingu þegar beiðni er samþykkt og verða þær vísir að áætlun um endurkomu til vinnu. Mikilvægt er að þær áherslur séu í rökréttu framhaldi af fyrri grunnendurhæfingu eða meðferð og að samfella sé í endurhæfingunni.

Til þess að einstaklingar fái viðeigandi úrræði í starfsendurhæfingu er stundum þörf á að afla frekari gagna úr fyrri endurhæfingu svo sem frá Landspítala, Reykjalundi eða Praut. Sérfræðingar eru í miklum samskiptum við aðrar stofnanir í heilbrigðis- og félagsþjónustu og nýttist sú samvinna vel og er mikilvæg þegar sérfræðingar í þverfaglegum teyllum kortleggja vanda einstaklinga, meta hindranir og styrkleika til atvinnuþátttöku og koma með tillögur að áherslum í starfsendurhæfingu.

Árið 2023 voru 3.433 beiðnir um þjónustu afgreiddar í inntökuferli. Alls bárust 3.683 beiðnir á síðasta ári en sjálfvirkt var hætt við 220 beiðnir þar sem einstaklingar svöruðu ekki spurningalista í upplýsingakerfi VIRK eða höfðu afþakkað þjónustu. Rúmlega 71% afgreiddra beiðna voru samþykktar en tæplega 29% var vísað frá.

Þegar beiðnum er vísað frá er það mat inntökuteymis að önnur meðferð eða endurhæfing sé frekar viðeigandi og líklegri til árangurs á þeim tímapunkti. Starfs-

endurhæfing er þá metin ekki tímabær en verður það mögulega að lokinni annari endurhæfingu. Sem dæmi má nefna meðferð í heilbrigðiskerfi, aðstoð félagsþjónustu eða Vinnumálastofnunar.

Skilyrði fyrir þjónustu VIRK eru meðal annars þau að viðkomandi geti ekki sinnt starfi sínu að hluta eða öllu leyti vegna hindrana af völdum heilsubrestra en að markmið hans sé að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði svo fljótt sem verða má. Nauðsynlegt er að einstaklingur fái viðeigandi þjónustu á réttum tíma í sínu endurhæfingarferli og því er litið til þess hvort þörf sé á frekari meðferð eða endurhæfingu í heilbrigðiskerfi áður en starfsendurhæfing hefst.

Þverfaglegur stuðningur

Þegar inntökuferli er lokið og beiðni um starfsendurhæfingu hefur verið samþykkt útfærir ráðgjafi VIRK tillögur inntökuteymis með þjónustuþeganum og aðstoðar hann við að setja sér markmið um endurkomu til vinnu. Ráðgjafar VIRK geta nýtt sér stuðning og samráð við sérfræðinga og bókað sig á rýnifund hvenær sem þeir telja þörf á eða þegar ákveðinni tímalengd í þjónustu er náð.

Á rýnifundi sitja auk ráðgjafa tveir sérfræðingar með mismunandi fagþekkingu og geta til dæmis verið iðjupjálfi og sálfræðingur eða sjúkrapjálfi og sálfræðingur. Á fundinum er fjallað um mál einstaklingsins heildstætt og út frá ólíkum sjónarhornum mismunandi fagstétta. Á rýnifundi er fjallað um styrkleika og hindranir, framgang starfsendurhæfingar og þann árangur sem náðst hefur. Einnig er rætt um hvaða úrræði geti gagnast best til að styðja við endurkomu til vinnu og hvernig styrkleikar einstaklingsins geti nýst á vinnumarkaði. Stundum er talin þörf á að breyta áherslum í ferlinu svo markmið náist.

Árið 2023 voru haldnir 2.639 rýnifundir með ráðgjafa og sérfræðingum VIRK. Auk rýnifunda er mögulegt að kalla eftir sérfræðiáliti frá ákveðnum faghópi sérfræðinga sem skoðar mál einstaklings út frá sinni sérþekkingu. Árið 2023 voru 1.272 sérfræðiálit afgreidd af sérfræðingum sviðsins.



Mat og kortlagning

Í starfsendurhæfingarferlinu er stundum þörf á faglegu mati eða kortlagningu. Í inn-tökuferli eru mót framkvæmd ef talin er þörf á að kortleggja nánar þann heilsufarsvanda sem veldur óvinnufærni og til að meta hvort raunhæft er að hefja starfsendurhæfingu á þeim tímapunkti. Þegar starfsendurhæfing hefst er miðað við að raunhæft sé að hefja undirbúning og stefnumótun varðandi atvinnuþátttöku samhliða þeim úrræðum sem talin eru nauðsynleg vegna heilsubrests. Ljúþjálfar, sálfræðingar, sjúkrabjálfarar og læknaar gera mót á vegum VIRK.

Sem dæmi kemur mat sjúkrabjálfa til greina þegar stoðkerfisvandi er mest hindrandi til atvinnuþátttöku og fyrri meðferð sem reynd hefur verið hefur ekki skilað þeim árangri sem vonast var til. Sjúkrabjálfarinn metur þá hvort þörf sé á breyttum áherslum í meðferð, hvort starfsendurhæfing sé tíma-bær eða hvort þörf sé á frekari meðferð eða endurhæfingu í heilbrigðiskerfi áður en til starfsendurhæfingar kemur. Lögð er áhersla á samráð fagaðila í matsferlinu þar sem oft er um samsettan vanda að ræða eins og fram hefur komið. Að loknu matsviðtali

verða til niðurstöður varðandi áherslur í starfsendurhæfingu ásamt tillögum að markmiðum og aðgerðum.

Þegar einstaklingar eru komnir í þjónustu VIRK og í ljós kemur í ferlinu að þeir þurfa lengri tíma en metið var í upphafi eða að vandi einstaklings er þyngri eða flóknari en virtist í fyrstu getur verið þörf á mati. Markmið þeirra mata er þá að kortleggja nánar heilsufarsvandann, endurmeta hindranir til atvinnuþátttöku, meta hvort þjónusta VIRK sé enn viðeigandi og/eða hvort þörf sé á breyttum áherslum. Gerð voru rúmlega 1.200 mót hjá VIRK árið 2023.

Önnur verkefni

Sérfræðingar VIRK koma að fjölmörgum öðrum verkefnum sem snúa að þróun og skipulagi í starfsemi VIRK. Auk náinnar samvinnu við ráðgjafa og atvinnulífstengla þá á mikilvæg samvinna sér stað við Úrræðasvið VIRK. Þar ber að nefna margvísleg samskipti við þjónustuaðila vegna þjónustu við einstaklinga og þróun á nýjum úrræðum í starfsendurhæfingu. Fjölmörg úrræði hafa verið þróuð í góðri samvinnu sérfræðinga og þjónustuaðila út frá þörfum

þjónustuþega VIRK og með endurkomu til vinnu að leiðarljósi. Til að mynda hafa sérfræðingar komið að þróun úrræða fyrir ungt fólk og fólk með starfstengda kulnun.

Einnig eru sérfræðingar sífellt að meta árangur í starfsendurhæfingu og hvað það er sem gagnast best fyrir mismunandi vanda og mismunandi hindranir til atvinnuþátttöku. Starfsendurhæfing hjá VIRK er einstaklingsmiðuð og einstaklingar fara ólíkar leiðir í starfsendurhæfingarferlinu enda eru hindranir til atvinnuþátttöku ekki alltaf þær sömu. Samhliða þessum verkefnum eru sérfræðingar í samstarfsverkefnum með öðrum stofnunum með það að markmiði að bæta þjónustu og byggja brýr á milli kerfa í þágu þjónustuþega okkar.

Starfsendurhæfing á Íslandi er ungt fag en mikill vilji og metnaður er til staðar hjá VIRK til þess að auka þekkingu á þessu sviði. Stöðug þróun og umbótastarf hefur verið samofið allri starfsemi VIRK frá upphafi og mikill vilji er til staðar að takast á við nýjar áskoranir. VIRK vill vaxa og dafna í takt við íslenskt samfélag og starfsfólk og ráðgjafar VIRK eru stöðugt að leita leiða og þróa verkefni sem geta bætt árangur VIRK og aukið gæði þjónustunnar.

INNÞÖKUFERLI VIRK

1

- A Beiðni til VIRK
- B Einstaklingur svarar spurningalista



2

- A Beiðni flokkuð í teymi og sérfræðiálit
- B Kallað eftir gögnum ef þarf



3

Beiðni yfirfarin og afgreidd

- Gögn yfirfarin
- Símtal við einstakling
- Samráð við aðrar stofnanir
- Vísað í mat sérfræðings eða læknis



Beiðni samþykkt með tillögum að áherslum og markmiðum



Beiðni vísað frá með rökstuðningi og tillögum að viðeigandi þjónustu



ÞVERFAGLEGUR STUÐNINGUR Í STARFSENDURHÆFINGU

Rýni mála

Samskipti og stuðningur við ráðgjafa

Fyrirspurnir til sérfræðinga

Vinnsla og afgreiðsla sérfræðiálita

Samskipti við þjónustuaðila

Mat lækis eða sérfræðings



JÓHANN ÁSKELL GUNNARSSON

MESTA FURÐA HVAÐ ÉG ER



„ÉG FÓR ILLA ÚT ÚR KÓVIDSMITI Í FYRSTU BYLGJU ÞEIRRAR KÓRÓNUVEIRU, ÉG HEF VERIÐ AÐ GLÍMA VIÐ EFTIRSTÖÐVARNAR SÍÐAN OG VIRK HEFUR REYNST MÉR AFAR VEL Í ÞEIRRI BARÁTTU,“ SEGIR JÓHANN ÁSKELL GUNNARSSON SEM BÚSETTUR ER Í BOLUNGARVÍK OG VINNUR ÞAR SEM SUNDLAUGARVÖRÐUR.

„Þann 23. mars 2020 helltust yfir mig slæm veikindi. Ég var heima fyrstu eina og hálfu vikuna en svo varð ég svo veikur að ég var fluttur með sjúkraflugi fyrst til Akureyrar og svo til Reykjavíkur. Veðrið var svo vont að það var ekki hægt lenda í Reykjavík fyrr en eftir tvo sólarhringa. Ég var svæfður á Ísafirði fyrir ferðalagið og settur í öndunavél á Akureyri.

Ég man ekkert eftir þessu, vissi ekki af mér, mundi bara eftir mér á Ísafirði og svo þegar ég var vaknaður á Landspítalanum í Reykjavík. Ég var í öndunavél í átta og hálfan sólarhring. Ég var rosalega mikið veikur og á tímabili var mér varla hugað líf,“ segir Jóhann Áskell.

„Fyrstu nóttina bjuggust aðstandendur mínir alveg eins við símhringingu þar sem tilkynnt yrði um lát mitt en það hafðist að halda mér á lífi. En tvísýnt var það, einkum fyrstu nóttina eftir að ég kom suður. Ég veit ekki hvar ég smitaðist, það var hópsmit fyrir vestan og ég hef smitast af einhverjum í þeim stóra hópi.“

Óvinnufær í tvö ár

Hvað tók við eftir að þú varst kominn yfir það versta?

„Ég var um fimm vikur, fyrst á spítalanum og síðan í tíu daga í endurhæfingu á Reykjalundi. Þar var verið að hjálpa manni að komast á fætur aftur. Það gekk ágætlega en

tók á. Ég var dálítinn tíma að ná því að bjarga mér sjálfur, geta klætt mig og komist í sturtu.

Þessi veikindi tóku gríðarlega á andlega sem líkamlega og ekki síður á fjölskyldu mína sem á tímabili beið milli vonar og ótta um hvernig þetta færi. Ég á konu og fimm börn. Áhyggjurnar hjá mér komu ekki fyrr en eftir á. Ég gerði mér í fyrstu ekki almennilega grein fyrir hve veikindi mín voru mikil. Svo á ég eitt barnabarn sem fæddist í nóvember 2020 og annað á leiðinni. Ég fékk að vita þegar ég vaknaði upp á Landspítalanum að ég væri að verða afi, það lífgaði mikið upp á tilveruna á þessum erfiða tíma.“

Hvernig fór þetta með þig og atvinnu þína?

„Ég var óvinnufær í tvö ár. Ég var að vinna hjá Örnun, mjólkurfélaginu, þegar ég veiktist og gat ekki snúið aftur til þeirra starfa. Ég þoli ekki kuldann sem nauðsynlegur er í því vinnuumhverfi.

Í byrjun árs 2021 fór ég í endurhæfingu á Reykjalundi í sex vikur og eftir að ég kom heim sendi heimilislæknirinn minn beiðni fyrir mig til VIRK. Ég komst þar að um vorið 2021. Ég fór í viðtal við ráðgjafa VIRK á Vestfjörðum og þegar búið var að samþykka umsókn mína fór ég í starfsendurhæfingu hjá VIRK. Það hófst með því að mæta í viðtal og þar var farið yfir það sem var í boði og hvað væri hægt að gera fyrir mig.

Meiriháttar gott að komast að hjá VIRK

Það var meiriháttar gott að komast inn í þjónustu hjá VIRK. Ég fór í göngutúra og sótti fyrirlestra og æfingar. Svo var ég líka á námskeiði í handmennt til þess að þjálfa fínreyfingar handanna. Ég var rosalega máttfarinn og líftill bógur.

Svo komst ég inn hjá sjúkraþjálfara líka, það hjálpaði mikið. Ég fékk einnig sálfræðiþjónustu í gegnum VIRK, fyrst á Reykjalundi, það var óskaplega gott og svo fékk ég tíma hjá sálfræðingi sem var að vinna á vegum VIRK á Ísafirði. Það hjálpaði mikið.

Ég fékk alla þjónustu hér fyrir vestan og þurfti ekkert að sækja suður, það fannst mér afskaplega gott. Þá gat ég verið hjá fjölskyldunni. Mér þótti þó mjög gott að vera á Reykjalundi. Elstu strákarnir voru í skóla í Reykjavík og ég gat hitt þá um helgar. Það lyfti mér alveg helling upp.“

Setti frá upphafi stefnuna á vinnumarkaðinn

Hvenær fórstu að hugsa til endurhæfingar hvað vinnu snerti?

„Stefnan hjá mér var frá upphafi að komast inn á vinnumarkaðinn aftur og það lagði ég ríka áherslu á í samtali mínu við ráðgjafa VIRK. Ég var svo heppinn að mér bauðst starf í sundlauginni í Bolungarvík. Þar hóf ég störf 1. mars 2022, það vantaði þá einn mánuði upp á að ég hefði verið frá vinnu í tvö ár. Ég byrjaði í sjöftu prósent vinnu og hef verið í því starfshlutfalli síðan og ætla mér að vera það áfram. Þetta hentar mér ágætlega.“

Þú hefur sem sagt verið vel syndur?

„Já, ég get synt, ég stóðst allavega sundprófið fyrir ári síðan,“ segir Jóhann Áskell og hlær.

Höfðu þessi miklu veikindi mikil áhrif á líf þitt?

„Já, þau höfðu það. Ég hafði svo lítið þrek og þol eftir þau. Ég fór þá leið að ræða um veikindi mín og afleiðingar þeirra og það hjálpaði mér mikið andlega. Ég lokaðist ekkert inni með mín mál. Fjölskylda mín var vissulega undir miklu álagi á þessu tímabili vegna veikinda minna, sérstaklega reyndi þetta á konuna mína. Hún stóð sig frábærlega í þessu öllu saman. Hún hjálpaði mér dyggilega í gegnum þetta. Hún fékk líka kóvíð og öll börnin okkar um svipað leyti og ég veiktist en þau urðu ekki fárveik eins og ég.“

Glímir enn við þreytu og þrekleysi

Sástu eftir þínu fyrri starfi?

„Já, þetta var ágætis vinna en ég er líka í mjög góðu starfi núna. Það þýðir ekkert annað en horfa fram á við þegar svona atburðir verða.“

Hvað viltu segja um þjónustu VIRK?

„Það er ekki annað hægt en dásama það sem gert var fyrir mig þar. Það var allt gert fyrir mig sem mögulegt var. Bæði var haldið utan um starfsendurhæfinguna og alla pappírsvinnu sem henni fylgdi – hún var mikil.

Ég fékk endurhæfingarlífeyri. Fyrst fékk ég framlög úr sjúkrasjóði verkalýðsfélagsins sem ég á aðild að. Þá var ég í Verk Vest, verkalýðsfélagi Vestfirðinga. Núna er ég í Verkalýðs- og sjómannafélagi Bolungarvíkur eftir að ég hóf störf í sundlauginni. Endurhæfingarlífeyri hjá Tryggingastofnun ríkisins

fékk ég fljótlega eftir að réttindum mínum í Verk Vest lauk. Peningaáhyggjur mínar voru því ekki miklar, þetta hafðist allt saman.“

Hvernig er staðan hjá þér núna?

„Ég er enn að glíma við þreytu og þrekleysi og er óskaplega viðkvæmur fyrir öllum kvefpestum sérstaklega. Ég er til dæmis búinn að vera undanfarna tíu daga með slæmt kvef og er lengi að jafna mig. Ég fann greinilega hvað þrekið minnkar hjá mér við slík veikindi. Maður fer þá óneitanlega í „bakkgir“ um tíma. En það er ekki annað í boði en halda áfram. Veikindin höfðu þó ekki áhrif á búsetu fjölskyldunnar, við höfum búið í Bolungarvík síðan við fluttum vestur í ágúst 2013. Við eru bæði hjónin ættuð af Ströndum. Það er fínt að búa hér fyrir vestan, maður hefur allt til alls hér.“

Fékkstu eftirfylgni eftir að þú laukst formlegri þjónustu hjá VIRK?

„Já, ráðgjafar VIRK fylgdust með mér í nokkra mánuði eftir að starfsendurhæfingu lauk, ég skrapp í kaffi til þeirra og ræddi málin, hvernig mér leið og hvernig gengi. Það var mér alltaf opið að kíkja inn í spjall.“

Reynsla mín af VIRK er frábær

Hvaða úrræði reyndist þér best?

„Þjónusta VIRK skipti mig höfuðmáli, að geta hitt fólk og fengið andlega og líkamlega aðstoð. Reykjalundur var einnig mjög mikilvægur, auk endurhæfingarinnar hitti maður þar fólk sem svipað var ástatt fyrir og gat þá rætt um sameiginlega glímu við afleiðingar af slæmum kovidveikindum. Bæði þar og hjá VIRK eignaðist maður góða vini sem ég hef samband við enn í dag. Úrræðin sem komu mér best voru gönguferðir úti og námskeiðin sem ég sótti á vegum VIRK. Einnig vinna sem ég stundaði sem úrræði hjá VIRK, til dæmis í gróðurhúsi. Sálfræðiþjónustan reyndist mér líka vel.“

Hvernig er svo sjálfsmyndin þín núna?

„Ég er fimmtíu og níu ára núna en óneitanlega gæti heilsan verið betri. Ég var ágætlega á mig kominn fyrir veikindin og það er satt að segja mesta furða hvað ég er. Ég er viðkvæmur og þreklífill en andlega heilsan er bara nokkuð góð. Reynsla mín af VIRK er frábær. Það var meiriháttar að komast þar inn. Hjá VIRK starfar fagfólk sem reyndist mér mjög vel.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Ágúst Atlason

PERLA DÖGG BJÖRNSDÓTTIR

AFTUR ORÐIN HEIL MANNESKJA



PERLA DÖGG
BJÖRNSDÓTTIR ER
PRJÁTÍU OG FIMM
ÁRA MATARTÆKNIR
SEM BÝR Á AKUREYRI
OG LOKIÐ HEFUR
STARFSENDURHÆFINGU
Á VEGUM VIRK.

“Ég lauk þjónustunni hjá VIRK vorið 2022 eftir eitt og hálf ár,” segir Perla Dögg. „Aðdragandi þess að ég leitaði til VIRK var sá að ég lenti í allskonar áföllum. Það „sló botninn úr“ þegar ég missti dóttur mína þann 5. september 2014. Það liðu sex ár eftir það þar til ég endaði grátandi hjá heimilislækninum og sagði honum að ég gæti ekki meira. Áður en dóttir mín lést hafði æskuvinkona mín fallið fyrir eigin hendi, það leið aðeins mánuður milli þessara dauðsfalla. Ég var í fæðingarorlofi þegar dóttir mín lést, hún dó vöggudauða tveggja og hálf mánaða gömul.

Ég á hins vegar lítinn „laumufarþega“ sem kom í heiminn í maí 2015. Sú dóttir mín fæddist ellefu mánuðum á eftir systur sinni sem dó. Ég var í svo miklu áfalli eftir dauða fyrri dótturinnar að ég áttaði mig varla á að ég væri barnshafandi fyrr en ég var komin sex mánuði á leið. Það var mjög sýrrealískt ef svo má segja,” segir Perla Dögg.

Hvernig gekk þér að vinna úr áfallinu samhliða þeim gleðitíðinum að eiga von á öðru barni?

„Mín lending var sú að ég vann bara ekkert úr því, hélt bara áfram á hnefunum. Ég missti vinnu eftir að fæðingarorlofi mínu

lauk við dauðsfall fyrri dótturinnar. Það var áfall. Ég fékk ekki neina skýringu á þeirri uppsögn aðra en að breytingar færu fram á vinnustað.

Ég fór svo ekki að vinna fyrr en dóttir mín sem lifir var orðin eins árs. Þá fékk ég vinnu hjá Heita matnum í Hrísalundi. Þar var þá seldur heimilismatur sem fólk gat tekið með sér heim. Ég vann þarna þangað til ég fór í starfsendurhæfingu hjá VIRK um haustið árið 2020.“

Hvað varð til þess að þú leitaðir til VIRK?

„Það var reyndar heimilislæknirinn sem sagðist ætla að senda inn beiðni um þjónustu hjá VIRK fyrir mig. Ég hitti lækinn reglulega þangað til ég komst inn hjá VIRK. Það tók þó ekki langan tíma – eitthvað á annan mánuð. Ég hætti að vinna tveimur vikum eftir að ég brotnaði niður á stofunni hjá heimilislækninum. Hann skrifaði í framhaldinu upp á veikindaleyfi fyrir mig.“

Fannst í upphafi niðurlægjandi að játa mig sigraða

Hvernig leið þér með þessa ákvörðun að fara í þjónustu VIRK?

„Upprunalega fannst mér mjög niðurlægjandi að þurfa að játa mig sigraða. En sú tilfinning var fljót að rjátlast af mér þegar ég áttaði mig á að hjá VIRK var fólk sem var allt af vilja gert að aðstoða mig.“

Hvernig hófst samstarfið við VIRK?

„Þetta gerðist þegar Covid-19 stóð sem hæst þannig að þetta var í upphafi ekki hefðbundin endurhæfing. Ég byrjaði á viðtölum við ráðgjafa og fékk tíma hjá einkaþjálfara í heilsuræktarstöð. Ég er í Félagi verslunar- og skrifstofufólks á Akureyri. Það var talsvert huggandi að tala við ráðgjafann þar fyrir VIRK. Ég þurfti á slíku að halda meðan ég var að yfirvinna stoltið mitt.“

Hvers vegna fannst þér svona niðurlægjandi að fá aðstoð?

„Ég held að um hafi verið að ræða ákveðið samasemmerki á milli þess að leita aðstoðar hjá VIRK og horfast í augu við vandann. Að ég gæti ekki ein unnið úr áföllum mínum.“

Fékkstu enga áfallahjálp eftir dauða litlu dóttur þinnar?

„Nei. Við, maðurinn minn og ég fengum enga áfallahjálp eftir þetta dauðsfall. Við sóttum sjálf aðstoð hjá presti en það var ekki neitt sem kerfið kom að. Við gerðum þetta sjálf. Að tala við prestinn var nokkur hjálp. Ég

“ Fyrir tilstilli VIRK fór ég í gegnum áfallameðferð hjá sálfræðingi. Þetta er viðtalsmeðferð sem sérhæfir sig í áföllum og kvíða sem ég var aðallega að kljást við.

tel mig þó ekki trúaða, þjóðkirkjulega séð. En ég var í miklu kirkjustarfi sem krakki og þekkti prestinn, hann er mjög hlýr og ljúfur maður, það hjálpaði því að tala við hann.“

Hundsáði einkenni seinni meðgöngunnar

Hvenær meðtókstu svo vitneskjuna um að þú værir með barni á ný?

„Ég vissi það svona ómeðvitað þegar ég var komin þrjá mánuði á leið en ég hundsáði einkennin sem fylgdu meðgöngunni. Ég gat bara andlega ekki tekist á við að eiga von á barni svona stuttu eftir að fyrri dóttir mín lést. Ég varð í senn bæði glöð og líka dauðhrædd. Ég hef ekki eignast fleiri börn. Ég var hrædd um seinni dótturina og sá ótti fór illa með mig andlega alveg þangað til hún var orðin fimm ára. Þá fór ég loks að kljást við sjálfa mig og mína líðan.“

Hvernig gekk að vinna úr þessu áfalli sem vöggudauðinn olli?

„Fyrir tilstilli VIRK fór ég í gegnum áfallameðferð hjá sálfræðingi. Þetta er viðtalsmeðferð sem sérhæfir sig í áföllum og kvíða sem ég var aðallega að kljást við. Maður stígur á ákveðinn hátt inn í fullyrðingar sem maður hefur sjálfur komið sér upp, svo sem sjálfsásakanir og fleira í þeim dúr.

Ég kenndi mér lengi um að barnið dó. Ég var svo viss um að ég hefði kæft barnið þar sem það svaf á milli okkar foreldranna. Ég gekk á milli faglærðs fólks til að fá upplýsingar um svona dauðsföll og komast að því að það er munur á öndunarstoppi og því að kafna. Það var samt ekki léttir að átta sig á þessu fyrr en

ég vann úr þessu hjá sálfræðingnum sem ég fór til í samráði við ráðgjafann hjá VIRK.“

Voru fleiri úrræði sem þú nýttir þér í þjónustunni hjá VIRK?

„Sálfræðingurinn var mikilvægastur. Hann mælti með því að ég væri ekki með of mikið á minni könnu meðan við værum að vinna okkur í gegnum áfallið vegna vöggudauðans. Áfallameðferðin tók alveg eitt ár.

En ég fór einnig á núvitundarnámskeið sem reyndist mér vel – og svo byrjaði ég í námi. Ég fór að læra að verða matartæknir. Þetta er sérfræðimiðað nám þar sem ég lærði að matreiða fyrir hjúkrunarheimili, leikskóla og grunnskóla og sjúkrahús. Ég lærði þetta í Verkmenntaskólanum á Akureyri. Ég hafði jú starfað við matreiðslu og fór þarna að sérhæfa mig.“

Áfallameðferðin hjá sálfræðingi nýttist mér best

Hvenær fannst þér þú vera tilbúin í þetta nám?

„Ég var búin að vera ár í starfsendurhæfingu þegar ég hóf námið. Dóttir mín var í leikskóla þegar ég byrjaði í skólanum en hún er nú komin í grunnskóla og gengur vel. Ég útskrifaðist síðasta vor úr matartækninni og vinn núna sem matráður hjá Heilsuvernd hjúkrunarheimili. Ég vann þar seinna árið mitt í skólanum meðfram námi.“

Hvað nýttist þér best í starfsendurhæfingunni hjá VIRK?

„Miðað við það sem ég þurfti að takast á við þá var það sálfræðingurinn og meðferðin hjá honum sem nýttust mér best. En ég er einlæglega þakklát fyrir stuðninginn sem ég fékk hjá ráðgjafa mínum hjá VIRK.“

Hvernig myndir þú lýsa stöðu þinni núna?

„Ég er að fara að „bæta við mig blómum“ – ég er að fara í háskólanám eftir áramót hjá Keili. Þar er ég fara í háskólabrúnna og síðan ætla ég að læra sálfræði. Nú langar mig til að hjálpa öðrum.“

Þegar þú lítur til baka – hvernig horfir þjónustan sem þú fékkst hjá VIRK við þér?

„Ég held að hún hafi bjargað mér, hvorki meira né minna. Í raun fékk ég þar hjálp við að taka skelina af þeirri manneskju sem ég var orðin og verða aftur heil manneskja. Það á ég VIRK að þakka.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Linda Ólafsdóttir

ÚRRÆÐI Í ATVINNUTENGDRI STARFSENDURHÆFINGU



YTRI ÞJÓNUSTUAÐILAR Í
STARFSENDURHÆFINGU
GEGNA VEIGAMIKLU HLUT-
VERKI Í ÞJÓNUSTU VIRK
STARFSENDURHÆFINGAR-
SJÓÐS OG SEGJA MÁ
AÐ GOTT SAMSTARF
VIÐ FAGAÐILA UM ALLT
LAND LEGGI HORNSTEIN
AÐ ÁRANGURSRÍKRI
STARFSENDURHÆFINGU.

Úrræði í starfsendurhæfingu hjá VIRK byggja ávallt á einstaklingsmiðaðri þjónustu við hvern og einn þjónustuþega og skulu þau byggja á fagmennsku og gagnreyndum aðferðum sem líkur eru á að skili árangri. Þess er gætt við val á úrræðum að tryggja fjölbreytni í takti við þarfir einstaklinga í þjónustu hverju sinni.

Þróun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum

Kaup á úrræðum jukust lítillega milli ára og námu þau 1.778 milljónum króna eins og sjá má á mynd 1. Myndin sýnir þróun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu á föstu verðlagi. Í árslok 2023 voru rúmlega 500 þjónustuaðilar með virkar pantanir í upplýsingakerfi VIRK sem er svipaður fjöldi og árið á undan. Á árinu voru gerðar tæplega 24 þúsund pantanir á úrræðum í upplýsingakerfi VIRK í samanburði við rúmar 21 þúsund pantanir árið á undan. Þöntunum fjölgar í takt við fjölda einstaklinga í þjónustu.

” Á árinu voru gerðar tæplega 24 þúsund pantanir á úrræðum í upp- lýsingakerfi VIRK í samanburði við rúmar 21 þúsund pantanir árið á undan.

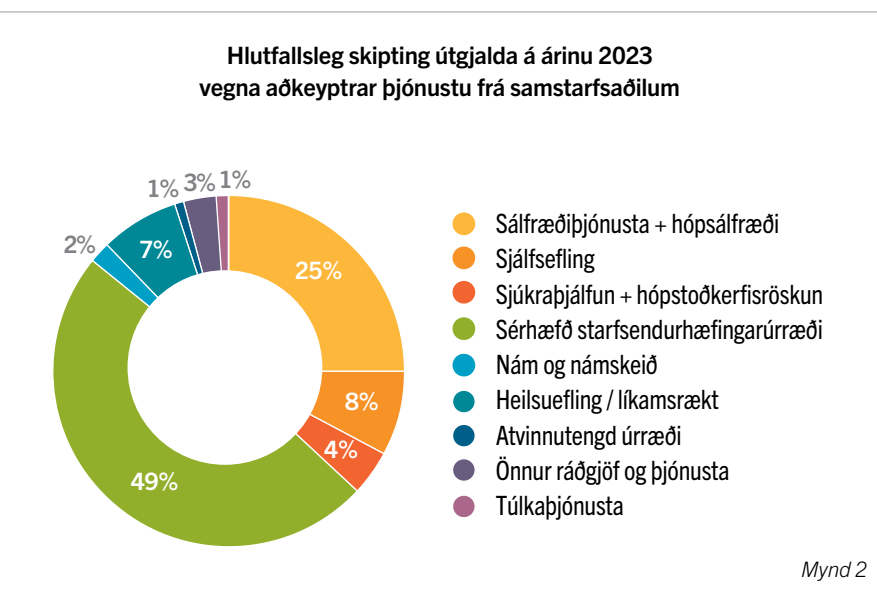
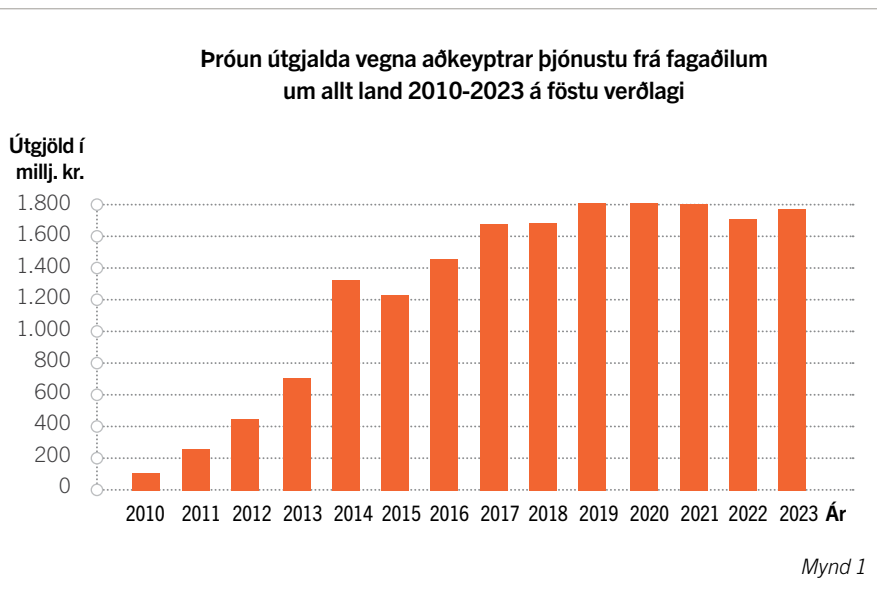
Skipting þjónustuaðila

Fjölmenntasti hópur þjónustuaðila er sem fyrr sálfræðingar en VIRK var í samstarfi við 160 sálfræðinga eða fyrirtæki tengd sálfræðiþjónustu á árinu 2023. Fast á hæla sálfræðinga koma sjúkráþjálfarar en VIRK var í samstarfi við 129 aðila tengdum sjúkráþjálfun. Þriðji fjölmenntasti hópur meðal þjónustuaðila var í flokknum heilsu- efling og líkamsrækt eða 114 aðilar.

Þá hefur orðið talsverð aukning í kaupum á úrræðum hjá þjónustuaðilum sem bjóða upp á ráðgjöf og þjónustu sem eykur daglega virkni og stuðlar að félagslegri kjölfestu einstaklinga, en um er að ræða fagaðila sem sinna margskonar einstaklingsbundinni ráðgjöf til einstaklinga, t.d. iðjubjálfun, félagsráðgjöf, næringarráðgjöf, náms- og starfsráðgjöf, fíkniráðgjöf, fjölskylduráðgjöf o.fl. Þá býður fjölbreyttur hópur þjónustuaðila upp á úrræði sem stuðla að aukinni þátttöku einstaklinga en um 40 fræðslu- og símenntunaraðilar veittu ráðgjöf og fræðslu sem eykur möguleika á vinnumarkaði.

Árlega bætast nýir samstarfsaðilar í raðir þjónustuaðila og stöðugar umbætur eiga sér stað við þróun úrræða í takti við þarfir einstaklinga í þjónustu hverju sinni. Sérfræðingar VIRK funda með þjónustuaðilum eftir þörfum vegna þróunar nýrra úrræða og heldur úrræðasvið VIRK utan um þau samskipti.

Fjarúrræðum fjölgaði talsvert á Covid árunum og er slík fjarþjónusta komin til að vera í úrræðaflóru VIRK. Ráðgjafar VIRK á



” Árlega bætast nýir samstarfsaðilar í raðir þjónustuaðila og stöðugar umbætur eiga sér stað við þróun úrræða í takti við þarfir einstaklinga í þjónustu hverju sinni.

landsbyggðinni og þjónustuþegar sem búa í dreifbýli eða utan höfuðborgarsvæðisins eru sérlega ánægðir með betra aðgengi að ýmsum sértækum úrræðum. Eins hafa þjónustuaðilar sem búa utan höfuðborgarsvæðisins aðgengi að stærri markhópi, þar sem þjónustuaðilar sem bjóða upp á fjarþjónustu eru staðsettir um land allt. Þjónustuaðilar sem vilja bjóða upp á einstaklingsviðtöl í gegnum fjarheilbrigðisþjónustu þurfa að sækja um starfsleyfi hjá embætti landlæknis áður en opnað er fyrir slíka þjónustu hjá VIRK.

Útlendingum fjölgar í þjónustu VIRK og mikilvægt að til séu úrræði við hæfi fyrir þann hóp. Áfram verður lögð áhersla á þróun úrræða fyrir útlendinga á árinu. Veita þarf þjónustu við hæfi, tækifæri til að læra og tala íslensku og fjölga tækifærum til atvinnuþátttöku.

Þá mun VIRK veita starfsendurhæfingarstöðvum handleiðslu vegna innleiðingar á hugmyndafræði IPS (Individual placement and support), en um er að ræða gagnreynda aðferðafræði sem hefur skilað góðum árangri við að aðstoða einstaklinga sem hafa þörf fyrir sértækan stuðning við að komast í vinnu á almennum vinnumarkaði.

Hlutfallsleg skipting útgjalda á árinu 2023 vegna aðkeyptrar þjónustu

Mynd 2 sýnir hlutfallslega skiptingu útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum á árinu 2023. Hæstri fjárhæð er varið til kaupa á sérhæfðum starfsendurhæfingarúrræðum hjá starfsendurhæfingarstöðvum um land allt, um 49% útgjalda. 33% fjárhæðar er varið til kaupa á sálfræðiþjónustu og úrræða á sviði sjálfseflingar. Úrræði tengd hreyfingu og sjúkrapjálfun nema samtals um 11%.

Mikilvægi góðra samskipta

Sérfræðingar og ráðgjafar VIRK eru í miklum daglegum samskiptum við þjónustuaðila um allt land og innan VIRK er sérstakt úrræðasvið sem sér um að halda utan um öll keypt úrræði auk þess að skipuleggja eftirlit með þeim og stuðla að þróun og nýjungum í takt við þarfir þjónustubeiga á hverjum tíma.

” Fjarúrræðum fjölgaði talsvert á Covid árunum og er slík fjarþjónusta komin til að vera í úrræðaflóru VIRK.

VIRK kaupir einungis úrræði sem flokkast geta sem hluti af formlegri starfsendurhæfingu og veitt eru af fagaðilum með tilskilin réttindi enda er um viðkvæma þjónustu að ræða. Allir þjónustuaðilar þurfa að skrifa undir trúnaðaryfirlýsingu áður en samstarf við VIRK getur hafist. Gerðir eru samstarfs- og rammisamningar við stærstu þjónustuaðila VIRK. Gerðar eru ákveðnar hæfniskröfur til þjónustuaðila og þurfa þeir að senda nauðsynleg fylgigögn í gegnum upplýsingakerfið í upphafi samstarfs. Hægt er að uppfæra fylgigögn eftir þörfum.

Samskipti við þjónustuaðila fara mikið fram í gegnum upplýsingakerfi VIRK. Þar óska þjónustuaðilar eftir því að selja VIRK úrræði og senda nauðsynleg fylgigögn

tengd úrræðum til samþykktar. Allar pantanir eru síðan rafrænar í gegnum kerfið og þar þurfa þjónustuaðilar að koma á framfæri ýmsum upplýsingum til ráðgjafa, atvinnulífstengla og sérfræðinga VIRK í starfsendurhæfingarferlinu. Samþykkt reikninga frá þjónustuaðilum og eftirlit með þeim á sér líka stað í gegnum upplýsingakerfið.

Góð samskipti þjónustuaðila, einstaklinga, ráðgjafa, atvinnulífstengla og sérfræðinga VIRK gegna lykilhlutverki í árangursríkri starfsendurhæfingu. Samvinna fagaðila og endurgjöf frá þjónustuaðilum um framgang meðferða, skil á greinargerðum, loka-skýrslum og upplýsingum um ástundun í úrræði stuðla að markvissri starfsendurhæfingarþjónustu sem tekur mið af færni og hindrunum hvers og eins með það að markmiði að stuðla að endurkomu einstaklinga á vinnumarkað.

Nýtt útlit á síðum þjónustuaðila

Á árinu 2024 munu „Mínar síður“ þjónustuaðila í upplýsingakerfi VIRK fá nýtt útlit. Markmiðið er að gera umhverfið notendavænna fyrir þjónustuaðila og verður umhverfið endurskrifað í nýrri tækni sem á að auka hraða og er skalanleg á mismunandi skjáum/snjalltækjum.



VIRKT FYRIRTÆKI 2024



VIRK 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.

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.

Rúmlega 500 fyrirtæki eru í virku samstarfi við atvinnutengingu VIRK og sífellt bætist í hópinn. Stór hluti þeirra er með undirritaða samstarfsyfirlýsingu og hafa beinan aðgang að atvinnulífstenglum VIRK sem auðveldar allt samstarf.

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. Atvinnutenging VIRK er í samstarfi við hundruð fyrirtækja og stofnana varðandi aðstoð við einstaklinga sem eru að ljúka starfsendurhæfingu og vilja stíga skrefin aftur út á vinnumarkaðinn.

Samstarf við fyrirtæki og stofnanir gengur vel og viðtökur eru góðar - dýrmæt tækifæri hafa orðið til fyrir einstaklinga í atvinnutengingu.

Á ársfundi VIRK 2023 var viðurkenningin VIRKT fyrirtæki veitt í fyrsta sinn til fyrirtækja sem sinnt hafa samstarfinu við VIRK sérlega vel og sýnt samfélagslega ábyrgð - og þannig hvatt önnur fyrirtæki til góðra verka. Össur Iceland og Vista verkfræðistofa fengu viðurkenninguna VIRKT fyrirtæki 2023.

Að þessu sinni hlutu 15 fyrirtæki og stofnanir tilnefningu og á ársfundi VIRK var Símsstöðinni og Hrafnistu veitt viðurkenning sem VIRKT fyrirtæki 2024.

TILNEFND SEM VIRKT FYRIRTÆKI 2024

- Arion banki
- Droplaugarstaðir
- Fagkaup
- Góði hirðirinn
- Hrafnista Laugarás/Sléttuvegi
- Húsasmiðjan
- Hönnunarsafn Íslands
- Isavia
- Ísfélag Þórshöfn
- Kópavogsbær
- Landspítali lyfjapjónusta
- Penninn Eymundsson Ásbrú
- Pósturinn Akureyri
- Securitas
- Símsstöðin

HÁKON SKÚLASON

STARFSFÓLK FRÁ VIRK STENDUR SIG VEL



VIÐ MALARHÖFÐA Í REYKJAVÍK UPP Á ANNARRI HÆÐ SITUR NOKKUR HÓPUR FÓLKS MEÐ HEYRNARTÓL Á HÖFÐI. ÞAÐ SINNIR ÚTHRINGINGUM FYRIR SÍMSTÖÐINA. SUMIR Í HÓPNUM HAFA NOTIÐ ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK OG BYRJAÐ SVO AÐ VINNA HLUTAVINNU HJÁ SÍMSTÖÐINNI TIL AÐ KOMAST AFTUR ÚT Í ATVINNULÍFIÐ. SÍMSTÖÐIN ER EITT TVEGGJA FYRIRTÆKJA SEM HLÝTUR VIÐURKENNINGUNA VIRKT FYRIRTÆKI 2024.

U mhverfið er hlýlegt og fljótlega kemur Hákon Skúlason framkvæmdastjóri með kaffibolla og við setjumst inn á skrifstofu hans til að ræða hið ágæta samstarf sem skapast hefur undanfarin ár milli Símsstöðvarinnar og VIRK og hvernig það hófst.

„Við tókum eftir að sumir sem leituð hér eftir vinnu á eigin forsendum í gegnum vinnumiðlunina Alfreð komu frá VIRK. Þessir aðilar stóðu sig vel í starfi svo ég hafði samband við atvinnulífstengil hjá VIRK og spurðist fyrir um hvort ekki væri heppilegt að gera samstarfssamning á milli Símsstöðvarinnar og VIRK. Í framhaldinu var slíkur samningur gerður.

VIRK vísar gjarnan sínum þjónustugegum á að sækja um hjá Símsstöðinni og hefur einnig verið með námskeið í atvinnuleit þar sem fólk hefur meðal annars verið hvatt til að sækja um hér. Hjá Símsstöðinni eru allir í hlutastarfi og við svörum öllum umsóknum.

Ef umsækjandi stenst lágmarkskröfur, er með hreint sakavottorð, talar íslensku og er eldri en 18 ára þá fær hann að prófa – hann kemur þá og vinnur tvær vaktir og í lok síðari vaktarinnar er tekin ákvörðun um framhaldið. Hlutastörf henta einmitt afskaplega vel fyrir þá sem eru að koma út á vinnumarkaðinn á ný eftir endurhæfingu og treysta sér ekki í fullt starf,“ segir Hákon.

Hve mikils vinnuframlags er krafist?

„Fólk þarf að mæta hér lágmark tvær vaktir á viku og hver vakt er fjórir tímar. En langflestir mæta oftar en það. Venjulega eykst vinnuhlutfallið strax eftir fyrstu vikuna. Fólk þarf eigi að síður að skila ákveðnu lágmarki í mætingum en getur stýrt töluvert sjálfst hve margar vaktir það vinnur.“

Mest hringt út fyrir góðgerðarfélög

Hvers konar fyrirtæki er Símsstöðin?

„Símsstöðin annast úthringingar fyrir fyrirtæki og er í eigu Helga Más Haraldssonar. Ég er sem sagt framkvæmdastjóri en vaktstjóri er Linda Jónsdóttir. Helgi stofnaði þetta fyrirtæki fyrir þrettán árum. Í upphafi var mest hringt vegna blaðáskrifta og til að bóka fundi fyrir sölumenn hjá fyrirtækjum, en starfsemin hefur í áronna rás þróast í að sinna nú nær eingöngu úthringinum fyrir góðgerðarfélög. Núna er bara örlítið um úthringingar á vegum fyrirtækja sem sinna viðskiptum.“

Er munur á eðli þjónustu milli fyrirtækja?

„Já. Þegar til dæmis hringt er fyrir góðgerðarfélög eru það bara einstaklingar sem hringt er í en ekki fyrirtæki. En það er allt breytingum undirorpið og ef óskir um annars konar úthringingar berast okkur þá sinnum við því. Þröskuldur inn í þetta starf er í lægri kantinum og því er þetta ákjósanleg vinna fyrir þá sem eru að feta sig út á atvinnumarkaðinn á ný.“

Þau sem komið hafa frá VIRK hafa reynst góðir starfsmenn en höfðu ekki verið að vinna í nokkurn tíma. Þau eru flest tilbúin til að fara að vinna, mæta vel og eru alla jafna tilbúin til að taka þátt í því félagslega í kringum fyrirtækið. Mín tilfinning er sú að það fólk sem kemur frá VIRK stoppi lengur við í starfi hjá okkur en aðrir, það hefur líka sérstaklega gaman af að kynna samstarfsfólkinu og fyrirtækinu.“

Nú segja ekki allir já sem hringt er í.

Hvernig fer það í þá sem eru að byrja hjá ykkur?

„Við bendum okkar fólk á að menn séu ekki að segja persónulega nei við viðkomandi starfsmann og jafnvel ekki nei við málefni. Þetta snýst frekar um tímasetningu og peningarad. Við beitum því sem ég kalla mjúka sölumennsku.“

Góðgerðarfélögin leggja áherslu á að við séum ekki ýtin í úthringingum heldur sýnum kurteisi og þökkum fyrir samtalið þótt fólk neiti. Það skiptir miklu máli. Sum félög eru með séróskir, svo sem að láta ekki hringja í fólk sem orðið er 75 ára.“

Hvernig eru þeir valdir sem hringt er í?

„Við erum með kerfi sem heitir Zenter og starfsmennirnir hringja eftir því. Listar yfir þá sem hringt er í eru yfirleitt unnir fyrir hvert verkefni. Kennsla á Zenter-kerfi tekur um tuttugu mínútur. Viðkomandi nýliði situr svo yfirleitt við hlíðina á öðrum sem er í sama verkefni og getur þá leitað sér aðstoðar ef þarf. Niðurstöður hvers símtals eru skráðar. Margt af skóla- og íþróttafólki hefur unnið hjá okkur. Ýmsir sem vinna hérna eru ekki á bíl en það eru strætisvagnastöðvar í grenndinni og þeir sem búa nálægt koma oft gangandi.“

Hringið þið út í hvaða aðstæðum sem er?

„Já almennt gerum við það. Við hringjum út virka daga frá tíu á morgnana til sjö á kvöldin. Nema á föstudögum þá hringjum bara milli tíu og þrjú. Það reyndist ekki vel að hringja seinnipartinn því þá eru margir á fartinni. Við hikum þó við að hringja ef eitthvað mikið er í gangi, svo sem HM í fótbotu eða Eurovision. Þá vill fólk ekki láta trufla sig. Fyrst eftir að hörmungarnar byrjuðu í Grindavík vildu góðgerðarfélög ekki láta hringja í Grindvíkinga.“

Reynum að gæta þess að góður árangur náist

Er þessi starfsemi með fyrirmynd erlendis frá?

„Nei. Í rauninni ekki. Þegar Helgi Már stofnaði Símsstöðina var hann með fáa starfsmenn og þá var bara hringt fyrir nokkur fyrirtæki og félög. Síðan hefur þetta undið upp á sig. Nú eru hér að jafnaði um 40 starfsmenn en starfsmannaveltan er jafnan mikil.“

Hvort er betra að hafa konur eða karla í þessu starfi?

„Það er mismunandi eftir verkefnum. Það reyndist til dæmis ekki vel að hafa karlmenn til að hringja út fyrir Kvennaathvarfið. Mér fannst í upphafi dálítið smart að láta karla hringja fyrir þetta verkefni en varð fljótt

ljóst að það skilaði ekki góðum árangri. Auk Kvennaathvarfsins hringjum við fyrir SOS-barnaþorp, Parkinsonsamtökin, Hollvini Grensásdeildar Landspítalans, Píetasamtökin, Amnesty, Happraðtti SÍBS og Ösp, íþróttafélag fyrir fatlaða svo eitthvað sé nefnt.“

Hvernig eru launin hjá ykkur?

„Við erum með lágmarkslaun út frá kjarasamningi Félags atvinnurekenda og VR. Við reynum að gæta þess að skila góðum árangri fyrir þau félög sem við erum að vinna fyrir og fylgjumst daglega með hvernig verkefni eru að þróast hverju sinni. Stundum gengur mjög vel hjá einhverjum í verkefni en illa hjá öðrum og þá færum við þann síðarnefnda til.

Starfsmenn hér þurfa að ná ákveðnu lágmarki á klukkustund. Ef þeim tekst að gera betur vinnur viðkomandi sér inn bónus. Fólk veit því alltaf hvaða bónusgreiðslur það er að fá fyrir hvern dag. Lagt er upp með ákveðið handrit í samstarfi við viðkomandi félag en starfsmenn hafa eigi að síður nokkurt frelsi til að umorða hluti svo framarlega sem þeir breyta ekki upplýsingum. Ef einhver sem hringt er í vill fá frekari upplýsingar þá bendum við á félagið sjálfst.“

Teljum Símsstöðina hafa grætt á samvinnu við VIRK

Hvernig er reynsla ykkar af starfsfólkinu sem kemur frá VIRK?

„Það reynir að standa sig virkilega vel og er oft, má segja, viljugra en aðrir að ná árangri. Það er yfirleitt afskaplega ánægt að vera komið inn á vinnumarkaðinn, komið í starfsrútinu.“

Í lífinu snúast hlutirnir stundum við – til mín kom starfsmaður hér og kvaðst hafa frétt af þjónustunni hjá VIRK í gengum starfsfélagi þaðan. Viðkomandi átti í erfiðleikum og vildi snúa sér til VIRK. Eftir vel heppnaða þjónustu þar kom hann aftur hingað til starfa.

Sumir frá VIRK hafa farið héðan í herra starfshlutfall annars staðar, jafnvel í hundrað prósent vinnu. Við teljum að Símsstöðin hafi grætt á þessari samvinnu við VIRK. Hún hefur reynst vel.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason

JAKOBÍNA HÓLMFRÍÐUR ÁRNADÓTTIR
FREYJA RÚNARSDÓTTIR
SIGRÚN BJÖRG GUÐMUNDSDÓTTIR

DÝRMÆTUR MANNAUÐUR FRÁ VIRK



Í AÐALINNGANGI HRAFNISTU Í LAUGARÁSI,
ÞVÍ GLÆSILEGA HÚSI, BÍÐUR FREYJA
RÚNARSDÓTTIR MANNAUÐSRÁÐGJAFI
ÞESSA UMSVIFAMIKLA FYRIRTÆKIS FYRIR
ELDRI BORGARA.

Við göngum niður á fyrstu hæð og hittum þar fyrir Sigrúnu Björgu Guðmundsdóttur verkefnastjóra á mannauðssviði. Þegar við erum sestar niður til að spjalla geta þær þess sérstaklega að þær sjálfar og Jakobína Hólmfríður Árnadóttir mannauðsstjóri séu mjög ánægðar með samstarfið við VIRK.

„Við erum stolt af því hér að Hrafnista fékk í ár viðurkenningu sem VIRKT fyrirtæki. Við fengum tilnefningu í fyrra og ætlum að gera okkar besta til að vera einnig á listanum á næsta ári,“ segja þær Freyja og Sigrún. Þær segjast ráðleggja fyrirtækjum sem ekki hafa prófað samstarf við VIRK að „láta vaða“. Vega og meta þegar starfskraft vantar hvort starfið gæti mögulega hentað

aðila sem hefur verið í þjónustu hjá VIRK og er að fara aftur út að vinnumarkað.

„Reynslan er góð og virkt samtal í báðar áttir. Hrafnista hefur verið í samstarfi við VIRK í langan tíma en síðastliðin tvö ár tókum við þetta verkefni föstum tókum. Fyrst var VIRK með frumkvæði í atvinnutengingunni. Síðan hefur þetta þróast.

Ef við sjáum að það vantar fólk í störf sem við teljum að henti fyrir þá sem eru að stíga aftur inn á vinnumarkaðinn þá hefur mannauðsteymið og stjórnendur á Hrafnistu haft frumkvæði að því að leita til VIRK áður en starfið er auglýst. Upplifunin að þessu er bara win-win ef svo má segja – þessi samskipti hafa reynst okkur vel sem fyrirtæki.“

Þær Freyja og Sigrún benda á að kostirnir við samstarf við VIRK séu ótal margir.

„Vinnnumarkaðurinn er þannig að það eru öll fyrirtæki í baráttu um fólk og þarna er dýrmætur mannauður sem er í virkri atvinnuleit og langflestir búnir að fara í gegnum töluverða sjálfsvinnu. Atvinnulífstenglar VIRK eru í samtali við aðilana og meta ásamt þeim hvort þeir séu tilbúnir til að fá sér vinnu. Atvinnulífstenglarnir kynnast í svona samstarfi fyrirtækjum og átta sig á því hvað hentar og hvað ekki. Jafnframt þekkja þeir fólkið og veita því stuðning. Loks auðveldar þetta fyrirkomulag okkur ráðningar,“ segja þær stöllur.

Flestir frá VIRK byrja í hlutastarfi

Hvað þarf fólk að hafa til að bera til að fá vinnu hér?

„Það fer svolítið eftir starfinu. Vissulega er kostur ef fólk er með menntun sem nýtist í starfi. Við höfum ráðið inn sjúkraliða og félagsliða sem koma úr þjónustu hjá VIRK. Við fáum jafnan sendar ferilskrár tilvonandi starfsmanns. Þetta hefur undið upp á sig. Undanfarið höfum við og stjórnendur fyrirtækisins verið að líta í kringum okkur eftir heppilegum störfum innanhúss fyrir þá sem eru að feta sig í vinnu á ný eftir þjónustu hjá VIRK.

Flestir sem koma hingað frá VIRK byrja í hlutastarfi en oft ræður fólk sig svo í framtíðarstarf. Við ráðum fólk inn í aðhlyningu og höfum líka ráðið inn starfsfólk frá VIRK í dagvinnustörf hjá Dagdvölinni. Þangað kemur auk heimilismanna fólk sem er í eigin búsetu og er hér í virkni yfir

„Ástæða er til að leggja áherslu á að við höfum fengið ótrúlega flott starfsfólk frá VIRK.

daginn. Í Dagdvölinni getur starfsfólk líka sinnt hlutavinnu. Í borðsalinn höfum við einnig ráðið inn fólk frá VIRK sem og dálítið í ræstingarstörf. Hvar fólk ber niður fer svolítið eftir hvað það hefur fengið við áður og vill og getur unnið við.

Við erum með Lífsgæðakjarna, þar er boðið upp á allskonar þjónustu, svo sem fótisnyrtingu, hárgreiðslu, kaffihús, heitan mat í hádeginu og fleira. Íbúar í nágrenni Hrafnistu geta fengið þar þjónustu rétt eins og þeir sem búa á Hrafnistuheimilunum sem eru átta talsins og eru staðsett í Reykjavík, Hafnarfirði, Garðabæ, Kópavogi og Reykjanesbæ. Launakjör fara eftir menntun og starfi viðkomandi.“

Samstarfið er beggja hagar

Hvað er að segja um aðkomu VIRK að þessum ráðningum?

„Samstarfið milli Hrafnistu og VIRK auðveldar báðum aðilum að leysa mál, þjónustuþegar frá VIRK fá hér vinnu sem hentar og við fáum gott starfsfólk. Þetta er því beggja hagar. Ráðningarstýrkurinn sem kemur stundum með þjónustuþegum VIRK er auðvitað kostur. Slíkt fyrirkomulag getur vissulega hjálpað fyrirtækjum að taka ákvörðunina um að prófa samstarf við VIRK. Samfélagsleg ábyrgð – við viljum öll vera þar!

Ástæða er til að leggja áherslu á að við höfum fengið ótrúlega flott starfsfólk frá VIRK. Það er, myndum við segja, stærsti kosturinn. Atvinnulífstenglarnir sem við höfum verið í samskiptum við eru mjög færir í sínu starfi og samvinna við þá góð. Við erum fullvissar um að samstarf okkar við VIRK sé komið til að vera.

Þess ber einnig að geta að starfsfólk frá okkur hefur fengið þjónustu hjá VIRK ef það hefur þurft á að halda. Fyrir það erum við þakklát.

Eðlilega viljum við því sömuleiðis taka á móti fólki frá VIRK. Fyrir kemur að störf hjá okkur henta ekki einhverjum, en það er bara eins og gerist allsstaðar á vinnumarkaðinum,“ segja þær Freyja og Sigrún.

Hverjir leita helst til ykkar eftir vinnu?

„Konur eru í meirihluta en þannig er það almennt í störfum af þessu tagi. Frá VIRK kemur margt íslenskumælandi fólk en við erum einnig með gott samstarf við Vinnumálastofnun. Þaðan og líka frá VIRK kemur fólk af erlendu bergi brotið. Við leggjum okkur fram um að ráða inn fólk frá öðrum löndum og af öllum kynjum. Við tókum jafnvel á móti öllum.“

Mælum með góðu móttökuferli

Eruð þið með sérstakt námsferli fyrir nýliða?

„Já. Við erum með sérstakt móttökuferli hjá Hrafnistu, nýliðafræðslu sem allir fara í gegnum. Hjá Hrafnistu starfa að jafnaði um sautján hundruð manns. Við erum með marga í hlutastörfum, bæði skólafólk og fólk á ýmsum aldri. Hrafnistuskólinn er partur af móttökuferlinu sem allir fá aðgang að. Hér er líka í boði íslenskukennsla.“

Hvað varðar starfsfólk sem kemur frá VIRK þá erum við í samvinnu við ráðgjafa þess, til dæmis þegar viðkomandi fer í stærra starfshlutfall. Við mælum með því að fyrirtæki hafi sterkt og gott móttökuferli, það getur skipt sköpum fyrir þá sem eru að koma nýir til starfa.“

Hefur þetta samstarf við VIRK breytt einhverju hjá ykkur?

„Já, þetta hefur orðið til þess að þegar við sjáum starf sem gæti hentað aðila sem er að stíga sín fyrstu skref til vinnu þá leitum við fyrst til VIRK áður en við auglýsum, bæði vegna góðrar reynslu af starfsfólki sem kemur þaðan og svo því að vissulega felst kostnaður og tími í því að auglýsa laus störf.

VIRK er farið að þekkja Hrafnistu vel sem starfsvettvang og tekur vel í það þegar við óskum eftir þeirra aðstoð við að finna hinn rétta aðila. Það er ekki ofmælt að við höfum fengið gríðarlega dýrmætann mannauð frá VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason

ATVINNUTENGING

Atvinnutenging einstaklinga sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2023

Þjónustubegum VIRK sem gætu nýtt sér aukna aðstoð við að komast inn á vinnumarkaðinn 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 32% af einstaklingunum.

Vinnusamningar eru einnig úrræði sem atvinnulífstenglar nýta sér til að auðvelda endurkomu inn á vinnumarkaðinn en árið 2023 voru 23 slíkir samningar gerðir og urðu 78% þeirra að áframhaldandi störfum.

Atvinnulífstenglar VIRK leggja mikla áherslu á samstarf við fyrirtæki enda er gott samstarf og samvinna grundvöllur farsællar atvinnutengingar. Nú eru yfir 1600 fyrirtæki og stofnanir skráðar í upplýsingagrunn VIRK og mörg þeirra eru með ákveðna tengiliði sem auðveldar allt samstarf.

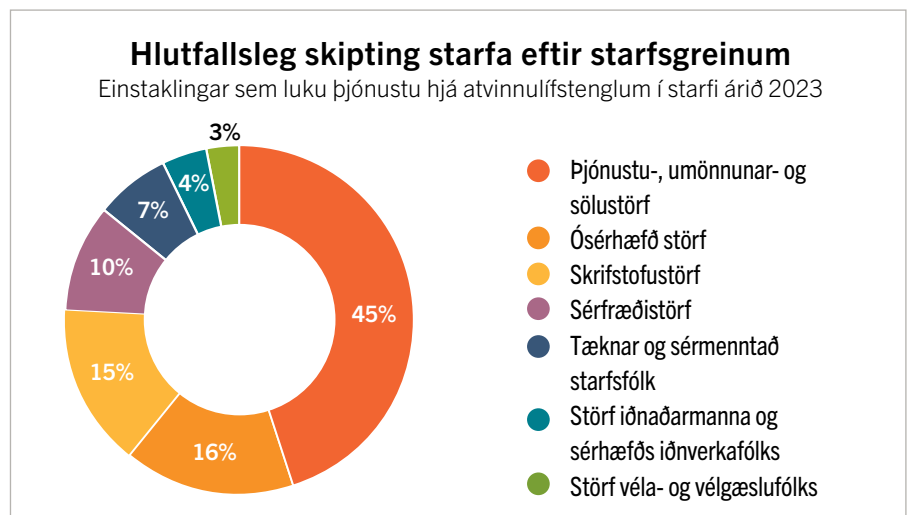
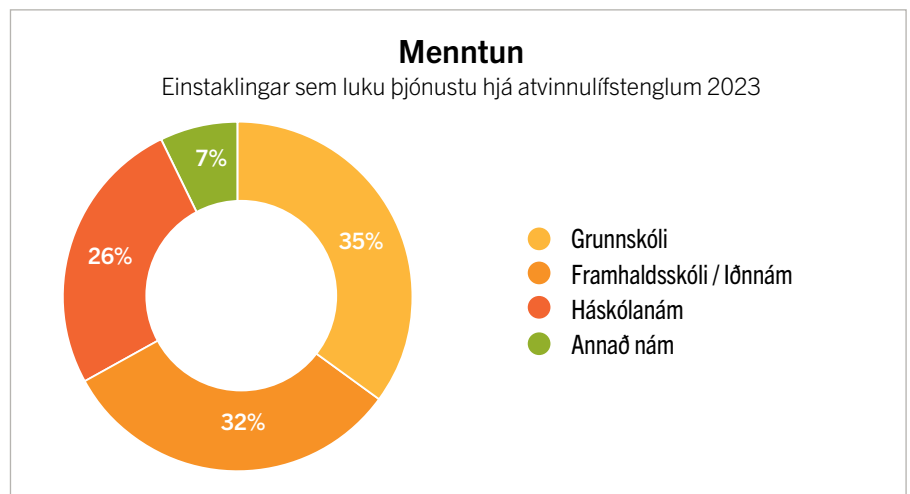
Árið 2023 var í fyrsta skipti veitt viðurkenning til fyrirtækja og stofnana sem voru í samstarfi við atvinnutengingu VIRK og sinntu þessu samstarfi sérlega vel og sýndu samfélagslega ábyrgð - og eru þannig hvetjandi fyrir önnur fyrirtæki til góðra verka. Össur Iceland og Vista verkfræðistofa voru fyrst til þess að hljóta viðurkenninguna sem VIRKT fyrirtæki og Símsstöðin og Hrafnista fengu viðurkenninguna árið 2024.

Á myndunum hér á opnunni má sjá áhugaverðar upplýsingar sem tengjast einstaklingum sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2023.

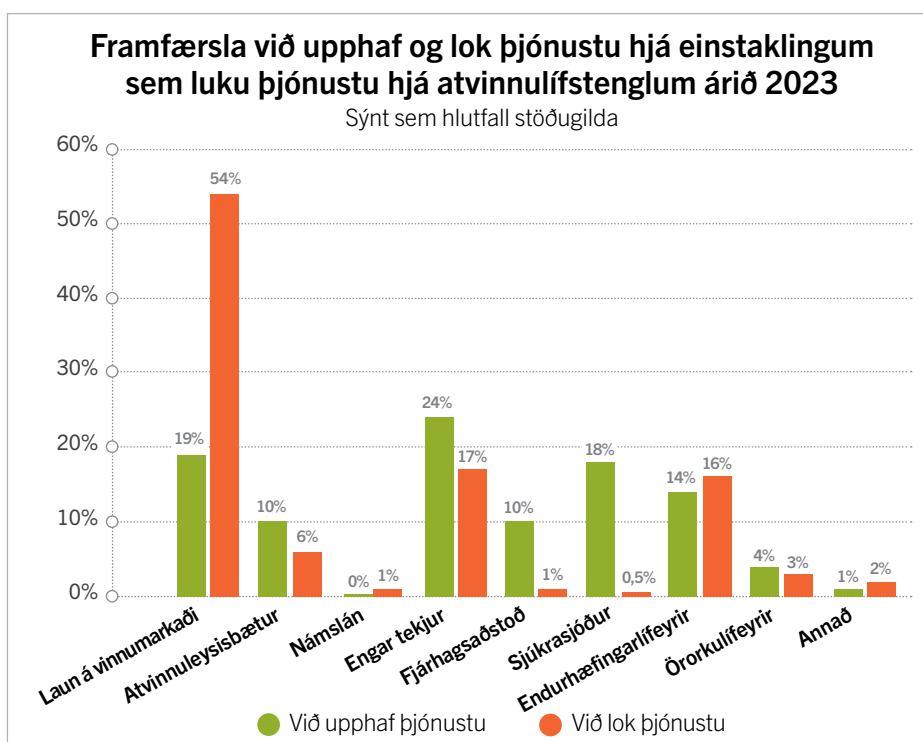
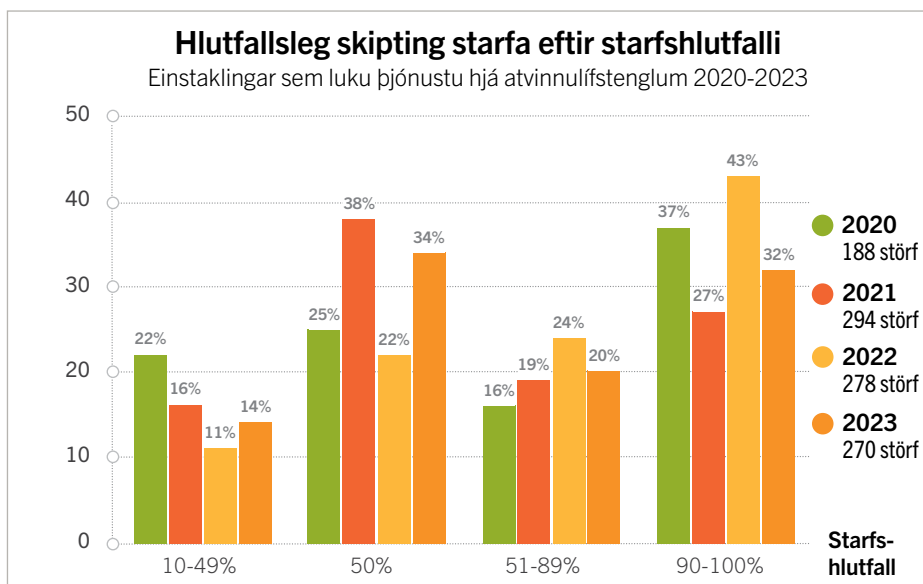
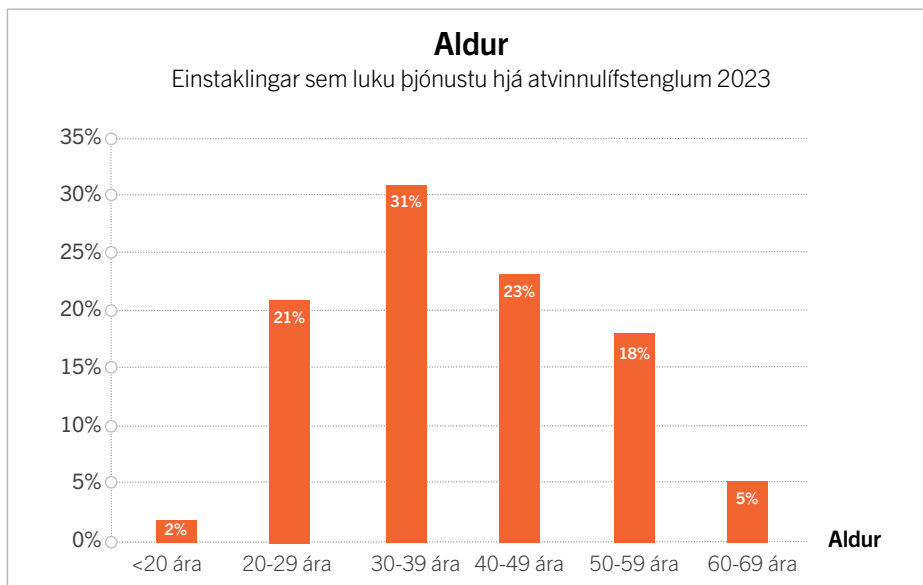


Árið 2023 bárust 328 tilvísanir til atvinnulífstengla en 368 einstaklingar luku þjónustu hjá þeim. Við lok þjónustu voru 74,7% þeirra með vinnugetu og virkir á vinnumarkaði þ.e. fóru í vinnu, nám eða atvinnuleit.

Atvinnulífstenglar VIRK nýta sér ýmis úrræði til að auka líkur á endurkomu til vinnu og eru vinnuprófanir eitt slíkt úrræði. Vinnuprófanir geta gefið góða mynd af vinnugetu einstaklingsins og er gott að nota þegar óvissa er um hver hún er. Árið 2023 voru 32 vinnuprófanir settar af stað og af þeim urðu 40% að áframhaldandi störfum í framhaldinu.



SAMSTARF – ATVINNULÍFSTENGLAR
 VIRK
 ATVINNUTENGING



JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri hjá VIRK

ELVA DÖGG BALDVINSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

EINSTAKLINGSMIÐAÐUR STUÐNINGUR VIÐ STARFSLEIT

hjá atvinnulífstenglum VIRK

IPS – Individual Placement and Support



IPS (INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT) EÐA EINSTAKLINGSMIÐAÐUR STUÐNINGUR VIÐ STARFSLEIT ER HUGMYNDAFRÆÐI SEM VAR UPPHAFLEGA ÞRÓUÐ Í BANDARÍKJUNUM UM 1970 FYRIR EINSTAKLINGA MEÐ ALVARLEGAN GEÐRÆNAN VANDA¹.

Rannsóknir hafa sýnt að IPS aðferðafræðin getur einnig gagnast öðrum hópum og hentar vel fyrir t.d. einstaklinga með vægari andlegan vanda og fyrir ungt fólk sem er í hættu á að fara á örorku².

Í samanburði við hefðbundna skipulagða endurhæfingu þá hafa rannsóknir einnig sýnt að IPS aðferðafræðin skilar einstaklingum í ríkari mæli inn á hinn almenna vinnumarkað³. Það sem einkennir IPS þjónustu eru sérstakir atvinnulífstenglar sem reyna að finna störf fyrir

“ VIRK var fyrst stofnana og fyrirtækja á Íslandi til þess að taka upp og starfa eftir hugmyndafræði IPS. VIRK hefur unnið eftir hugmyndafræði IPS allt frá haustinu 2012 þegar samstarf hófst á milli VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs og geðendurhæfingar-deildar Landspítala háskólasjúkrahúss (LSH) á Laugarási.

Þá einstaklinga sem lýst hafa áhuga á að fara á vinnumarkaðinn – það sem kallað er „skjót atvinnuleit“.

Þeir síðan styðja við einstaklinginn þegar í vinnu er komið og styðja oft einnig við vinnuveitendurna. Grunnhugmyndin er sú að hægt sé að finna störf fyrir alla þá sem vilja vinna óháð hindrunum, svo sem af geðrænum eða félagslegum toga.

Með tímanum þá hefur þróast ákveðin IPS aðferðafræði sem sett er fram í 8 leiðandi meginreglum sem einkenna IPS aðferðafræðina og sjá má á mynd 1. Samhliða þessu var sérstakur tryggðarskali (fidelity scale) þróaður sem notaður er til að meta starfsemi teymanna.

Í grein sem Drake og Wallach⁴ skrifuðu færa þeir fram sannfærandi rök fyrir því að skoða skuli atvinnu sem mikilvæga heilbrigðisíhlutun. Að hjálpa fólki að finna vinnu ætti því að vera stöðluð meðferð innan geðheilbrigðiskerfisins. Það að vera í vinnu bætir meðal annars andlega heilsu og vellíðan fólks sem glímir við alvarlegar geðraskanir auk þess að bæta sjálfstraust, einkennastjórnun, lífsgæði og félagsleg tengsl.

Ráðningar sem tengjast atvinnu með stuðningi eru auk þess hagkvæmar (e. cost-effective) og geta sparað heilbrigðiskerfinu kostnað (e. cost-saving) vegna þess að þær draga úr notkun geðdeilda og heildarútgjalda til geðheilbrigðismála⁶.

Átta grunnatriði IPS

1. Störf á almennum vinnumarkaði
2. Einstaklingsmiðuð leit að starfi og óskir einstaklings í forgrunni
3. Skjót atvinnuleit um leið og einstaklingur vill fara að vinna
4. Sjálfstætt val að taka þátt og enginn er útilokaður
5. Samhæfð þjónusta á milli atvinnulífstengla og sérfræðinga í starfsendurhæfingu og heilbrigðisgeirans
6. Ráðgjöf um bætur
7. Einstaklingsmiðaður stuðningur inn í starf
8. Markviss leit að störfum með heimsóknnum í fyrirtæki og stofnanir

Mynd 1

Á síðustu 30 árum hefur IPS hugmyndafræðin komið fram sem gagnreynd nálgun byggð á 28 slembiröðuðum samburðarrannsóknnum⁴. Þær sýna að þetta er skilvirkasta úrræðið þegar kemur að því að koma einstaklingum með alvarlegan andlegan vanda í samkeppnishæf störf á hinum almenna vinnumarkaði – sem er tvisvar til þrisvar sinnum betri árangur en í öðrum atvinnutengdum úrræðum⁵.

Einstaklingsmiðaður stuðningur við starfsleit - Individual placement and support (IPS) – er alltaf að festa sig betur og betur í sessi hér á Íslandi sem og annars staðar. Til marks um þetta þá undirrituðu VIRK, Samtök atvinnulífsins, Vinnumálastofnun og Guðmundur Ingi Guðbrandsson félags- og vinnumarkaðsráðherra, viljayfirlýsingu í byrjun maí 2023 um að stórauka einstaklingsmiðaðan stuðning við ungt fólk í viðkvæmri stöðu.

Vinna á eftir hugmyndafræði IPS og markmiðið er að fyrirbyggja ótímabært brotthvarf ungs fólks með geðraskanir af vinnumarkaðinum. Einnig á að leggja áherslu á að auka samfélagslega virkni ungmenna sem tilheyra NEET-hópi sem eru ungt fólk sem er ekki í vinnu, námi eða starfsþjálfun.

Við undirritun þessarar viljayfirlýsingar þá staðfesti Vinnumálastofnun að stofnunin ætlar að ráða tíu atvinnulífstengla sem munu vinna við að styðja þennan hóp við starfsleit en stofnunin hefur ekki verið með slíka tengla til þessa. Samtök atvinnulífsins munu svo liðsinna við að tryggja framboð af störfum fyrir ungt fólk og efla fræðslu á vinnustöðum um mikilvægi þess að greiða fyrir ráðningum einstaklinga sem tilheyra viðkvæmum hópum. VIRK mun fjölga atvinnulífstenglum hjá sér enn frekar og opna á þjónustu gagnvart fleiri hópum en áður sem mun auka tækifæri einstaklinga í þjónustu hjá VIRK við að komast inn á vinnumarkaðinn.

VIRK var fyrst stofnana og fyrirtækja á Íslandi til þess að taka upp og starfa eftir hugmyndafræði IPS. VIRK hefur unnið eftir hugmyndafræði IPS allt frá haustinu 2012 þegar samstarf hófst á milli VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs og geðendurhæfingar-deildar Landspítala háskólasjúkrahúss (LSH) á Laugarási.

Fyrsti atvinnulífstengill verkefnisins var ráðinn í hlutastarf til VIRK haustið 2013 í ákveðinn reynslutíma og síðan þá hefur samstarf verið á milli þessara tveggja stofnana. Í dag starfa 12 atvinnulífstenglar hjá VIRK sem allir eru menntaðir í IPS hugmyndafræðinni bæði í gegnum sérstök fjarnámskeið auk þess sem þeir sækja ráðstefnur erlendis. Hluti þeirra starfar með einstaklingum sem vísað er til VIRK frá geðendurhæfingardeild LSH Laugarási en einnig með einstaklingum frá öðrum stofnunum eins og geðheilsuteymum heilsugæslunnar á höfuðborgarsvæðinu.

Flestir þessara einstaklinga eru með alvarlega geðræna sjúkdóma. VIRK úthlutar þeim sérstökum atvinnulífstengli sem vinnur eftir hugmyndafræði IPS en klínísk meðferð og eftirfylgd með einstaklingunum er í höndum stofnananna. Samstarfið hefur gengið vel og öll sú þekking sem byggst hefur upp innan VIRK og sá lærdómur sem við höfum dregið hefur verið mjög mikilvægur fyrir framtíðarþróun IPS hjá VIRK og á Íslandi í heild sinni.

VIRK hefur verið drifkrafturinn í að kynna IPS hugmyndafræðina/íhlutunina bæði í gegnum vinnustofur og einnig með fyrirlestrum fyrir starfsendurhæfingarstöðvar á höfuðborgarsvæðinu og á landsbyggðinni sem og fyrir aðrar stofnanir eins og félagsþjónustu Reykjavíkur og Fangelsismálastofnun, svo eitthvað sé nefnt. VIRK tók einnig þátt í að þýða tryggðarskalann yfir á íslensku og hefur tvisvar sinnum gert úttekt á samstarfsverkefni VIRK og LSH.

Mikilvægi IPS í almennri starfsendurhæfingu

Helsti munurinn á IPS og almennri starfsendurhæfingu þegar horft er á tímabærni til vinnu er sá að í starfsendurhæfingu fara einstaklingar oft fyrst í gegnum endurhæfinguna og stefna svo í starf þegar líður að lokum hennar. Þessu er öfugt farið í IPS hugmyndafræðinni þar sem vinnan er talin mikilvægur liður í öllu endurhæfingarferlinu. Þannig þarf einstaklingur ekki að hafa lokið endurhæfingu áður en hann fer að vinna heldur er þetta unnið samhliða hvoru öðru.

Til viðbótar við samstarfið við aðrar stofnanir þá hefur VIRK einnig verið að þróa sína eigin IPS þjónustu innan starfsendurhæfingar. Öllum einstaklingum sem koma í þjónustu VIRK og þurfa aðstoð við atvinnuleit stendur til boða atvinnulífstengill sem veitir ávallt einstaklingsmiðaða þjónustu. Ef í ljós kemur að þörf sé á sértækari stuðningi er hægt að vísa máli í IPS atvinnutengingu en meginskilyrðið er að einstaklingur staðfesti að hann sé tilbúinn að reyna endurkomu til vinnu.

Einn hópur hjá VIRK hefur þó sérstaklega verið tengdur við IPS-atvinnulífstengla en það eru einstaklingar sem tilheyra svokölluðum UNG19 hópi⁷. Í þessum hópi eru ungmenni á aldrinum 18-29 ára sem eru með grunnskólapróf eða minni menntun (hafa ekki lokið stúdentsprófi eða sambærilegu); eru með litla vinnusögu og/eða langan tíma frá vinnumarkaði (a.m.k. 6 mánuði); og hafa lifað við íþyngjandi félagslegar aðstæður, t.d. erfið uppvaxtarsaga, líttill félagslegur stuðningur, óörugg búseta, fjárhagsvandi og þess háttar. Þegar farið var af stað með þennan hóp var meðal annars horft til SEED (Supported employment & preventing early disability) rannsóknarinnar sem gerð var í Noregi á sambærilegum hópi⁸. Þar sýndu niðurstöður fram á góðan árangur

IPS þar sem merkjanlegur munur var á milli samanburðarhópa. IPS atvinnutenging var öflugra úrræði til þess að auka atvinnuþátttöku hópsins. Þannig komust fleiri einstaklingar í samkeppnishæf störf á almennum vinnumarkaði samanborið við hópinn sem fékk hefðbundna starfsendurhæfingu. Við hjá VIRK höfum einnig séð frábærar tölur í UNG19 hópnum en markmið verkefnisins var að hækka virknihlutfall (auka atvinnuþátttöku) ungs fólks á aldrinum 18–29 ára⁷.

IPS leggur megináherslu á að koma atvinnu- eða námstengingu af stað snemma í starfsendurhæfingunni. Vinnan er í raun úrræði í starfsendurhæfingunni þar sem verið er að þjálfra færni í raun-aðstæðum, úti á vinnumarkaðnum eða í námi. Þannig er ekki endilega verið að bíða eftir því að búið sé að endurhæfa

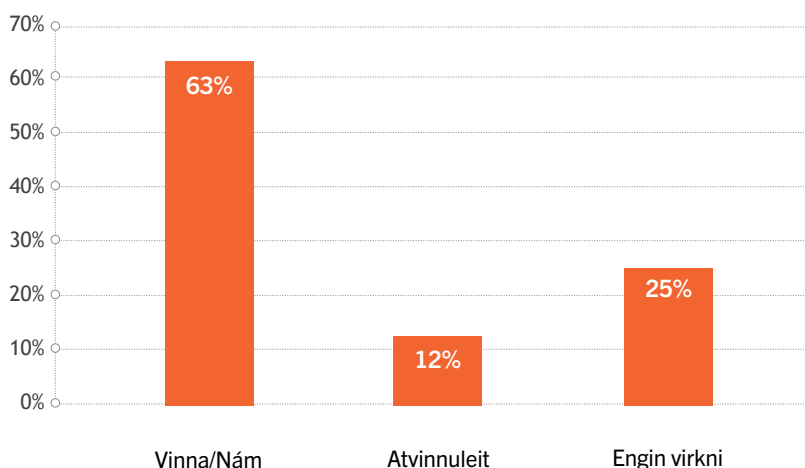
einstaklinginn þar til hann er tilbúinn til að fara að vinna. Hér er áhugavött til vinnu og náms lykilmáttur. Lögð er áhersla á að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og hvetja hann áfram með því að einblína á styrkleika.

Samhliða þessu tekur einstaklingurinn þátt í starfsendurhæfingu með aðstoð ráðgjafa VIRK sem vinnur að því að lágmarka áhrif hindrana til vinnu/námsþátttöku með aðstoð þverfaglegs klíníks teymis innan VIRK. Þetta verklag hefur skilað mjög góðum árangri og hafa margir ungir og áhugasamir einstaklingar komist inn á vinnumarkaðinn í gegnum þetta verkefni. Á myndum 2 og 3 má sjá tölfræðilegar upplýsingar um árangur þessa starfs bæði hjá einstaklingum frá LSH Laugarási og einnig UNG19 hópnum.

Upplýsingar um einstaklinga frá LSH Laugarási sem voru með IPS-atvinnulífstengil frá VIRK og útskrifuðust úr þjónustu á árunum 2020–2023

- Meðallengd í þjónustu atvinnulífstengils var 9 mánuðir
- 57 einstaklingar voru útskrifaðir frá atvinnulífstengli á árunum 2020–2023
 - ▶ 43 útskrifaðir í vinnu, nám eða atvinnuleit – 75%
 - 36 útskrifuðust í vinnu og/eða nám – 63%
 - 7 útskrifuðust í virka atvinnuleit – 12%
 - ▶ 14 útskrifuðust í enga virkni – 25%
 - 10 þeirra höfðu verið í einhverju tímabundnu starfi á meðan á þjónustu hjá atvinnulífstengli stóð

Staða einstaklinga frá LSH Laugarási við útskrift frá IPS-atvinnulífstengli á árunum 2020-2023

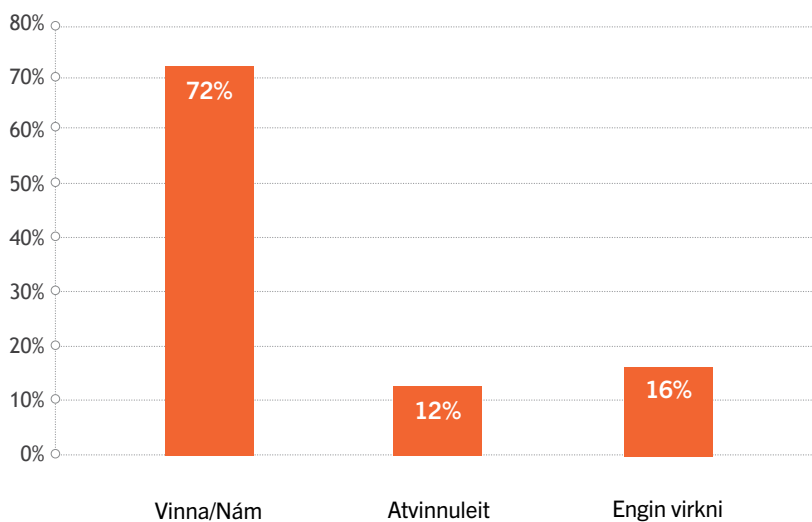


Mynd 2

Upplýsingar um einstaklinga sem voru í starfsendurhæfingu hjá VIRK en var vísað til IPS-atvinnulífstengils og luku þjónustu hjá VIRK á árunum 2021–2023

- Meðallengd í þjónustu hjá VIRK var 17 mánuðir
- 446 einstaklingar voru útskrifaðir frá VIRK á árunum 2021–2023
 - ▶ 376 útskrifaðir í vinnu, nám eða atvinnuleit – 84%
 - 323 útskrifuðust í vinnu og/eða nám – 72%
 - 53 útskrifuðust í virka atvinnuleit – 12%
 - ▶ 70 útskrifuðust í enga virkni – 16%

Staða einstaklinga við útskrift úr starfsendurhæfingu hjá VIRK á árunum 2021-2023 sem höfðu fengið aðstoð IPS-atvinnulífstengils í ferlinu



Mynd 3

Samstarf á Íslandi

Það er mikið fagnaðarefni að IPS hugmyndafræðin hefur náð að dreifa úr sér hér á landi undanfarin ár. Það er til vitnis að um sé að ræða aðferð sem skilar árangri. Stofnað hefur verið til samstarfs milli þeirra sem starfa eftir IPS hugmyndafræðinni á Íslandi og í dag eru það fjórar stofnanir sem standa að þessu samstarfi. Það eru VIRK, Vinnumálastofnun, Landspítalinn og Virknihús hjá Reykjavíkurborg.

Samstarfið stuðlar meðal annars að faglegri uppbyggingu IPS á Íslandi með tilliti til gæðaúttekta, tölulegra samantekta og rannsókna. Einnig er verið að vinna að sameiginlegri umsókn Íslands inn í samtökin „International IPS learning community“ sem væri spennandi skref í

átt að áframhaldandi faglegri þróun IPS starfs hér á landi. Hjá samtökunum má sækja handleiðslu, fræðslu og stuðning við innleiðingu nýrra IPS verkefna í framtíðinni.

IPS þekkingarsetur

Undanfarin ár hefur IPS þekkingarsetur verið í þróun hjá VIRK með það að megin markmiði að geta betur stutt við starfsendurhæfingarstöðvar og aðrar stofnanir sem vilja vinna eftir IPS hugmyndafræðinni. Hjá þekkingarsetrinu stendur meðal annars til að bjóða upp á fræðslu og stuðning auk handleiðslu fyrir atvinnulífstengla í nýjum IPS verkefnum.

Í þessu sambandi hefur VIRK nú þegar greitt fyrir þátttöku starfsfólks starfs-

endurhæfingarstöðva hérlendis á fjar-námskeiði um IPS hugmyndafræðina. Með framtakinu vonast VIRK eftir því að innan skamms verði IPS atvinnutenging í boði fyrir einstaklinga vítt og breitt um landið og þannig sé hægt að taka mikilvæg skref í að efla starfsendurhæfingu á Íslandi enn frekar.

Heimildir

1. Modini M, Tan L, Brinchmann B, et al. Supported employment for people with severe mental illness: systematic review and meta-analysis of the international evidence. *Br J Psychiatry* 2016; 209: 14–22.
2. Bond GR, Drake RE, Pogue JA. Expanding Individual Placement and Support to Populations With Conditions and Disorders Other Than Serious Mental Illness. *Psychiatric services*. 2019;70(6): 488-498.
3. Burns T. IPS-LITE. Árangursrík leið inn á vinnumarkaðinn fyrir einstaklinga með geðræn vandmál. *Ársrit VIRK*. 2017; 48-51.
4. Drake RE and Wallach MA (2020) Employment is a critical mental health intervention. *Epidemiology and Psychiatric Sciences* 29, e178, 1–3
5. Frederick DE and VanderWeele TJ (2019) Supported employment: meta-analysis and review of randomized controlled trials of individual placement and support. *PLoS ONE*. 2019;14:e0212208
6. Knapp M, Patel A, Curran C, et al. Supported employment: cost-effectiveness across six European sites. *World Psychiatry* 2013;12, 60–68
7. Gunnhildur Kristjánsdóttir, Sigurlaug Lilja Jónasdóttir og Svandís Nína Jónsdóttir. Ungt fólk í starfsendurhæfingu. *Ársrit VIRK*. 2020;34-39.
8. Sveinsdóttir V, Lie SA, Bond GR, et al. Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial. *Scand J Work Environ Health*. 2020;46(1): 50-59.



GÓÐ ÚRRÆÐI Í HEIMABYGGÐ



EINSTAKLINGAR SEM
LEITA TIL VIRK EIGA
SÉR MARGVÍSLEGA
SÖGU. ÞÓRSTEINA
SIGURBJÖRNSDÓTTIR
RÁÐGJAFI VIRK Í
VESTMANNAEYJUM
HEFUR KYNNST ÝMSU
Í SÍNU STARFI.

Er algengt að fólk í Vestmannaeyjum leiti eftir þjónustu hjá VIRK?

„Það er að aukast. Ég hef fundið fyrir því að það er vitundarvakning hvað VIRK varðar í Vestmannaeyjum. Ég er komin í gott samstarf við lækni í Vestmannaeyjum sem sendir beiðnir inn til VIRK fyrir einstaklinga með heilsuþrest sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda.

Segja má að við myndum teymi, ég fyrir VIRK, læknir og félagsráðgjafi hjá Heilbrigðisstofnun Suðurlands í Vestmannaeyjum og starfsmaður Tryggingastofnunar í Vestmannaeyjum. Við höldum samráðs-fundi um það bil einu sinni í mánuði.

Ég er líka ráðgjafi VIRK á Suðurlandi og tek þá aðallega málin sem eru í dreifbýli á Suðurlandi, til dæmis á Hellu, Flúðum, Vík

og Hvolsvelli. Jafnvel stundum á Selfossi og Hveragerði.“

Hvað er það helst sem hrjáir fólk sem leitar til VIRK á þínu stóra svæði?

„Þetta er mjög einstaklingsbundið, stundum er um að ræða stoðkerfisvanda og eða andleg veikindi. Afleiðingar af slysum og aðrar hindrandir sem fólk stríðir við og kemur í veg fyrir að það geti verið á vinnumarkaði.“

Hefur Covid-19 samkvæmt þinni reynslu haft miklar afleiðingar hvað vinnuþátttöku snertir?

„Við erum að sjá beiðnir um endurhæfingu hjá fólki sem fengið hefur Covid-19 og misst færni af þeim sökum. Þá er það að glíma við afleiðingar sjúkdómsins og er komið í endurhæfingu til þess að byggja sig upp heilsufarslega svo það geti komist aftur út á vinnumarkaðinn.“

Er fólk á þessu svæði að einhverju leyti með önnur einkenni en annars staðar á landinu?

„Nei það tel ég ekki vera. Þrátt fyrir að Vestmanneyjar séu þekkt útgerðarsvæði þá er ég ekki að fá inn til mín fleiri sjómenn en fólk úr öðrum stéttum. Þess eru dæmi að fólk lendi í sjóslysum og geti ekki lengur stundað sjómennsku en það er sem betur fer fátítt nú orðið. Slíkt var algengara áður fyrr.“

Iðja einstaklings í brennidepli

Hvað hefur þú verið lengi ráðgjafi hjá VIRK?

„Ég hóf störf sem ráðgjafi hjá VIRK í maí 2018. Ég er iðjubjálfi að mennt og sú menntun hefur nýst mjög vel í starfi sem ráðgjafi. Iðjubjálfi er með menntun þar sem iðja einstaklings er í brennidepli. Erum að horfa á iðju einstaklings, heilsu og lífsgæði. Umhverfi skoðað í víðu samhengi ásamt einstaklingsþáttum og færni viðkomandi við dagleg viðfangsefni.“

Í starfsendurhæfingu erum við að efla starfsgetu fólks með heilsubrest sem stefnir að aukinni þátttöku á vinnumarkaðinum. Þess má geta að eftir útskrift sem iðjubjálfi starfaði ég sem iðjubjálfi hjá Vestmannaeyjabæ og sinnti þeim sem voru í atvinnu með stuðningi. Síðar varð ég forstöðumaður á Hamri, hæfingarstöð fyrir fullorðna einstaklinga með fötlun.“

Er algengt að fólk geti ekki snúið aftur til sinna fyrri starfa?

„Já það eru mörg dæmi um það. Til dæmis ef fólk getur ekki farið í líkamlega erfitt starf sem það áður sinnti. Þá þarf að finna eitthvert starf sem hentar betur út frá færni og getu viðkomandi einstaklings. Ég er í mínu starfi líka að styðja þjónustugegna VIRK við atvinnuleit og jafnvel vinnuprófun.“

Þetta er að vísu lítil eyja og því of krefjandi að finna nýtt starf við hæfi. Við erum einnig með unga einstaklinga sem við erum þá að aðstoða við að móta stefnu til framtíðar, oft fer viðkomandi í nám sem gefur fólki réttindi til háskólanáms, svo sem háskólabrá, einnig bókaranám og fleira.“

Mikil streita í æ flóknara samfélagi

Hvað með önnur úrræði í Vestmannaeyjum?

„Ég er mjög ánægð með þau úrræði sem eru fyrir hendi í minni heimabyggð. Ég get nefnt gott aðgengi að sjúkrahjálfrum. Námskeið

” Starfsendurhæfing hjá VIRK er í stöðugri þróun. Við erum alltaf að reyna að gera betur og bæta þjónustuna.“

undir handleiðslu sjúkráþjálfara í hreyfiflæði og bandvefslosnun. Einnig Fyso-Flow sem er létt hreyfing sem hentar vel fyrir fólk sem glímir við stoðkerfisvanda. Við höfum einnig aðgang að sálfræðipjónustu í Eyjum.“

Ég er líka í góðri samvinnu við Viskufræðslu- og símenntunarmiðstöð Vestmannaeyja sem bjóða upp á fjölbreytt námskeið, svo sem í fjármálalæsi, sjálfs-eflingu og íslenskukennslu fyrir útlendinga. Þá má nefna góða aðstöðu hvað varðar líkamsrækt og sund. Við í Vestmannaeyjum höfum líka fengið aðgengi að flottum úrræðum í gegnum fjarfundi. Stundum þarf fjölbreyttari meðferðarræði en til eru í heimabyggð.“

Er aukin aðsókn að starfsendurhæfingu í kjölfar eldgosanna á Reykjanesi?

„Á undanförunum árum hefur verið vaxandi flutningur fólks á Suðurland og við ráðgjafar á því svæði höfum fundið fyrir aukinn eftirspurn eftir þjónustu hjá VIRK. Við höfum grun um að það geti næstu mánuði komið fólk sem leitar eftir þjónustu hjá okkur frá eldgosasvæðinu og búum okkur undir það. Við inntöku á þjónustu kemur fram hvaðan viðkomandi einstaklingur kemur.“

Er kynjamunur á þeim sem leita eftir þjónustu VIRK á þínu svæði?

„Aðeins fleiri konur leita eftir endurhæfingarpjónustu hjá VIRK bæði í Vestmannaeyjum og á Suðurlandi. En það er að aukast að karlmenn leiti eftir að komast í þjónustu hjá VIRK. Óneitanlega er mikil streita og álag á fólk í æ flóknara samfélagi. Fólk gegnir mörgum hlutverkum og þarf að halda ótrúlega mörgum boltum á lofti. Stundum verður þetta fólki ofviða.“

Eru samgöngur hugsanlega að trufla starfsendurhæfingu þjónustugegna VIRK í Vestmannaeyjum?

„Vestmannaeyingar vegna búsetu sinnar geta lent í því að ferðir séu stopular sem svo aftur leiðir til þess að fólk þarf að fresta tímum sem það á bókaða upp á landi.“

Einkum getur þetta gerst yfir vetrartímann. Fólk sem býr í Eyjum er vant þessu og skipuleggur sig með tilliti til þessarar óvissu sem ríkir varðandi samgöngur.“

Allt snýst um áhugahvöt og færni þjónustugegna

Hefur þjónusta VIRK breyst á þeim sex árum sem þú hefur starfað sem ráðgjafi þar?

„Starfsendurhæfing hjá VIRK er í stöðugri þróun. Við erum alltaf að reyna að gera betur og bæta þjónustuna. Vissulega er meiri vitundarvakning með starfsemi VIRK en eigi að síður þarf maður stundum að kynna starfsendurhæfingarpjónustu VIRK í fyrirtækjum vegna þeirra sem leita þar eftir starfi.“

Stundum fer ég inn í fyrirtæki og reyni að fá vinnuprófun fyrir ákveðna einstaklinga sem kannski eru með litla starfsreynslu eða menntun og þurfa því meiri stuðning en aðrir starfsmenn. Vinnuprófun er einkum ætluð til að sinna viðkomandi starfi. Í svona vinnuprófun vonar maður óneitanlega að einstaklingurinn fái vinnu á staðnum er vinnuprófun lýkur. Þetta gengur þannig fyrir sig að þjónustugeginn lætur í ljós áhuga á ákveðnum störfum og ég fer svo og reyni að koma á vinnuprófun í samræmi við það. Allt snýst þetta um áhugahvöt og færni þjónustugegna.“

Á þessum sex árum sem ég hef verið ráðgjafi hjá VIRK hef ég séð fjölbreytni í úrræðum aukast og á landsbyggðinni hafa fjarrræði aukist til muna. Með auknum úrræðum náum við að sinna skjólstaðingum okkar út frá þeirra þörfum hverju sinni.“

Það er alveg dásamlegt að sjá þegar einstaklingar hjá okkur ná að fóta sig á vinnumarkaði á ný. Það er líka góð tilfinning að sjá hvernig sjálfsmynd fólks breytist í starfsendurhæfingunni og þeir fá meira sjálfstraust. Einnig eru til kraftaverkasögur sem auka enn á þá tilfinningu að maður sé að vinna gott starf. VIRK hefur að mínu mati unnið frábærlega fyrir okkur öll.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

KRISTÍN GUNDA VIGFÚSDÓTTIR

HALLDÓRA S. GUNNLAUGSDÓTTIR sjúkraþjálfarar og sérfræðingar hjá VIRK

HREYFING ALLRA MEINA BÓT?



ÞEGAR RÆTT ER UM HEILBRIGÐAN LÍFSTÍL, FOR-
VARNIR Í ÞÁGU HEILSU FÓLKS OG HEILSUEFLINGU
ER HREYFING ALLTAF NEFND MEÐAL ANNARRA
GRUNNPÁTTA EINS OG HOLLRAR NÆRINGAR,
ÚTIVISTAR, HVÍLDAR OG GEDRÆKTAR.

Að auki hafa rannsóknir sýnt að hreyfing er gagnleg til forvarna og meðferðar á ýmsum langvinnnum sjúkdómum og heilsufarskvillum. En hvað er það við hreyfingu sem er svona nytsamlegt? Hvaða áhrifum er hægt að ná með hreyfingu og þjálfun?

Hreyfingarleysi

Tækniþróun undanfarinna áratuga hefur stuðlað að gríðarlegum framförum á mörgum sviðum en um leið hefur dregið úr hreyfingu. Hún er nú ekki eins sjálfsgöður og eðlilegur hluti af daglegu lífi

” Nánast öll form hreyfingar, allt frá þolþjálfun til jóga, draga úr streituástandi og er því hægt að nýta hreyfingu sem verkfæri til streitustjórnunar⁴.

eins og áður. Samhliða þessum breytingum hafa komið upp nýjar áskoranir varðandi heilsu fólks. Aukin kyrrseta er tengd lakari heilsu, aukinni tíðni langvinnra lífsstíls- og samfélagsjúkdóma, þ.e. sjúkdóma sem eru tengdir erfðum, lífsstíl og umhverfi, ótímabærum dauðsföllum¹ og ýmsum stoðkerfiseinkennum.

Fyrirgreindir sjúkdómar orsaka um 80% af allri sjúkdómsbyrði í Evrópu, draga umtalsvert úr lífsgæðum og athafnagetu fólks, og skýra stærsta hluta af heilbrigðis-útgjöldum Evrópusambandsins. Helstu áhættuþættir þeirra eru hreyfingarleysi, óhollt mataræði, reykingar, áfengisneysla

og geðheilbrigðisvandamál. Það er því til mikils að vinna að fyrirbyggja og meðhöndla slíka sjúkdóma². Segja má að stjórnvöld, heilbrigðiskerfi og almenningur standi frammi fyrir nýrri áskorun hvað það varðar.

Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin (WHO) hefur birt leiðbeinandi fyrirmæli um að fólk lágmarki kyrrsetu eins mikið og kostur er og leitist við að skipta henni út fyrir hreyfingu. Stofnunin hefur beint tilmælum til þjóða um að hvetja þegna sína til hreyfingar enda er hreyfingarleysi einn af aðaláhættuþáttum lífsstíls- og samfélagsjúkdóma og kyrrsetufólk er í 20-30% meiri hættu á óvæntu andláti en þeir sem stunda reglubundna hreyfingu^{1,3}.

Áhrif hreyfingar

Hreyfing er hvers konar vinna beinagrindarvöðva sem eykur orkunotkun umfram það sem hún er í hvíld. Flestar athafnir daglegs lífs falla þar undir¹ og má nefna sem dæmi heimilisstörf, garðvinnu, íþróttir og göngur úti í náttúrunni. Stoðkerfið, þ.e. bein, beinagrindarvöðvar og liðir, er hannað til hreyfingar og það þarf að nota reglubundið til að viðhalda úthaldi og getu í lífi og starfi.

Nánast öll form hreyfingar, allt frá þolþjálfun til jóga, draga úr streituástandi og er því hægt að nýta hreyfingu sem verkfæri til streitustjórnunar⁴.

Rannsóknir sýna á óumdeilanlegan hátt fram á margvíslegan ávinning reglubundinnar hreyfingar á heilsu og lífsgæði einstaklinga. Hreyfingin á þátt í að fyrirbyggja lífsstíls- og samfélagsjúkdóma og er mikilvægur hluti af meðferð þeirra. Reglubundin hreyfing stuðlar að bættri hugrænni getu, betri svefni og dregur úr einkennum depurðar og kvíða. Einnig upplifa margir aukið sjálfstraust og meiri áhugahvöt í kjölfar reglubundinnar hreyfingar. En þrátt fyrir þessa vitneskju er stór hluti fólks í velferðarríkjum ekki að hreyfa sig nægjanlega til að stuðla að góðri heilsu¹.

Landlæknisembættið hefur nýlega uppfært leiðbeiningar um lágmarks hreyfingar m.t.t. heilbrigðis og heilsuváar. Leiðbeiningarnar byggja m.a. á vinnu WHO í málaflöknum. Þar kemur fram ráðlegging til einstaklinga á öllum æviskeiðum, óháð líkamlegu ástandi, um að leitast við að takmarka kyrrsetu, stunda reglulega hreyfingu og miða við að hún fari ekki niður fyrir ákveðin viðmiðunarmörk.

Viðmiðin eru breytileg eftir æviskeiðum og eru gefin út fyrir börn og unglunga (6-17 ára), fullorðna (18-64 ára), með sérstökum ráðleggingum á meðgöngu og eftir fæðingu, og eldra fólk (64 ára og eldri). Í fyrsta skiptið er að finna sértækar ráðleggingar fyrir fatlaða einstaklinga sem eru sérstaklega hvattir til hreyfingar.

RÁÐLAGT ER:

Öll fullorðin ættu að hreyfa sig reglulega

Í hverri viku ætti að:

Hreyfa sig rösklega í minnst 150-300 mínútur

eða

Hreyfa sig kröftuglega minnst 75-150 mínútur

eða

Stunda sambærilegt magn af rösklegri til kröftugri hreyfingu

Minnst 2 daga vikunnar ætti að stunda hreyfingu sem styrkir vöðva

Hér er átt við loftháða hreyfingu af miðlungs ákefð sem eykur hjartslátt og öndun í minnst 2,5-5 klst. samtals yfir vikuna. Dæmi eru röskleg ganga, hjóla, synda, dansa, garðvinna og heimilisþrif.



Hér er átt við loftháða hreyfingu af mikilli ákefð sem kallar fram mæði og svita í minnst 1 klst. og 15 mín - 2 klst. og 30 mín samtals yfir vikuna. Dæmi eru fjallganga, hlaupa eða synda hratt, kröftug lotþjálfun, fótþolti og önnur hreyfing af krafti.



Almennt má miða við að 2 mínútur af rösklegri hreyfingu jafngildi 1 mínútu af kröftugri hreyfingu.

Hreyfingin, sem er hluti af heildarhreyfingu vikunnar, ætti að vera röskleg eða kröftug og virkja alla stærstu vöðvahópa líkamans s.s. í fótleggjum, mjóðrum, baki, brjósti, kvíð, öxlum og örmum. Dæmi eru styrktaræfingar með eigin líkamabygnd, æfingateygjur og lóð ásamt sumum tegundum jóga.



Hreyfing - ráðleggingar embættis landlæknis⁵

Hreyfing umfram viðmiðunarmörkin stuðlar að frekari heilsufarslegum ávinningi upp að vissu marki en einstaklingsbundið er hvar efri mörk liggja og er þar lítið til meiðsla og ofþjálfunar. Á myndinni á fyrri síðu má sjá leiðbeiningarnar fyrir fullorðna einstaklinga⁵.

Hve mikið er þá ákjósanlegt að ég hreyfi mig? Á hvaða formi? Af hvaða ákefð? Þetta eru algengar spurningar sem koma upp varðandi líkamsþjálfun. Við þeim er ekkert einhlítt svar en að velja hreyfingu sem einstaklingar hafa gaman af og sjá tilgang í varðar leiðina að góðum árangri. Fyrir þann sem ekki hefur stundað reglubundna hreyfingu, t.d. eftir langt hlé, vegna sjúkdóma eða slysa, er oftast en ekki erfitt að hefja hana. Því getur verið mikilvægt að leita aðstoðar heilbrigðisstarfsfólks við að taka fyrstu skrefin að nýjum lífsstíl.

Hér á eftir verður fjallað stuttlega um rannsóknir sem gerðar hafa verið á hreyfingu og umhverfi, fjallað um hreyfingu og stoðkerfið, og tæpt á hvernig hreyfing getur haft áhrif á sjúkdóma og sjúkdómseinkenni.

Hreyfing í náttúrunni

Eitt af því sem er umtalað nú á tímum er hvort betra sé að stunda hreyfingu utan dyra en innan. Þetta hefur verið rannsakað og meðal annars fundist vísbendingar um að hreyfing í náttúrulegu umhverfi skili meiri árangri en hreyfing innan dyra.

Fyrst má nefna rannsókn sem byggði á þeirri staðreynd að þjálfun bætir hugræna getu og að vel er þekkt að það að vera úti í náttúrulegu umhverfi bætir hugræna getu á svipaðan hátt. Borin var saman 15 mínútna ganga úti og 15 mínútna ganga inni. Áreynslan innandyrna í þennan stutta tíma dugði ekki til að bæta útkomuna í prófinu sem notað var til að meta hugarstarfið (visual oddball task) en áreynslan utandyra bætti árangurinn marktækt. Rannsakendur leggja því áherslu á að æfa í náttúrulegu umhverfi og velja því upp hvort ekki sé betra að hreyfa sig úti fyrir og eftir vinnu í stað þess að velja að fara í ræktina⁶.

Önnur athyglisverð rannsókn var gerð á Íslandi og byggir á því að rannsóknir hafa sýnt að regluleg hreyfing lengir litningaenda og við það minnkar áhætta á sjúkdómum og lífslíkur aukast. Tveir hópar þátttakenda breyttu um lífsstíl og stunduðu reglubundna þolþjálfun yfir fimm mánaða tímabil frá vetri til sumars, annað

hvort í heilsurækt eða í borgarnáttúru. Viðmiðunarhópur breytti ekki um lífsstíl. Litningaendar lengdust marktækt í öllum hópum en tilhneigingin var meiri í þolþjálfunarhópnum.

Þá mældist litningaendaensím sem tengt er getu til viðhalds og lengingar litninganna, marktækt minna hjá hópnum sem þjálfaði inni en hjá náttúru- og viðmiðunarhópnum og telja rannsakendur það merki um minni getu til viðhalds og/eða lengingar litningaenda. Rannsakendur álykta: „Umhverfið þar sem regluleg hreyfing fer fram virðist skipta máli fyrir viðhald litningaenda. Náttúruríkt umhverfi hefur í þessu samhengi jákvæðari áhrif en manngert”⁷.

Hreyfing og stoðkerfið

Hreyfing er drifin af vöðvasamdrætti beinagrindarvöðva. Samdrátturinn krefst súrefnis og næringar og þess vegna fer hjartað að dæla meira blóði til

þeirra. Samdrátturinn í vöðvunum gerir kröfur til samdráttareininga vöðvans og stuðlar að viðhaldi eða jafnvel aukningu vöðvamassans, háð því hversu kröftugur hann er. Einnig hjálpar vöðvasamdrátturinn sjálfur við að dæla blóði um vöðvann og næra hann. Ef vöðvi er í síspennu en ekki notaður við hreyfingar eða kröftugan samdrátt hrörna byggingaeiningar hans og háræðabéttni minnkar, upp kemur ástand sem oft er ranglega nefnt vöðvabólga en er í eðli sínu ekki bólga.

Auk þess stuðlar hreyfing að næringarflutningi til vefja sem ekki eru tengdir blóðrás beint með þeim þrýstingsbreytingum sem samdrátturinn og hreyfingin sjálf valda. Þetta á við um vefi eins og brjós og brjósþófa í hrygg. Súrefnisflutningur til þessara vefja á sér stað með flæði súrefnis frá meiri styrk til minni. Margt konar nöfn eru notuð um þjálfun en skipta mátti þjálfun upp á eftirfarandi hátt eftir eðli hennar og þeim áhrifum sem þjálfunin orsakar.

Styrktarþjálfun felur í sér þjálfun vöðvahópa til stækkunar og styrkingar í þeim tilgangi að geta tekið á af meira afli og til lengri tíma. Hún bætir beinþéttni og getur þannig komið í veg fyrir beinþynningu. Til að ná styrktaráhrifum er miðað við að lyfta þyngd í mesta lagi 8-12 sinnum í einni lotu og jafnvel endurtaka í þremur settum.

Þolþjálfun gefur grunninn að styrkingu lungna, hjarta- og æðakerfis líkamans, hún er sú tegund hreyfingar sem mest áhrif hefur á andlega líðan. Slík áreynsla örvar drifkerfi líkamans með tilheyrandi aukningu á framleiðslu og seyti streitu-hormónsins adrenalíns og taugaboðefnisins noradrenalíns. Við þolþjálfun er hjartsláttartíðni á bilinu 60-85% af mestu mögulegu hjartsláttartíðni. Viðmið þolþjálfunar er að þátttakandi geti haldið uppi samræðum á meðan á þjálfun stendur.

Liðleikapjálfun felur annars vegar í sér að þjálfna liðleika beint með því að teygja á vöðvum og liðamótum og hins vegar með því að bæta lipurð, þ.e. styrkja vöðva sem eru andstæðir við teygða vöðvann. Með liðleikapjálfun má bæta líkamsstöðu og stuðla að æskilegri beitingu líkamans.

Þjálfun hreyfistjórnar felur í sér þjálfun á stærri hreyfingum jafnt sem fínhreyfingum sem þátt eiga í hreyfiproska eða til að ná að stýra á ný hreyfingum í kjölfar sjúkdóma eða slysa. Hreyfistjórn byggir á samstillingu taugakerfis, vöðvasamdráttar og liðhreyfinga. Hreyfing, sem bæta á stjórn á, er endurtekin þar til stjórnin fer að dvína. Þá er ráðlagt að hvíla áður en hafist er handa á ný við þjálfunina.

Staðbundin styrktar- og úthaldsþjálfun felur í sér að leggja áherslu á að þjálfna styrk og úthald í vöðvum sem hafa misst kraft og úthald vegna verkjavanda og/eða aðgerða, t.d. vöðva í kringum mjóbak, hné eða öxl.



” Rannsakendur leggja því áherslu á að æfa í náttúrulegu umhverfi og velta því upp hvort ekki sé betra að hreyfa sig úti fyrir og eftir vinnu í stað þess að velja að fara í ræktina⁶.

Hreyfing sem meðferð sjúkdóma

Vegna þeirra jákvæðu áhrifa sem hreyfing hefur á ýmsa sjúkdóma, heilsufarskvilla og hamlandi einkenni er nú farið að nota hreyfingu sem meðferð, annað hvort eina og sér eða samhliða öðrum meðferðarformum. Hreyfiseðill er dæmi um hvernig „vísað er á hreyfingu” til þeirra einstaklinga sem glíma við ákveðna sjúkdóma og sjúkdómseinkenni. Sjúkraþjálfari í heilsugæslu sér um að skipuleggja hreyfinguna með þeim einstaklingi sem er að glíma við sjúkdóma sem rannsóknir hafa sýnt fram á að hreyfing hafi jákvæð áhrif á t.d. offitu, sykursýki 2, þunglyndi, kvíða, depurð, hækkaðan blóðþrýsting, langvinna verki, hjarta- og lungnasjúkdóma, hækkaða blóðfitu eða beinþynningu⁸.

Margir fræðimenn hafa skrifað um hreyfingu og áhrif hennar á þunglyndi og offitu. Hér verður tæpt á örfáum atriðum um hreyfingu, þunglyndi og offitu.

Hreyfing og þunglyndi

Þegar meðferð á þunglyndi ber á góma dettur sennilega flestum í hug lyfjameðferð. Michael Craig Miller, læknir hjá Harvard læknaháskólanum, leggur áherslu á að þunglyndislyf séu ekki eina meðferðarformið við þunglyndi. Hann segir að fyrir suma sé þjálfun jafn áhrifarík og lyf þó að þjálfun sé hins vegar ekki nægjanleg þegar um alvarlegt þunglyndi sé að ræða. Hann útskýrir að besta hreyfingin til að vinna bót á þunglyndi sé þjálfun af lágrí ákefð til langs tíma. Slík þjálfun örvar frumvöxt og

taugatengingar í heilasvæði sem er kallað dreki (e. hippocampus) og hefur með skap/hugarástand að gera og hjálpar þannig til við að minnka þunglyndiseinkenni⁹.

Í yfirlitsriti Brendons Stubbs og Simonar Rosenbaum um þjálfunarinnngrip við andlegum vanda er ítrekað að hafa beri í huga að þunglyndi er misalvarlegt og einkennamynd breytileg milli einstaklinga. Því gæti mismunandi hreyfing haft mismunandi áhrif á einkennin. Rannsókn hefur t.d. sýnt að bæði þolþjálfun og styrktarþjálfun yfir 10 vikna tímabil er árangursrík við að draga úr þunglyndi. Auk þess er minnt á að eitt þjálfunarskipti hefur sýnt sig að bæta skap og vellíðan og á þeim forsendum gæti þjálfun nýst þunglyndum einstaklingi við að stýra þunglyndiseinkennum sínum¹⁰.

Allt ber hér að sama brunni, þjálfun er



mikilvæg við að draga úr þunglyndiseinkennum.

Hreyfing og offita

Í faraldsfræðilegum rannsóknum hefur offita og hár líkamsþyngdarstuðull verið tengdur langvinnum sjúkdómum eins og hjarta- og æðasjúkdómum, sykursýki, langvinnum nýrnasjúkdómi, mörgum tegundum krabbameins og fjölmörgum stoðkerfissjúkdómum¹¹.

Fræðimaðurinn Daniel Lieberman leggur áherslu á að finna þurfi góðar leiðir til að fyrirbyggja óhóflega þyngdaraukningu einstaklinga og stuðla að þyngdartapi. Hann segir að þolþjálfun sé óumdeilanlega betri þjálfun en styrktarþjálfun við að fyrirbyggja offitu og snúa þróun þyngdaraukningar við en tekur þó fram að umdeilt sé hve mikil ákefð í þolþjálfun sé hentugust.

Síðan leggur Daniel Lieberman mikla áherslu á að þeir sem glíma við offitu þjálfu sig því þjálfun vinnur gegn slæmum

áhrifum ofþyngdar eins og til dæmis langvinnu bólguástandi í lífamanum, þó svo að þeir léttist ekki¹².

Hreyfing og þjálfun í starfsendurhæfingu

Forsenda þess að einstaklingar hefji starfsendurhæfingu hjá VIRK er að þeir séu að glíma við samsettan heilsuþrest sem hefur hindrandi áhrif á atvinnuþátttöku. Þeir eiga margir hverjir það sameiginlegt að stunda ekki reglubundna hreyfingu og verða því af þeim jákvæðu áhrifum hreyfingar sem tíunduð eru hér að framan.

Í starfsendurhæfingu er leitast við að hvetja einstakling til reglubundinnar hreyfingar með þeim stuðningi sem hver og einn þarfnast. Sumum hentar að æfa innan dyra, öðrum úti, sumum á þurru landi en öðrum í vatni, sumum í hópi en aðrir eru sáttari við að hreyfa sig einir, eða stundum í hópi og stundum einir. Mikilvægt er að einstaklingi finnist sú hreyfing sem valin er vera skemmtileg, því ef hún er það ekki eru líkur á að hann sinni henni ekki, hvorki á meðan starfsendurhæfingu stendur né til lengri tíma litið. Þó þarf stundum að láta sig hafa það að gera „leiðinlegar æfingar” ef þær bæta líðan eða halda einkennum niðri, gefa möguleika á fjölbreyttari tómsundandiðju og þjálfun, og bæta færni til atvinnuþátttöku.

Þeir sem eru sjálfstæðir í hreyfingu fara oft í gönguferðir og sund á eigin vegum en fá gjarnan stuðning VIRK í formi líkamsræktarkorts sem gefur aðgang að tækjasal eða á jórgastöð liggja áhugi þar.

Margir þurfa stuðning fagaðila við hreyfingu, t.d. þeir sem glíma við verkjavanda eða afleiðingar sjúkdóma eða þeir sem hafa ekki hreyft sig reglubundið til lengri tíma.

Verkir hafa yfirleitt þær afleiðingar að hreyfistjórn og staðbundið úthald minnkar bæði á verkjavæðinu og aðlægt því. Einstaklingur með verkjavanda í mjóbaki þarf yfirleitt leiðsögn sjúkraþjálfara til að bæta stjórn og ná hæfilegu spennustigi á kvíð- og bakvöðvum til að styðja að mjóbakslíðum (ná stjórn á stöðugleikavöðvum mjóbaks) á meðan hann framkvæmir aðrar almennar hreyfingar, t.d. heimilisstörf, göngu eða æfingar í tækjasal.

Samhliða þjálfun á bættri hreyfistjórn og staðbundnu úthaldi er lögð áhersla á fræðslu um orsakir verkja og hvaða áhrif þeir geta haft, auk kennslu í líkamsbeitingu og aukna trú einstaklings á líkamlegri getu. Sú fræðsla og kennsla fer gjarnan fram í svokölluðum bak- eða stoðkerfisskólum. Síðan þegar einstaklingur hefur bætt hreyfistjórn, úthald og líkamsbeitingu er hann tilbúnari í almenna hreyfingu auk ýmissa hreyfinga sem eru hluti af atvinnu hans eða geta aukið færni hans enn frekar til starfa.

Fyrir marga sem hafa misst starfsgetu vegna sjúkdóma eða sjúkdómseinkenna er mikilvægt að fá leiðsögn sjúkraþjálfara um stignun í hreyfingu, þ.e. aðstoð við að finna álagsmörk sín á hverjum tíma, stilla álagi í hóf en samt að reyna að bæta sig. Sumum hættir til að fara yfir strikið og þá er gott að spegla tegund og magn hreyfingar með fagaðila.

Lokamarkmiðið með reglubundinni hreyfingu í starfsendurhæfingu er alltaf að einstaklingar verði eins sjálfstæðir og mögulegt er í viðeigandi hreyfingu og haldi síðan áfram að sinna henni eftir að starfsendurhæfingu lýkur. Þannig geta þeir haldið áfram að viðhalda og jafnvel bæta jafnt andlega sem líkamlega líðan, hreyfifærni og vinnufærni.

Hreyfing er allra meina bót ...

Miðað við þá þekkingu sem er fyrir hendi í dag og hefur verið rakin stuttlega hér að framan er ljóst að hreyfing er sífellt meira að sanna gildi sitt sem meðferð og forvörn við sjúkdómum og heilsufarsvanda. Því má álykta að hreyfing sé í raun allra meina bót. Að minnsta kosti í þeim skilningi að

” Í starfsendurhæfingu er leitast við að hvetja einstakling til reglubundinnar hreyfingar með þeim stuðningi sem hver og einn þarfnast.

hún getur bætt lífsgæði og vinnufærni þó svo að hún lækni ekki allt. Þess vegna spilar hreyfing líka stóran þátt í að draga úr kostnaði í heilbrigðis- og velferðarkerfinu. Ekki má þó gleyma svefni og hvíld sem eru grunnþættir góðrar heilsu. Allt er best í hófi.

Heimildir

1. World Health Organization. *WHO guidelines on physical activity and sedentary behavior*. WHO guideline Birt 25. nóvember 2020: <https://www.who.int/publications/item/9789240015128>
2. Embætti landlæknis. *Ellefu milljarðar til lýðheilsamála í Evrópu og 800 milljónir til Íslands*. Birt 21. febrúar 2024: <https://island.is/s/landlaeknir/frett/ellefu-milljardar-til-lydheilsumala-i-evropu-og-800-milljonir-til-islands>.
3. World Health Organization. *Global action plan on physical activity 2018-2030: More active people for healthier world*. Birt 1. júní

2018: 9789241514187-eng.pdf (who.int)

4. Pruthi S, ed. *Healthy Lifestyle: Stress management*. Mayo Clinic. Birt 3. ágúst 2022. <https://www.mayoclinic.org/healthy-lifestyle/stress-management/in-depth/exercise-and-stress/art-20044469>
5. Landlæknisembættið. *Hreyfing - ráðleggingar embættis landlæknis (e.d.)* Sótt 28. febrúar af: <https://island.is/hreyfing-radleggingar-landlaeknis>
6. Boere, K., Lloyd, K., Binsted, G. et al. *Exercising is good for the brain but exercising outside is potentially better*. *Sci Rep* 13, 1140. Birt 20. janúar 2023. <https://doi.org/10.1038/s41598-022-26093-2>
7. Ólafsdóttir, G., Cloke, P., Epel, E, et. al. *Ágrip: Regluleg hreyfing í borgarnáttúru skilar heilsusamlegri útkomu en sama hreyfing í manngerðu umhverfi*. 14. vísindadagur á Reykjalundi, 2017:7. https://www.reykjalundur.is/library/Skr%C3%A1r/V%C3%ADsindi/V%C3%ADsindadagur/VD_2017_%C3%A1grip.pdf?fbclid=IwAR2nWzIb0aBHj9_8XclVhSZ_fu5FZ9h3-aF7BhzyumLdBFjcsWw8glmXngA
8. Heilsuvera. *Hreyfiseðill*. Birt 3. desember 2023: <https://www.heilsuvera.is/efnisflokkar/hreyfing/viltu-hreyfa-thig-meira/hreyfisedill/>
9. Harvard Health Publishing. *Mind and mood: Exercise is an all-natural treatment to fight depression*, viðtal við Michael Craig Miller. Birt 2. febrúar 2021. <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/exercise-is-an-all-natural-treatment-to-fight-depression>
10. Meyer J, Schuch F B, *Exercise for the Prevention and Treatment of Depression*. Í Stubbs B, Rosenbaum S, eds. *Exercise-based interventions for mental illness: Physical Activity as Part of Clinical Treatment*. Elsevier Inc.; 2018:5-11.
11. Afshin, A, Forouzanfar M H, Reitsma, M P, et al. *Health Effects of Overweight and Obesity in 195 Countries over 25 Years*. Birt 6. júlí 2017. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMoa1614362>
12. Lieberman D. *Exercise and Disease. Í Exercised: The Science of Physical Activity, Rest and Health*. Penguin Random House; 2021:301-304.



FYRST OG FREMST ÞARF FÓLK AÐ VILJA



RAGNHEIÐUR KRISTINSDÓTTIR SÉRFRÆÐINGUR HJÁ VIRK ER IÐJUPJÁLFI, LÆRÐI Í DANMÖRKU OG FÓR AÐ EIGIN SÖGN AÐ HUGA AÐ STARFSENDURHÆFINGU OG ÞJÁLFA SIG Á ÞEIM VETTVANGI. HÚN ER EINNIG MEÐ MEISTARAGRÁÐU Í MANNAUÐSSTJÓRNUN OG ER VIÐURKENNDUR AÐILI Í VINNUVERND.

“Ég er búin að vinna hjá VIRK í sex ár. Byrjaði 2018 sem atvinnulífstengill. Það getur verið flókið starf, en skemmtilegt. Krefst lipurleika. Nú starfa ég hins vegar hjá VIRK sem sérfræðingur á mat- og rýnisviði. Verkefnin eru margvísleg, svo sem skimun og afgreiðsla nýrra beiðna, kortlagning á vanda einstaklinga og fagleg aðkoma í einstaklingsmálum.

Sérfræðiteymið rýnir í framgang mála, hvað hindrar einstakling í þátttöku á vinnumarkaði, skoðar á faglegan máta vanda einstaklings í upphafi þjónustu og í ferlinu, og veitir ráðgjöfum faglegan stuðning. Í öllu starfi af þessu tagi þarf maður að hafa mikinn áhuga á fólki því til VIRK koma ólíkir einstaklingar með alls konar vanda,” segir Ragnheiður.

Hver var þín fyrri reynsla á þessu sviði?

„Ég ákvað eftir námslok að fá mér starf sem gaf mér góða þekkingu og

reyndi verulega á. Ég fékk töluverða reynslu þegar ég vann á geðsviði hjá Kleppi. Þar var skemmtilegt að vinna en líka stundum mjög erfitt. Ég var þrítug þegar ég hóf að starfa við þetta og hefði ekki viljað vera yngri. Auðvitað þarf fólk einhvers staðar að byrja en það þarf að hafa dágóða lífsreynslu í svona störfum. Það var erfitt að sitja á móti fólki sem átti átakanlega sögu að baki, þá fann ég stundum fyrir ákveðnum vanmætti. Kannski einmitt þess vegna fannst mér ég þurfa að vikka sjóndeildarhringinn. Fá fleiri sjónarhorn á þann veruleika sem blasir við þegar fólk dettur út af vinnumarkaði og þarf að fóta sig þar á ný. Hugmyndin að frekara námi var að fá breiðari sýn á veruleika þessa vettvangs.“

Ræða sérfræðingar við þá sem fá þjónustu hjá VIRK?

„Við á mat og rýnisviði VIRK hittum þjónustuvega ekki nema í sérstökum viðtölum eða mati í blábyrjun. Og einnig ef það kemur hökt í ferlið. Þá þarf ráðgjafi að fá stuðning, að einhver grípi inn í og hitti viðkomandi einstakling. Við hittum líka fólk í upphafi ef málum er vísað í sérfræðimat. Bæði þarf þá að meta hvar vilji fólks liggur og líka að skoða hver heilsuþresturinn er og hvaða ráðum er best að beita við hindrunum.“

Kemur stundum fyrir að fólk er ekki tilbúið að fara í starfsendurhæfingu?

„Já, það kemur fyrir, til dæmis ef fólk er of lasið og á kannski frekar heima í heilbrigðiskerfinu. Þá mælum við með að fólk komi ekki inn í starfsendurhæfingu heldur byrji á því að leita sér aðstoðar vegna heilsuþrestsins. Þannig myndast grunnur að starfsendurhæfingu og í framhaldinu sú hugmynd að leita fyrir sér með vinnu. Fólk þarf að fá rétta þjónustu og rétt úrræði og vinna í sínum vanda, það er skynsamlegra.“

Getur verið þræflókið ferli

Þú sinnir afgreiðslu nýrra beiðna.

Hvað eruð þið mörg sem gerid það?

„Ætli við séum ekki í kringum sextán en við vinnum í teymum, tvö og tvö saman. Ég er talsvert í því að meta hvort fólk sé komið svo langt að rétt sé að vísa því til atvinnulífstengils og líka að athuga ferlið ef framgangurinn fer að hökta. Jafnframt að skoða með ráðgjafa hvort fólk er farið að nálgast það að leita út á vinnumarkað.“

Sálfræðingar og sjúkráþjálfarar eru mikið að meta þann heilsuþrest sem verið er að glíma við, sem og framgang. Við metum

hvort viðkomandi sé að taka ábyrgð á sinni endurhæfingu og hvernig ferillinn mjakast áfram. Þetta getur verið þræflókið ferli því oft eru málin margþætt. Ekki síst þegar saman blandast líkamlegur og andlegur vandi eða ef fólk ræður illa við aðstæður og verkefni sem við blasa.

Yfirleitt ræðum við sérfræðingarnir mest við ráðgjafana. En fyrir kemur að við höfum samband við viðkomandi þjónustuvega eða vísun honum í sérfræðimat. Oftast erum við þó að skoða upplýsingar sem við höfum aðgang að og setja þjónustuvegan

” Í raun erum við stuðningsaðilar við ráðgjafann.

í viðeigandi ferli samkvæmt þeim. Sé eitt-hvað óljóst þá hringjum við í viðkomandi einstakling og förum jafnframt yfir málin með ráðgjafa til að finna út hvað er að. Sérfræðingarnir skoða mál hver með sínum gleraugum til að fá gleggri sýn á vanda hvers og eins.“

Eruð þið sérfræðingarnir alltaf sammála?

„Það kemur eðlilega fyrir að við erum ekki sammála. Þá reynum við að mætast á miðri leið og jafnframt rökstyðja okkar sjónarmið. Ráðgjafinn skiptir alltaf mjög miklu máli því hann er með puttann á púlsinum. Í raun erum við stuðningsaðilar við ráðgjafann. Maður þarf að geta aðeins bakkað til þess að einstaklingurinn fái bestu mögulegu þjónustu. Við þjálfumst þannig í að finna lendingu í málum.“

Reynir mikið á tilfinningalegt þanþol í svona vinnu?

„Það getur gert það þegar að málunum koma aðilar úr ólíkum áttum með ólíka reynslu. Við þurfum að vera flink í að taka rökum og finna út hvenær rétt er að halda sínu sjónarmiði til hlés og hvenær þarf að standa fast við sitt. Þetta getur verið snúið. Þjónusta í heilbrigðiskerfinu gengur út á teymisvinnu og reynir á hæfileika í mannlegum samskiptum.

Við sérfræðingarnir þurfum líka að átta okkur á hvar okkar þekking þrýtur. Ef málið er til dæmis þannig vaxið að mín þekking á ekki endilega við þá þarf ég að geta dregið mig til baka svo að sá sem meiri þekkingu

hefur geti nýtt hana fyrir viðkomandi þjónustuvega. Það gengur ekki að standa í veginum – maður má ekki gleyma því að manns eigin vinkill er ekki alltaf sá rétti. Mikilvægt er því að vera góður í að hlusta.“

Erfiðast þegar fólk grípur ekki boltann

Hvaða mál eru erfiðust viðfangs?

„Erfiðast er þegar fólk grípur ekki boltann – tekur ekki ábyrgð á sinni endurhæfingu. Fyrir slíku geta verið margar ástæður. Kannski hefur fólk ekki nægilega mikla von um að endurhæfingin sé gerleg. Eða þá að fólk hefur ekki trú á því að það geti nokkurn tíma komist út á vinnumarkað en veit samt ekki hvað annað það ætti að gera.“

Það hangir margt á spýtni í endurhæfingu almennt, svo sem framfærsla, að fá stuðning – en fyrst og fremst þarf fólk að vilja. Sé ekki svo getur spilað inn í fyrri reynsla, svo sem að fólk hafi endurtekið dottið út af vinnumarkaði. Stundum hefur fólk slæma reynslu af að vera í hópi, eins og gerist á vinnustöðum. Þá er að finna úrræði sem hjálpar til að breyta þessu viðhorfi svo viðkomandi fái trú á sjálfum sér í nýju umhverfi.“

Hvers vegna detta sumir oft út af vinnumarkaði?

„Það eru ýmsar ástæður fyrir því. Fólk getur lent í slæmu vinnuumhverfi en líka er til í dæminu að viðkomandi glími við einhvers konar færnivanda. Það geta verið margar ástæður fyrir því að fólk detti út af vinnumarkaði.“

Hvað ef fólk á erfitt með samskipti?

„Best er að vinna með samskiptavanda hjá sérfræðingum. Síðan að reyna að hjálpa viðkomandi aftur í vinnu. Það er misjafnt hvort fólk vill láta vita af vanda sínum eða ekki. Þetta er atriði sem þjónustuvegar semja um við atvinnulífstengilinn. Aðalmálið er að finna vinnu sem fólk tengir við og hefur áhuga á. Finni fólk starf við sitt hæfi þá slaknar oft á vandamálum. Á þann hátt getur vinna verið batahvetjandi.“

Vantar mun meira af hlutastörfum

Er vinnumarkaðurinn sveigjanlegur?

„Allur gangur er á því. Vinnumarkaðurinn þyrfti að mínu mati að opnast meira. Það vantar mun fleiri hlutastörf og líka meiri þekkingu og skilning á þessum atriðum. Gamlar hugmyndir eru of mikið ríkjandi

” Finni fólk starf við sitt hæfi þá slaknar oft á vandamálum.

– svo sem að fólk þurfi að vera hundrað prósent vinnufært. En á hinn bóginn taka ýmsir vinnustaðir oft mjög vel á móti fólk, eða það var að minnsta kosti mín reynsla þegar ég var atvinnulífstengill.“

Er endurhæfing erfið, almennt?

„Já, hún getur verið það. Það þarf stundum að breyta viðhorfi og venjum. Að meðaltali tekur starfsendurhæfing hjá VIRK um eitt ár. Það var margt í atvinnutengingunni sem mér fannst spennandi, ekki síst sú aðlögun sem felst í því þegar viðkomandi fer í nýtt starf. Þar geta margir þættir skipt máli og sumir vel faldir. Og einmitt földu þættirnir hafa kannski úrslitaáhrif á hvort viðkomandi endist í vinnu eða ekki. Líkamlegar hindranir geta verið augljósari en hinar andlegu. Oft getur verið erfitt að útskýra andlegan vanda.

Fólk getur verið hrætt við að missa vinnuna en veit ekki af hverju. Það getur verið bara eitt verkefni af mörgum sem vefst fyrir fólk en það er nóg til að skapa hindrun. Fólk

hikar við að leita aðstoðar og enginn kemur auga á hvar vandinn liggur. Svo getur fólk verið í afneitun, er ekki vant að greina eigin huga á þennan hátt og skilur því ekki hvar það þarf hjálp. Loks er sjálfmyndin stundum að trufla, sumir eiga erfitt með að segja: „Ég get þetta ekki.“ Þá þarf að aðstoða fólk við að yfirstíga slík vandkvæði. Að ná tökum á starfi getur verið töluvert mál.“

Hefur margt breyst hjá VIRK á þeim tíma sem þú hefur unnið þar?

„Já, ýmislegt hefur breyst. Starfsendurhæfing er mjög ungt fag. Hluti af af mínu fagi sem iðjuþjálfari er af efla hæfni og getu fólks og síðan að skoða hvers störfín krefjast af viðkomandi. Starfsumhverfið er líka alltumlykjandi. Þessir þrír þættir þurfa að ganga upp til þess að fólk líði vel í vinnunni. En reynsla í starfsendurhæfingu er sífellt að aukast. Ráðgjafar og ýmsir aðrir starfsmenn VIRK hafa á undanförunum árum öðlast æ betri þekkingu á helstu atriðum starfsendurhæfingar.“

Starf VIRK hefur skilað miklum árangri

Hvar þurfa ráðgjafarnir helst stuðning?

„Þegar framgangur er hægur, málin eru flókin eða fólk er ekki að taka ábyrgð á eigin endurhæfingu þá snúa ráðgjafarnir

” VIRK hefur lagt höfuðáherslu á að fólk geti tekið þátt og stundað vinnu – það er risastór hluti af lífi hvers manns.

sér til sérfræðinganna sem leitast þá við að sjá málið í víðara samhengi. Vandkvæði þjónustuþega eru stundum slík að ráðgjafinn þarf stuðning.“

Finnst þér starf VIRK hafa skilað íslensku samfélagi miklu?

„Svo sannarlega hefur starf VIRK skilað miklum árangri en ekki síður er mikilvægt að VIRK hafi sett fókusinn á starfsendurhæfinguna. Það er dýrt andlega og fjárhagslega þegar fólk getur ekki unnið fyrir sér. VIRK hefur lagt höfuðáherslu á að fólk geti tekið þátt og stundað vinnu – það er risastór hluti af lífi hvers manns.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason



UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2023



Svör við spurningunni: Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?

”Kærar þakkir fyrir mig. Ég upplifði frábæra þjónustu og úrræðin sem ég hafði aðgang að höfðu mikil áhrif á mitt gengi í leik og starfi. Náði fullri starfsgetu á einu ári í VIRK.“

”VIRK gaf mér tíma og tækifæri til að vinna í mínum vanda. Ég hefði ekki getað gert það upp á eigin spýtur í fullri vinnu með lítil börn. Hjá VIRK buðust mér ýmis konar úrræði sem ég vissi ekki einu sinni að væru í boði. Ég byrjaði í námi sem ég hafði ekki þorað að hefja og er núna í sérhæfðu starfi tengdu náminu mínu.“

”Ég er á því að VIRK hafi bjargað geðheilsu minni eftir erfitt tímabil og miklar breytingar og þar með gert mér kleift að sinna þeirri vinnu sem ég er í með gleði.“

”Þið eruð æði! Svakalega gott starf sem er unnið hjá VIRK. Mæli hiklaust með!“

”Hjartans þakkir fyrir að vera til staðar fyrir mig. Ég hefði ekki getað þetta án ykkar. Kærleikskveðja!“

”Var með frábæran ráðgjafa hjá VIRK sem benti mér á frábært fagfólk og námskeið sem aðstoðaði mig í mínum bata. Hefði ekki getað þetta án þeirra. Takk fyrir mig.“

”Frábært starf. Áfram VIRK!“

”Þjónustan sem ég naut hjá VIRK reyndist mér sem björgunarbátur þegar ég var í einum erfiðustu aðstæðum lífsins. Ég naut fræðslu og samskipta sem hjálpuðu mér að halda í vonina þar til ég byrjaði að sjá til lands.“

”Takk fyrir mig, ómetanlegt starf sem þið vinnið.“

”Lagði allar varnir niður eftir að ég sagði upp starfinu. Einbeitti mér að því að hætta að hugsa um neitt nema það sem mér var ráðlagt og notaði allar aðferðir sem mér voru sýndar til að róa hugsanir, komast í núvitund, ofl. Hefði ekki getað trúað því að ég kæmist út úr þessu ástandi og hefði ekki viljað missa af allri þessari fræðslu og aðstoð sem ég fékk. Finnst lygilegt hvað þetta var allt eins og sett upp fyrir mig til að ná bata. Allt sem ég hef lært er orðið að áhugamáli hjá mér og ég mun njóta þess í framtíðinni að stunda sjálfskoðun og bæta líf mitt. Kærar þakkir VIRK.“



SVANDÍS NÍNA JÓNSDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK

LANGTÍMA VEIKINDI OG LÍÐAN Á VINNUSTAÐ

Á SÍÐUSTU MISSERUM OG ÁRUM HEFUR MIKIL UMRÆÐA ÁTT SÉR STAÐ UM LÍÐAN FÓLKS Á VINNUSTAÐ, ENDA EKKI AÐ ÓSEKJU. VIÐ VERJUM STÓRUM HLUTA VÖKUTÍMA OKKAR Á VINNUSTÖÐUM, SEM GETA VERIÐ AF ÓLÍKU TAGI, EN EIGA ÞÓ ÞAÐ SAMEIGINLEGT AÐ SAMSKIPTI VIÐ SAMSTARFSFÓLK OG/ EÐA VIÐSKIPTAVINI EIGA MIKILVÆGAN ÞÁTT Í ÞVÍ AÐ STARFSEMIN GANGI UPP.



Af þessum sökum hafa rannsóknir beint sjónum sínum í auknum mæli að svokölluðum sálfélagslegum þáttum í vinnuumhverfinu, þ.e. aðstæðna sem hafa sálræn og/ eða félagsleg áhrif á hegðun og líðan einstaklinga¹. Sem dæmi um sálfélagslega þætti sem hafa verið þungamiðja í rannsóknum á viðfangsefninu má nefna álag í starfi, þ.á.m. kröfur um afköst og ákvarðanatöku, sjálfræði starfsmanns í starfi, sanngirni og réttlæti af hálfu yfirmanna, stuðning yfirmanns og samstarfsfólks, gæði samskipta á vinnustaðnum, starfshlutverk, hlutverkaágreining og áhrif vinnu á einkalíf².

Aðstæður í vinnuumhverfi

Þó rannsóknir sýni að slæmar vinnuaðstæður geti vissulega haft neikvæð áhrif á andlega líðan fólks - og jafnvel leitt til veikinda - þá er öllu erfiðara að draga upp skýra mynd af áhrifunum sem vinnuaðstæðurnar geta valdið². Ástæðan er sú að oft er um flókið samspil margra þátta að ræða, þátta sem eiga sér stað bæði innan vinnustaðar og utan. Annað, og ekki síður mikilvægt, er að í sálfélagslegu tilliti eru bæði verndandi þættir og áhættuþættir til staðar á vinnustöðum.

Þetta sýna niðurstöður umfangsmikillar, alþjóðlegrar rannsóknar á áhrifum upplifaðrar streitu í starfi á andlega líðan starfsfólks árið 2021. Í ljós kom að þó aukin streita í starfi hafi haft neikvæð áhrif á mat einstaklinga á andlegri heilsu sinni voru tengslin afar veik. Þegar tekið hafði verið tillit til félagslegs stuðnings (e. social support) á vinnustað breyttist myndin (sjá mynd 1).

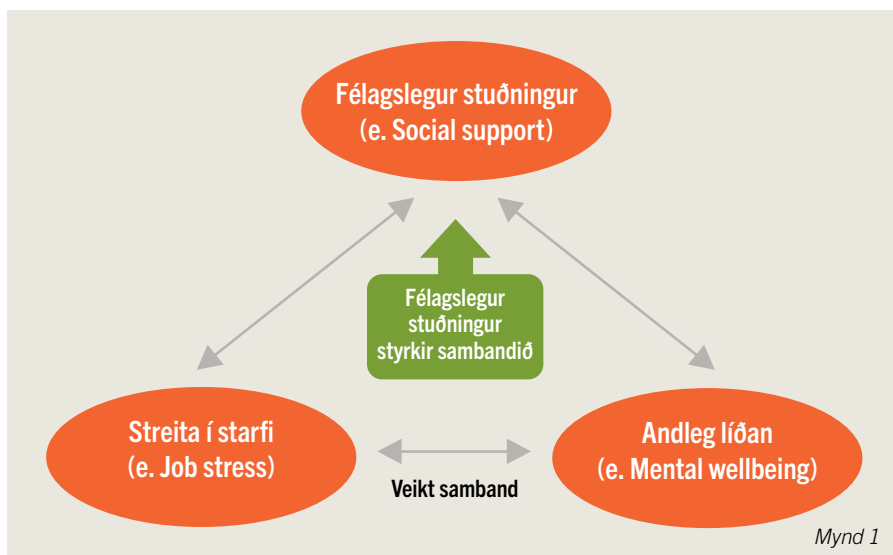
Í ljós kom að félagslegur stuðningur miðlaði áhrifunum af streitu á andlega líðan. Þetta þýðir að þeir sem upplifðu streitu í starfi en töldu sig fá stuðning frá yfirmanni og samstarfsfólki mátu andlega heilsu sína betri en þeir sem töldu sig ekki fá stuðning, þrátt fyrir svipað streitustig. Í stuttu máli má því segja að vitneskjan um félagslegan stuðning á vinnustað hafi dýpkað sambandið á milli streitu í starfi og andlegrar líðanar og sett það í samhengi³.

Rannsókn VIRK og sjúkrasjóða

Í þessari grein er fjallað um niðurstöður rannsóknar á vegum VIRK og sjúkrasjóða tíu stéttarfélaganna á líðan á vinnustað og aðstæður í einkalífi fyrir veikindaleyfi. Þátttakendur voru einstaklingar sem höfðu fengið greidda sjúkradagpeninga frá sjúkrasjóðum vegna veikindafjarveru frá vinnu. Þó rannsóknin hafi ekki verið tæmandi með tilliti til sálfélagslegra aðstæðna á vinnustað var stuðst við spurningar og kvarða sem algengir eru í slíkum rannsóknum.

M.a. var spurt um eðli starfsins sem þátttakendur sinntu fyrir veikindaleyfið, starfsskyldur, ábyrgð og stjórnarhætti á vinnustaðnum sem og aðstæður þeirra í einkalífi. Jafnframt var spurt um stöðu þeirra á vinnumarkaði þegar rannsóknin var framkvæmd árið 2022⁴. Svarendum var skipt í þrjá hópa eftir vinnumarkaðsstöðu á þeim tíma sem einstaklingarnir svöruðu spurningunum og voru svör þeirra við spurningum um aðstæður á vinnustað fyrir veikindaleyfið borin saman.

Af þeim sem tóku afstöðu sögðust um 62% vera í launuðu starfi, um 13% voru í fullu námi eða í atvinnuleit og 26% voru langveikir (á örorku- eða endurhæfingarlífeyri). Þannig var reynt að meta hvort einhver tengsl hafi verið á milli upplifunar þátttakenda af vinnustaðnum og hvort þeir hafi snúið aftur til starfa eður ei. Hafa ber í huga að hér er dregin upp verulega einfölduð mynd af annars flóknu samspili á milli vinnu/starfs,



Mynd 1

einstaklings og umhverfis og því ber að túlka niðurstöðurnar með það í huga.

Stjórnunarhættir (e. Leadership)

Afstaða til stjórnunarháttanna sem viðgengust á vinnustaðnum sem þátttakendur voru á fyrir veikindaleyfi var metin á grundvelli sex spurninga sem lagðar voru saman í tvo heildarkvarða: *réttláta stjórnun* (e. fair leadership) annars vegar og *hvetjandi stjórnun* (e. empowering leadership) hins vegar.

Réttlát stjórnun

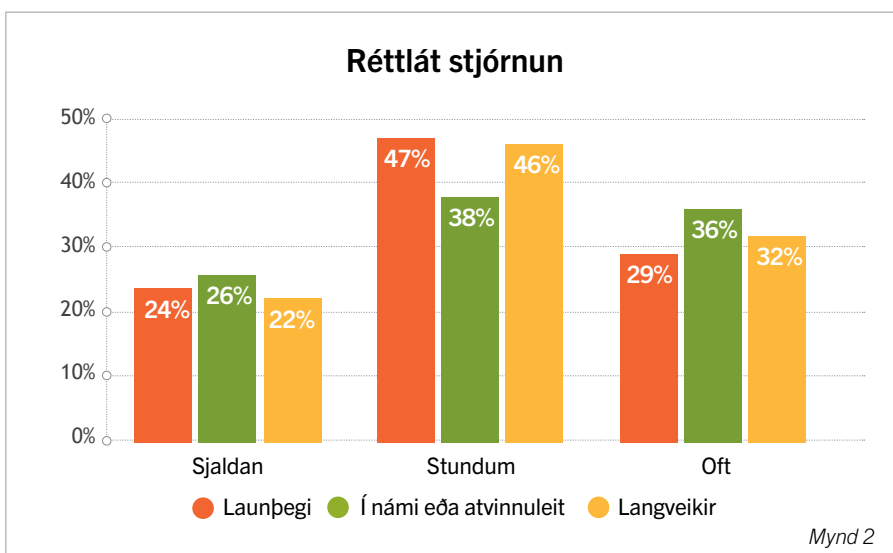
Kvarðinn um réttláta stjórnun byggir á hugmyndum um sanngirni og samanstendur af eftirfarandi spurningum: hvort næsti yfirmaður hafi útteilt verkefnum á

hlutlægan og réttlátan hátt, hvort næsti yfirmaður hafi gætt réttlætis og jafnræðis í framkomu sinni við starfsfólk og hvort samskipti við næsta yfirmann hafi valdið streitu.

Heilt á litið er ekki að sjá skýran mun á svörum við báðum kvarðum eftir atvinnustöðu. Ef litið er til þeirra sem segja að réttlátir stjórnunarhættir (sjá mynd 2) hafi oft viðgengist á vinnustaðnum má sjá að launþegar eru hlutfallslega síður líklegir (29%) en langveikir (32%) og atvinnuleitendur og námsmenn (36%) til að segja að svo hafi verið.

Hvetjandi stjórnun

Kvarði yfir hvetjandi stjórnun var fenginn með því að reikna meðaltal svara við spurningum um hvort næsti yfirmaður hafi



Mynd 2

hvatt viðkomandi til að láta í sér heyra þegar hann/hún/hán var á annarri skoðun en yfirmaðurinn, og hvort næsti yfirmaður hafi hjálpað viðkomandi til að auka færni sína.

Á mynd 3 er að sjá svipaða niðurstöðu og á mynd 2. Afstaða til hvetjandi stjórnunarháttá á vinnustaðnum fyrir veikindaleyfi virðist á engan hátt taka mið af vinnumarkaðsstöðu eftir veikindaleyfið, nema síður sé. Í raun er langveiki hópurinn hlutfallslega líklegri en hinir hóparnir til að hafa oft upplifað (37%) hvetjandi stjórnunarhætti.

Stuðningur yfirmanns (e. Support from superior)

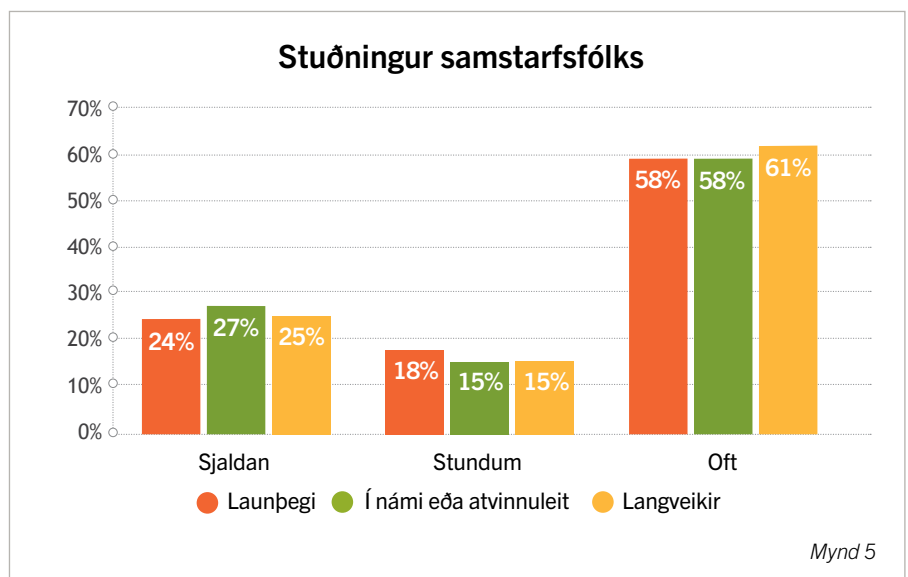
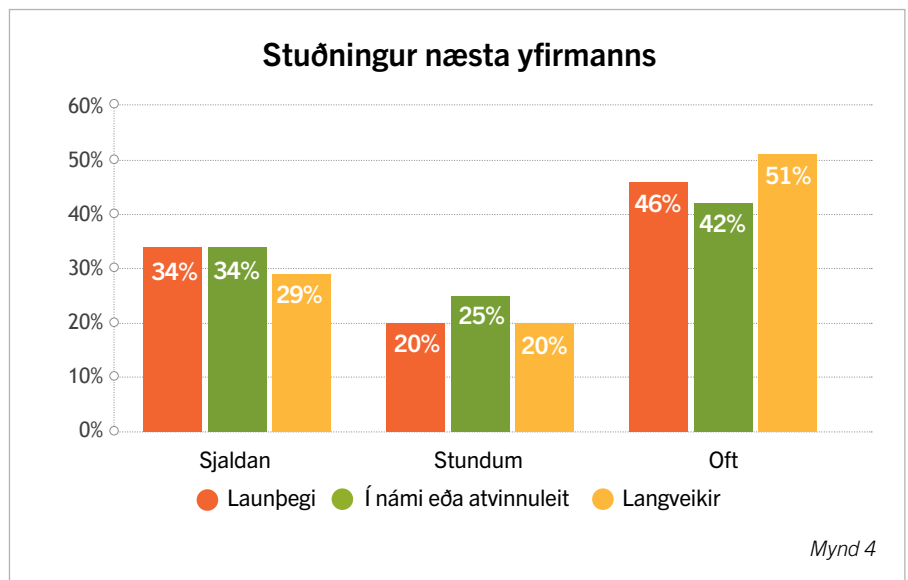
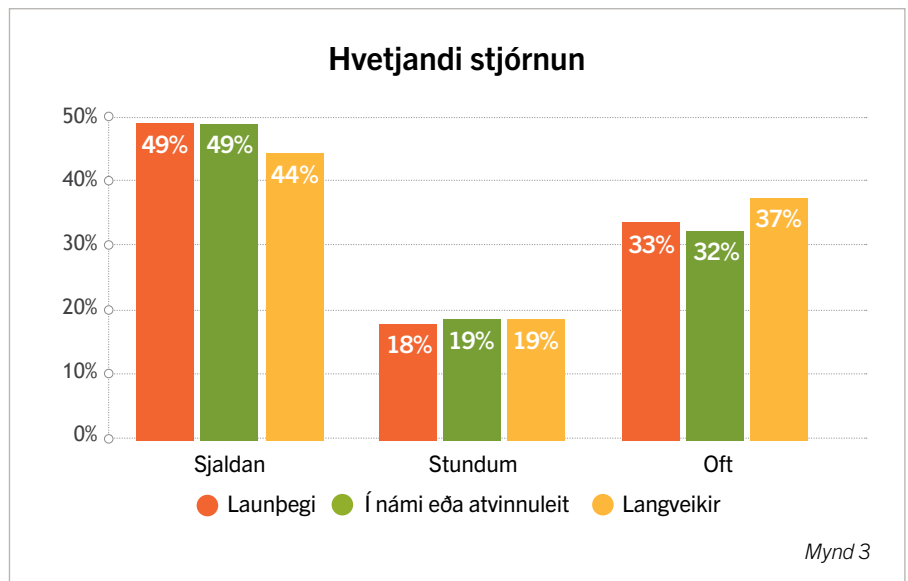
Afstaða til stuðnings frá næsta yfirmanni var metin með því að reikna meðaltal svara við spurningum um hvort viðkomandi hafi fengið stuðning og hjálp með verkefni frá næsta yfirmanni ef á þurfti að halda, hvort næsti yfirmaður hafi verið fús til að hlusta á vandamál sem við var að glíma í vinnunni og hvort næsti yfirmaður hafi metið það við viðkomandi ef hann/hún/hán náði árangri í starfi.

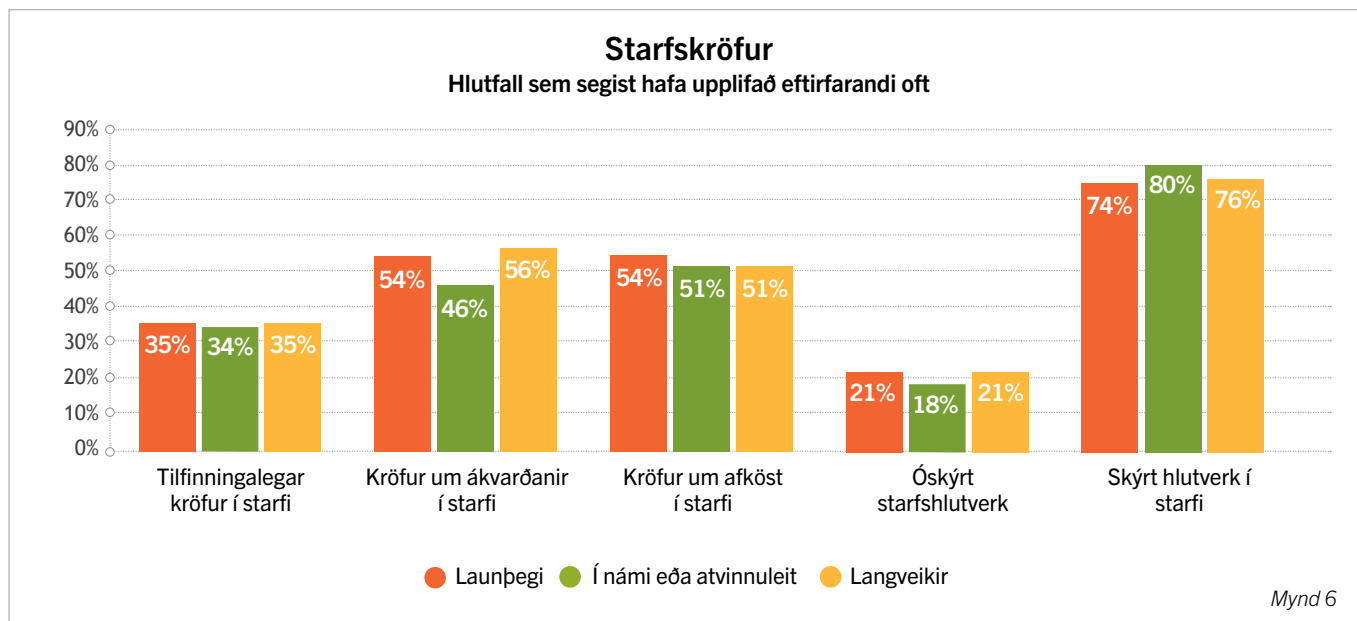
Líkt og mynd 4 sýnir er ekki að sjá ýkja mikinn mun á afstöðu til yfirmanns eftir stöðu á vinnumarkaði eftir veikindaleyfið. Ef litið er til þeirra sem segja að þeir hafi oft notið stuðnings yfirmanns í starfinu fyrir veikindaleyfi má sjá að hlutfall langveikra (51%) er hærra en hlutfall launþega (46%) og þeirra sem eru í námi eða atvinnuleit (42%).

Stuðningur samstarfsfólks (e. Support from coworkers)

Kvarðinn, stuðningur samstarfsfólks, byggir á tveimur spurningum: hvort viðkomandi hafi fengið stuðning og hjálp með verkefni frá vinnufélögum ef á þurfti að halda og hvort vinnufélagarnir hafi verið fúsir til að hlusta á vandamál sem við var að glíma í vinnunni ef á þurfti að halda (sjá mynd 5).

Líkt og áður er lítil hlutfallsmunur á svörum eftir stöðu á vinnumarkaði. Heilt yfir upplifði yfir helmingur svarenda að þeir hefðu oft notið stuðnings samstarfsfólks á vinnustaðnum fyrir veikindaleyfi, um 58% launþega og námsmanna eða atvinnuleitenda og 61% langveikra.





Mat á starfskröfum (e. Job demands)

Starfskröfur (kröfur sem starfið gerir til einstaklings) eru breytilegar eftir starfinu sjálfu og einnig aðstæðum á vinnustað. Hér er ekki um að ræða tæmandi yfirlit yfir starfskröfur heldur er einungis fjallað um nokkra þætti af þessum toga.

Reiknaðir voru meðaltalskvarðar á grundvelli 15 spurninga um kröfur starfsins fyrir veikindaleyfi, m.a. hvort starfið hafi falið í sér tilfinningalega íþyngjandi aðstæður, hvort viðkomandi hafi fengið verkefni að leysa án þess að hafa nauðsynleg bjargráð, hvort markmiðin með starfinu hafi verið skýr, hvort vinnuálagið hafi verið svo ójafnt að

verkefnin hlóðust upp og hvort viðkomandi hafði of mikið að gera í vinnunni.

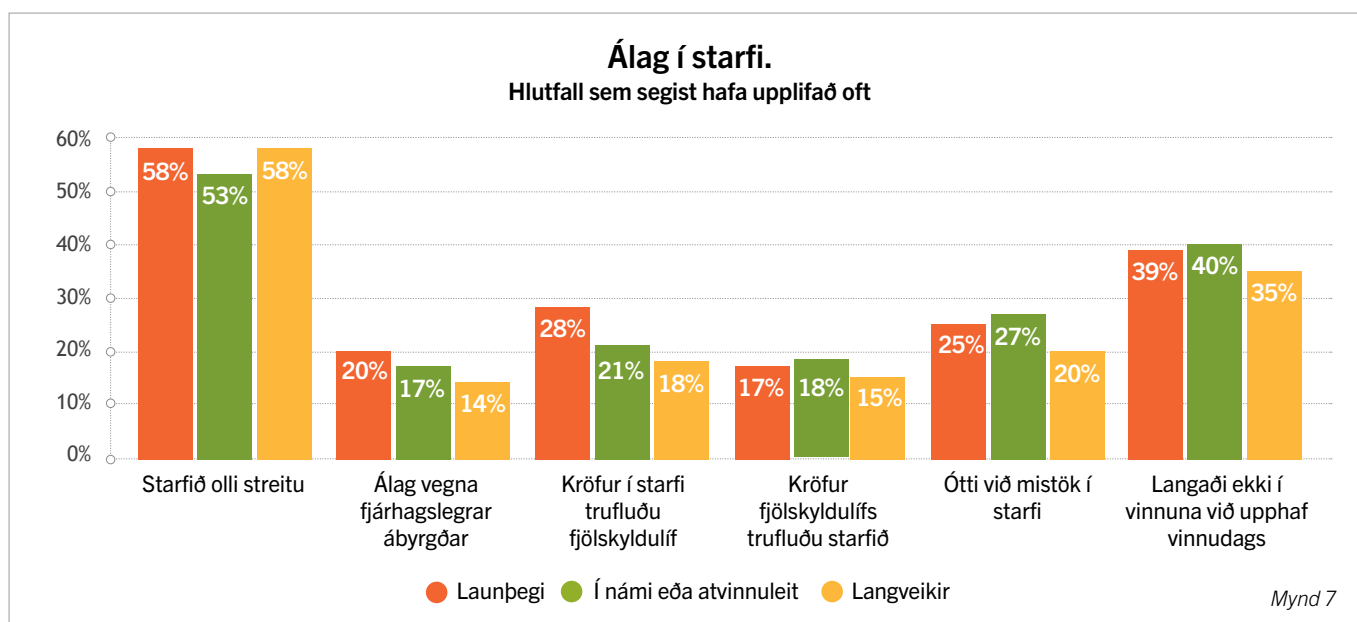
Á mynd 6 sjáum við að svipað hlutfall launþega, námsmanna og atvinnuleitenda og langveikra sagði að starfið hafi oft gert tilfinningalegar kröfur til þeirra (34-35%). Svipað má segja um svör við spurningum um kröfur um afköst í starfi (51-54%) og óskýrt starfshlutverk (18-21%).

Þegar litið er til krafna um ákvarðanir í starfi eru atvinnuleitendur og námsmenn (46%) hlutfallslega ólíklegri en launþegar og langveikir til að segja það hafi oft átt við (54-56%). Athygli vekur að meirihluti svarenda í hópnum þremur segja að starfshlutverk þeirra hafi verið ágætlega skýrt og eru

atvinnuleitendur og námsmenn þar hlutfallslega flestir (80%).

Mat á vinnuálagi (e. Workload)

Á mynd 7 sjáum við niðurstöður um afstöðu svarenda við sex spurningum um álagsþætti sem tengjast starfinu og aðskilnaði vinnu og einkalífs. Spurningarnar sem kvarðinn byggir á eru: Fannst þér starfið valda þér streitu, upplifðir þú álag eða streitu í starfi vegna fjárhagslegrar ábyrgðar, fannst þér kröfur sem gerðar voru í starfi þínu trufla fjölskyldulíf þitt, fannst þér að kröfur sem fjölskyldulíf þitt gerði til þín hafi truflað starf þitt, óttaðist þú að gera mistök í starfi sem hefðu getað valdið tjóni og kom það fyrir að þig langaði ekki í vinnuna við upphaf vinnudags?



Líkt og myndin sýnir er lítil hlutfallslegur munur á afstöðu eftir vinnumarkaðsstöðu. Jafnhátt hlutfall launþega og langveikra upplifði oft að starfið hafi valdið þeim streitu á meðan launþegar voru hlutfallslega líklegri en langveikir til að upplifa álag vegna fjárhagslegrar ábyrgðar í starfi.

Þegar litið er til krafa í starfi sem trufluðu fjölskyldulíf voru launþegar líklegri (28%) en langveikir (18%) til að hafa upplifað það oft á meðan lítil eða enginn munur er á svörum við spurningunni hvort kröfur fjölskyldu hafi truflað starf viðkomandi. Jafnhátt hlutfall launþega (39%) og námsmanna og atvinnuleitenda (40%) sagði að það hafi oft komið fyrir að þá langaði ekki í vinnuna við upphaf vinnudags borið saman við aðeins lægra hlutfall langveikra (35%).

Mat á sveigjanleika starfsins

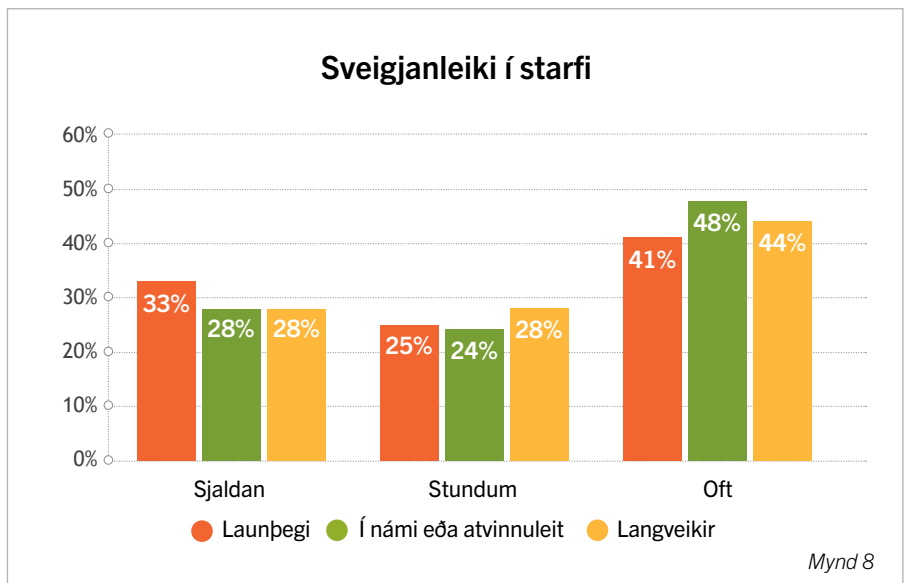
Síðustu misserin hefur talsverð umræða átt sér stað um mikilvægi sveigjanleika í starfi til að draga úr álagi⁵. Það sem þó hefur skort í umræðuna er að sveigjanleiki í starfi þarf að taka mið af eðli starfsins. Sum störf krefjast meiri viðveru en önnur og því er erfitt að átta sig á því hvernig einstaklingar í ólíkum störfum lesa – og svara – spurningum um sveigjanleika.

Ef þátttakandi í könnun er eða var í starfi sem býður ekki upp á skrepp án afleysingamanneskju er vel hægt að hugsa sér að viðkomandi búist ekki við sveigjanleika og upplifi það því ekki á neikvæðan hátt. Svarendur í þessari könnun komu úr ýmsum áttum og unnu ólík störf og því er varað við því að lesa of mikið í niðurstöðurnar.

Á mynd 8 má sjá mat svarenda á því hvort starfið fyrir veikindaleyfi hafi sjaldan, stundum eða oft verið sveigjanlegt. Á bilinu 41-48% svarenda upplifðu oft sveigjanleika í starfinu á meðan 28-33% upplifðu það sjaldan. Dreifing svara bendir ekki til þess að bein tengsl séu á milli endurkomu til vinnu og upplifun á sveigjanleika, en launþegar voru hlutfallslega ólíklegri til að upplifa sveigjanleika oft (41%) borið saman við langveika (44%) og atvinnuleitendur (48%).

Hvaða lærdóm getum við dregið af niðurstöðunum?

Í þessari grein hefur verið stiklað á stóru í niðurstöðum könnunar VIRK og sjúkrasjóða á líðan þátttakenda á vinnustaðnum sem þeir voru á fyrir veikindaleyfi og stöðu þeirra



Mynd 8

” Sum störf krefjast meiri viðveru en önnur og því er erfitt að átta sig á hvernig einstaklingar í ólíkum störfum lesa – og svara – spurningum um sveigjanleika.

á vinnumarkaði þegar könnunin var lögð fyrir (2022).

Líkt og myndirnar sýna er enginn eða óverulegur hlutfallsmunur á afstöðu svarenda til vinnustaðar og líðanar þeirra í starfi eftir því hvort þeir voru í launuðu starfi, langveikir eða atvinnuleitendur eða námsmenn í kjölfar veikindaleyfis. Ef eitthvað er þá voru langveikir hlutfallslega jákvæðari í garð starfsins sem þeir voru í en svarendur í hinum hópnum tveimur.

Hér þarf þó að stíga varlega til jarðar við túlkun niðurstaðna. Eins og fjallað var um í upphafi greinar skiptir samhengi öllu máli þegar rannsóknarniðurstöður eru túlkaðar. Í þessari umfjöllun hefur t.a.m. ekki verið leiðrétt fyrir áhrifum ýmissa þátta sem – í sumum tilvikum – skipta sköpum þegar ályktanir eru dregnar. Til að mynda getur heilsufarssaga einstaklinga og aðstæður í einkalífi vegið þungt í upplifun þeirra á vinnuumhverfinu og jafnvel dregið úr vellíðan þeirra, jafnvel þó aðstæður í vinnuumhverfi séu góðar.

Þó er ljóst að heilt á litið benda niðurstöður ekki til þess að það séu bein tengsl á milli

langtímaþeirra og þeirra aðstæðna í vinnuumhverfinu sem hér hefur verið fjallað um. Það er þó ekki hægt að útiloka að tengsl séu á milli ofangreindra þátta í vinnuumhverfinu og skammtímaþeirra, þ.e. veikinda sem leiða ekki til brotthvarfs af vinnumarkaði. Það þarf hins vegar að rannsaka betur.

Heimildir

1. Sjá umfjöllun í handbókinni User's guide for the QPSNordic-ADW (2014)
2. Hakansson o.fl. (2021). The combination of psychosocial working conditions, occupational balance, and sociodemographic characteristics and their associations with no or negligible stress symptoms among Swedish occupational therapists – a cross-sectional study, *BMC Health Services Research* 21(471).
3. Aziz Mensah (2021). Job Stress and Mental Well-Being among Working Men and Women in Europe: The Mediating Role of Social Support, *The International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2494).
4. Sjá ítarlega umfjöllun um þátttakendur og heimtur í greininni *Endurkoma til vinnu að afloknu veikindaleyfi* sem birtist í ársriti VIRK 2023.
5. Sjá umræðu í fjölmiðlum og ýmis konar fræðslufni á heimasíðum stéttarféлага, sbr. fræðslupakka Reykjavíkurborgar *Hið gullna jafnvægi*, <http://jafnretti.is> og frétt á heimasíðu Samtaka atvinnulífsins, *Sveigjanleiki í starfi eykur hagkvæmni og starfsánægju*, <http://sa.is/frettatengt>.

UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2023



Svör við spurningunni:
Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?

”Takk kærlega fyrir hjálpina, er svo þakklátur.“

”Gerði mjög mikið fyrir mig að komast í VIRK. Frábær þjónusta í alla staði.“

”Ég er mjög þakklát fyrir VIRK og þá aðstoð og þjónustu sem ég fékk þar. Ég sé ekki hvernig ég hefði átt að ná heilsu og komast aftur til vinnu án aðstoðar VIRK. Það frábæra við þessa vegferð mína hjá VIRK er að ég tók ákvörðun um að skipta um starf. Það sá ég engan veginn fyrir mér að gæti gerst því mér fannst ég svo léleg og engan veginn fær um að takast á við nýja hluti. Í dag er ég ótrúlega spennt fyrir nýju vinnunni minni og að takast á við hana. Takk fyrir mig!“

”Ráðgjafinn minn var algjörlega frábær, faglegur og næmur og hjálpaði mér mikið. Námskeiðin töluðu vel saman og fagfólk meðvitað um stöðu fólks sem kemur í gegnum VIRK. Ég er ekki viss um að ég væri komin á vinnumarkaðinn án þeirrar aðstoðar sem ég naut frá ykkur. Takk!“

”Göfugur málstaður og nauðsynlegt öryggisnet fyrir fólk. Ég lenti í áföllum eins og gerist stundum í lífinu en VIRK og stéttarfélagið mitt tóku á móti mér, hjálpuðu mér að ná mér aftur, og fyrir vikið kom ég sterkari og einbeittari en áður.“

”Takk fyrir allt! Ég veit ekki hvar ég væri án VIRK og mun vera ævinlega þakklát allri þeirri hjálp sem ég fékk!“

”Mjög þakklát fyrir að koma til ykkar þótt það væri ekki alveg hægt að vinna með minn sjúkdóm. Það sem ég fór í gerði mér gott. Takk fyrir mig.“

”VIRK algjörlega bjargaði og umbreytti lífi mínu. Er óendanlega þakklát öllu því yndislega fólk sem ég hitti og sem hjálpaði mér í minni uppbyggingu.“

”VIRK er ómissandi stofnun/ fyrirtæki. Ég verð VIRK ævinlega þakklát, það er ykkur að þakka að ég er í háskólanámi. Ekki nóg með það, ég fékk verðlaun fyrir hæstu meðaleinkunnina. Takk VIRK!“



JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri hjá VIRK

ICF FLOKKUNARKERFIÐ Í STARFSENDURHÆFINGARFERLI VIRK

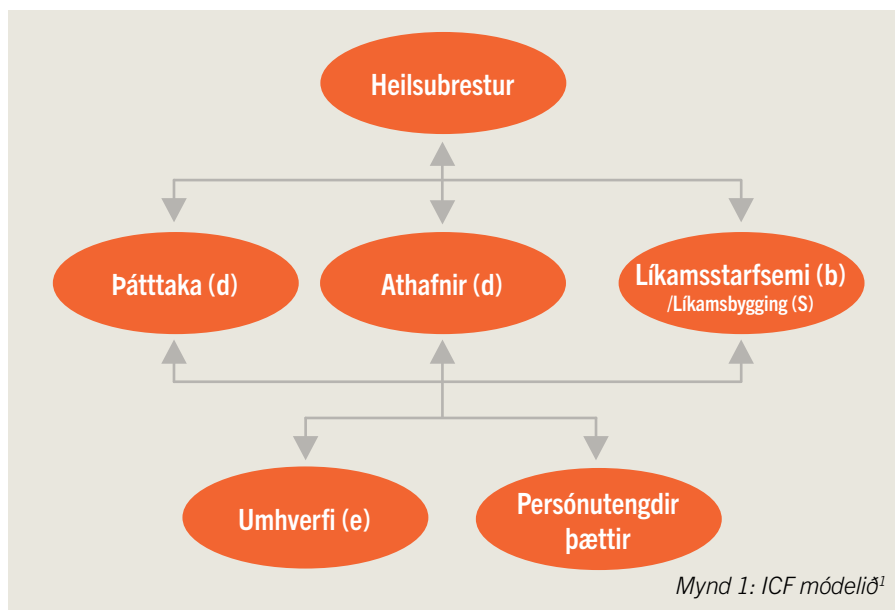
Notkun þess til upplýsingaöflunar, færnimats, markmiðssetningar, úrræðakaupa og sem mælitæki á árangri í starfsendurhæfingu



FRÁ ÞVÍ AÐ VIRK HÓF STARFSEMI SÍNA HEFUR ICF FLOKKUNARKERFIÐ (INTERNATIONAL CLASSIFICATION OF FUNCTIONING, DISABILITY AND HEALTH) OG HUGMYNDAFRÆÐI ÞESS VERIÐ NÝTT Í MATSFERLI STARFSENDURHÆFINGAR.

ICF flokkunarkerfið sem byggir á líf-, sál- og félagslegri hugmyndafræði var gefið út af Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (WHO) árið 2001¹. Þegar ICF flokkunarkerfið er notað þá er horft á einstaklinginn út frá færni hans og þátttöku í samfélaginu en ekki einungis út frá þeim sjúkdómum og skerðingum/fötlun sem hann býr við. Sjúkdómsgreiningar skilgreina orsök vandans og geta gefið einhverja mynd af því hverjar raunhæfar horfur eru á árangri í starfsendurhæfingu. Í starfsendurhæfingu er hins vegar unnið með færniskerðingar einstaklingsins og þau áhrif sem þær geta haft á árangursríka þátttöku á vinnumarkaði.

ICF flokkunarkerfið gefur tækifæri á samræmdu og alþjóðlega stöðluðu skráningakerfi sem lýsir heilsu og heilsutengdu ástandi þar sem horft er heildrænt á einstaklinginn út frá samspili ólíkra þátta. Í starfsendurhæfingarferlinu er síðan markvisst reynt að vinna með þessar færniskerðingar og draga úr áhrifum þeirra á getu til þátttöku á vinnumarkaði. Mynd 1 sýnir ICF módelið sem sýnir samspil ólíkra þátta og áhrif þeirra á hvorn annan.



Sama færniskerðingin hjá tveim einstaklingum getur haft mismunandi áhrif á þá allt eftir því í hvaða umhverfi þeir eru og á hvaða færniþætti reynir í umhverfi þeirra. Gott dæmi um þetta eru tveir einstaklingar sem nýta sér hjólastól við þátttöku á vinnumarkaði. Áherslur í starfsendurhæfingu verða aðrar hjá þeim einstaklingi sem ekki hefur gott aðgengi að vinnu en þeim sem kemst auðveldlega um í vinnuumhverfi sínu. En það er ýmislegt annað sem þarf að vinna með sem hefur áhrif á getu einstaklinga til að komast aftur inn á vinnumarkaðinn og er ekki endilega eingöngu tengt sjúkdómsgreiningunni sem þeir eru með eins og t.d. þunglyndi eða bakverkur.

Mikilvægt gæti verið að vinna með áhugavöt einstaklingsins til endurkomu til vinnu sem rannsóknir hafa sýnt að hefur forspárgildi um árangursríka endurkomu til vinnu og einnig aðlögunarhæfni einstaklings til að takast á við breyttar aðstæður². Þætt færni á einu sviði getur svo haft áhrif á að bættu færni á öðrum sviðum. Við notkun

á ICF flokkunarkerfinu er möguleiki á að samræma alla heilsutengda skráningu á færni og færniskerðingu og samhliða lýsa hver færni einstaklingsins er út frá ýmsum sjónarhornum eins og t.d. út frá andlegri heilsu eða þátttöku á vinnumarkaði.

ICF flokkunarkerfið gefur tækifæri á sam-eiginlegu tungumáli við skráningar en innan þess eru 1424 þættir sem gerir það umfangsmikið og því erfitt að ná utanum og nýta markvisst í klínísku starfi¹. Til að gera ICF flokkunarkerfið auðveldara í daglegri notkun þróaði þverfaglegur hópur sérfræðinga hjá WHO og ICF Research Branch (www.icf-research-branch.org) ákveðin kjarnasett yfir mikilvæga þætti sem skipta máli fyrir sérstakar heilsufarsaðstæður. Dæmi um slík kjarnasett eru kjarnasett fyrir starfsendurhæfingu sem inniheldur 90 ICF þætti og kjarnasett fyrir depurð sem inniheldur 121 ICF þátt. Allir þættir sem tilheyra ICF flokkunarkerfinu hafa verið þýddir yfir á íslensku og má nálgast þessar upplýsingar á www.skafi.is sem er vefsíða sem Landlæknir hefur umsjón með.

ICF þættir og skráning upplýsinga

Árið 2018 var innleitt nýtt upplýsingakerfi hjá VIRK þar sem innleiðing á ICF flokkunarkerfinu var enn frekar innleitt inn í starfsemi VIRK. Nýja upplýsingakerfið safnar rafrænt öllum upplýsingum um einstaklinginn og hans feril í starfsendurhæfingu frá öllum aðilum sem koma að ferlinu. Upplýsingakerfið gefur einnig möguleika á samskiptum milli aðila t.d. ráðgjafa og einstaklings eða ráðgjafa og þjónustuaðila innan kerfisins. Mikil áhersla er lögð á öryggi í skráningu og aðgengi að upplýsingum og þess gætt að fylgja ákvæðum laga og reglna um persónuvernd í hvívetna. VIRK er jafnframt með upplýsingaöryggisvottun ISO 27001 sem kallar á mikið eftirlit og öguð vinnubrögð á þessu sviði.

Upplýsingum um persónutengda þætti er safnað í upphafi ferils starfsendurhæfingar hjá VIRK í gegnum sérstakan spurningalista (Spurningalisti A - SpA) sem fer til einstaklings rafrænt en hluti af spurningum í þessum lista eru ICF kóðaðar. Þessar upplýsingar eru teknar saman og geta lækna, sérfræðingar og ráðgjafar nálgast þær á ákveðnu aðgangsstýrðu svæði í upplýsingakerfi VIRK. Þetta eru ýmsar bakgrunnsupplýsingar og vinnu- og námstengdir þættir eins og mat á starfs- og/eða námsgetu sem eru mikilvægar upplýsingar fyrir sérfræðinga og ráðgjafa VIRK þegar umsóknin fer í gegnum inntökuferlið hjá VIRK og einnig þegar unnin er starfsendurhæfingarátætlunin fyrir einstaklinginn.

Markmið einstaklings í starfsendurhæfingu er að komast aftur á vinnumarkaðinn eftir fjarveru vegna veikinda eða slysa. Mat á færni einstaklingsins er heildrænt mat sem skoðar samspil ólíkra þátta og áhrif þeirra á færni og eru þær upplýsingar skráðar á markvissan hátt í upplýsingakerfi VIRK. Ef mál sem koma í þjónustu hjá VIRK eru flókin er einstaklingi vísað í mat þar sem þverfagleg aðkoma sérfræðinga er tryggð.

Upphaflega notuðu lækna hjá VIRK sérstakt matsblað til að meta færni einstaklings eftir ICF flokkunarkerfinu. Þeir ICF þættir sem notaðir voru í matinu byggðu að mestu á EUMASS kjarnasettinu³ (European Union of Medicine in Assurance and Social Security) sem er læknisfræðilegt færnimat fyrir örorku og samanstendur af 20 ICF þáttum en engir þáttanna í kjarnasettinu skoða áhrif umhverfis á færni.

ICF flokkunarkerfið skiptist í tvo hluta sem síðan hefur tvo undirflokkka¹

1. Færni og færniskerðingar

- Flokkur sem snýr að *athöfnum og þátttöku* – inniheldur d-þætti (t.d. d177-taka ákvarðanir; d-850 Launuð störf)
- Flokkur sem snýr að *líkamsbyggingu* – inniheldur s-þætti (t.d. s730-efri útlímur); og *líkamsstarfsemi* – inniheldur b-þætti (t.d. b130-Orka og drift)

2. Áhrifþættir

- Flokkur sem snýr að *umhverfi* – inniheldur e-þætti (t.d. e-310 nánasta fjölskylda)
- Persónutengdir þættir* sem eiga ekki sérstaka ICF-þætti (t.d. aldur, menntun, hjúskaparstaða).

Athugaðu að svör þín eiga að vísa til virkni eða getu til athafna án nokkurrar hjálpar frá öðrum einstaklingum eða hjálparkækjum.

Pegar þú hugsar um síðustu viku, hversu mikinn vanda upplifðir þú með...

	Enginn vandi					Algjör vandi					
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
... að vera ekki úthvildur og upplagður að degi til?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... svefn, að sofa, vakna oft yfir nóttina eða of snemma að morgni?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... að muna eftir að gera mikilvæga hluti?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... daglegar athafnir vegna depurðar eða þunglyndis?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... daglegar athafnir vegna þess að þú hafðir áhyggjur eða fannst fyrir kvíða?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... að vera pirraður/pirruð?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... skapið?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
... sjálfstraust?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

	0		1		0		3		4	
Skölun í ICF-færnigildi	0	1	0	3	4					
Áhrif á færni	Engin	Lítill	Nokkur	Talsverð	Veruleg					

Mynd 2: Spurningar úr WORQ þýddar á íslensku

VIRK bætti því við þetta EUMASS kjarnasetti 17 öðrum ICF þáttum og voru 4 þeirra sem mátu áhrif umhverfis á færni einstaklings. Þarna var strax byrjað að skima eftir því hvar vandi einstaklingsins lá og hvaða þættir voru að valda færniskerðingunni. Niðurstöður gáfu skýra lýsingu á færni einstaklinga og voru síðan nýttar við markmiðssetningu, til að skipuleggja endurhæfingaráætlun og til að bregðast við ólíkum aðstæðum einstaklinga með viðeigandi úrræðum.

Pegar læknir vísar einstaklingi í starfsendurhæfingu fyllir hann út rafræna beiðni um starfsendurhæfingu og sendir í gegnum Heklu-gáttina inn til VIRK og verða þá til „Mínar síður“ einstaklings í upplýsingakerfi VIRK. Þá fer einnig SpA (Spurningalisti A) inn á mínar síður einstaklings sem hann þarf að svara áður en beiðni hans getur verið tekin til umfjöllunar hjá inntökuteymi VIRK.

Þessi spurningalisti safnar mikilvægum upplýsingum frá einstaklingnum um ýmsa hluti sem hafa haft áhrif á heilsu hans og möguleika á þátttöku á vinnumarkaði. Hluti af þessum spurningalista eða 49 spurningar eru ICF kóðaðar og hlaðast þær inn í sérstakan prófíl sem gefur 360° mynd af einstaklingnum – sýnir styrkleika hans og hindranir og gefur heildræna sýn þar sem hægt er að skoða alla þætti og samspil þeirra (s.s. ICF módelið) sem er grunnurinn í starfsendurhæfingu. Nær allar þessar

spurningar eru teknar úr spurningalistanum Work Rehabilitation Questionnaire eða WORQ, en ICF flokkunarkerfið er grunnurinn að þróun þessa spurningalista⁴.



WORQ spurningalistinn er sjálfsmat einstaklingsins á færni sinni þegar kemur að þátttöku í starfsendurhæfingu og endurkomu til vinnu. Rannsóknir hafa sýnt að hann er gildur, áreiðanlegur og auðveldur í framkvæmd meðal mismunandi þýða^{5,6}. Hann hefur verið þýddur á 13 tungumál og er íslenska eitt af þeim. Frítt aðgengi er að WORQ spurningalistanum auk ýmissa upplýsinga inn á vefsíðunni [www.https://www.myworq.org/](https://www.myworq.org/).

Á mynd 2 má sjá dæmi um spurningar sem koma úr WORQ spurningalistanum en þær spyrja hversu mikinn vanda einstaklingur hefur upplifað í síðustu viku í tengslum við

ákveðnar athafnir en öllum spurningum á listanum er svarað á skalanum 0 – 10 þar sem 0 er sama og engin vandi en 10 er sama og verulegur/algjör vandi. Svörin eru síðan sköluð niður í ICF-færnigildi sem eru á skalanum 0 – 4 og lýsa hversu mikil áhrif einstaklingur telur að ákveðin þáttur hafi á færni. Færnigildið 0 þýðir að þessi þáttur hefur engin áhrif á færni til atvinnuþátttöku en færnigildið 4 þýðir veruleg/algjör hindrun til atvinnuþátttöku.

Þessum færnigildum er síðan hlaðið inn í prófíl einstaklings sem er skipt niður í 8 ICF flokka auk þess sem sérstakur flokkur safnar svörum við spurningum úr prófíl (8 spurningar) sem tengjast áhugahvöt og seiglu. Þessir 8 flokkar eru: Þátttaka (d-þættir); Hreyfing (d-þættir); Dagleg virkni (d-þættir); Samskipti og félagsfærni (d-þættir); Tileinka sér og nýta þekkingu (d-þættir); Andleg heilsa (b-þættir); Líkamlega heilsa (b-þættir); og Umhverfi (e-þættir).

Á mynd 3 má sjá dæmi um einn slíkan ICF flokk – Andleg heilsa. Á myndinni má sjá skor einstaklings úr SpA, sem er listinn sem fer til einstaklings við skráningu á beiðni inni í upplýsingakerfi VIRK. Næsti dálkur er mat ráðgjafans á ákveðnum ICF þáttum og svo mat sérfræðings sem fór fram 4 mánuðum eftir að einstaklingur svaraði upphaflega spurningalistanum.

Andleg heilsa				
		SpA 20.12.2022	Ráðgjafi	Mat 27.04.2023
b117	Vitsmunastarf	1		
b126	Skapgerð og persónuleiki			2
b1263	Sálrænn stöðugleiki	2	3	
b1266	Sjálfstraust	2	3	3
b130	Orka og drift	2	3	
b1301	Áhugahvöt		0	2
b1303	Fýsn (fíkn)		0	
b134	Svefn	2		2
b144	Minni	2		2
b152	Tilfinningalíf		3	
b1520	Viðeigandi tilfinningar	2		
b1522	Tilfinningavídd	2		
b160	Hugsun	2		
b164	Vitræn starfsemi	2	2	

Mynd 3. ICF flokkur – Andleg heilsa

Notaðar eru 44 spurningar sem eru í B hluta WORQ listans, þær hlaðast inn í prófil einstaklingsins auk 5 spurninga sem koma úr hinum almenna SpA. Í upplýsingakerfi VIRK er möguleiki að velja allt að 92 ICF þætti sem allir geta hlaðist inn í prófílinn ef með þarf en það eru ráðgjafar, sérfræðingar og læknar sem geta valið þessa þætti eftir þörfum. Ráðgjafar meta ákveðna ICF þætti út frá upplýsingum sem þeir fá úr viðtali við einstaklinginn, frá upplýsingum úr prófil hans, upplýsingar frá beiðni læknis og sitt eigið innsæi.

Læknar og sérfræðingar sem framkvæma mót í ferli starfsendurhæfingar hafa aðgang að þessum upplýsingum auk þess að nýta sér sína eigin faglegu þekkingu við mat á einstaklingnum og hans færni. Færnisakor sem koma inn í prófil eftir mat hjá lækni, sérfræðingi eða ráðgjafa eru byggð á mati þeirra og engar sérstakar spurningar standa þar að baki. Læknar, sérfræðingar og ráðgjafar nýta ICF þætti og færnimat til að kortleggja starfsendurhæfingu, meta framgang og skipuleggja úrræði við hæfi. Í nýlegri rannsókn var staðfest að ICF flokk-

unarkerfið er líf-, sál- og félagslegt batalíkan sem hægt er að nota til að þróa árangursrík batamiðuð inngrip fyrir einstakling með alvarlegan andlegan vanda⁷.

Mat á færni og tenging úrræðakaupa við ICF-færnigildi

Ráðgjafar taka afstöðu til færni einstaklingsins í öllum 8 ICF flokkum auk flokknum Áhugahvöt og seiglu, í upphaf þjónustu og síðan á 3-6 mánaða fresti og við

Pátttaka S M

Áhrif á færni

0 Engin áhrif á færni til atvinnuþátttöku

1 Lítil áhrif á færni til atvinnuþátttöku

2 Nokkur áhrif á færni til atvinnuþátttöku

3 Talsverð áhrif á færni til atvinnuþátttöku

4 Veruleg áhrif á færni til atvinnuþátttöku

Hvernig hefur færni áhrif á starfsgetu einstaklings?

Var í 50% vinnu og treystir sér ekki í meiri vinnu, með heimili.

Markmið Sýna lokin markmið

Pátttaka - Samþykki Breyta

Stigvaxandi endurkoma á vinnumarkað vorið 2024 í fyrria starf.
-Aætlað að markmiði verði náð: 30.04.2024

Þjónustupantanir (2) Pantað: 3 Mætt: 1

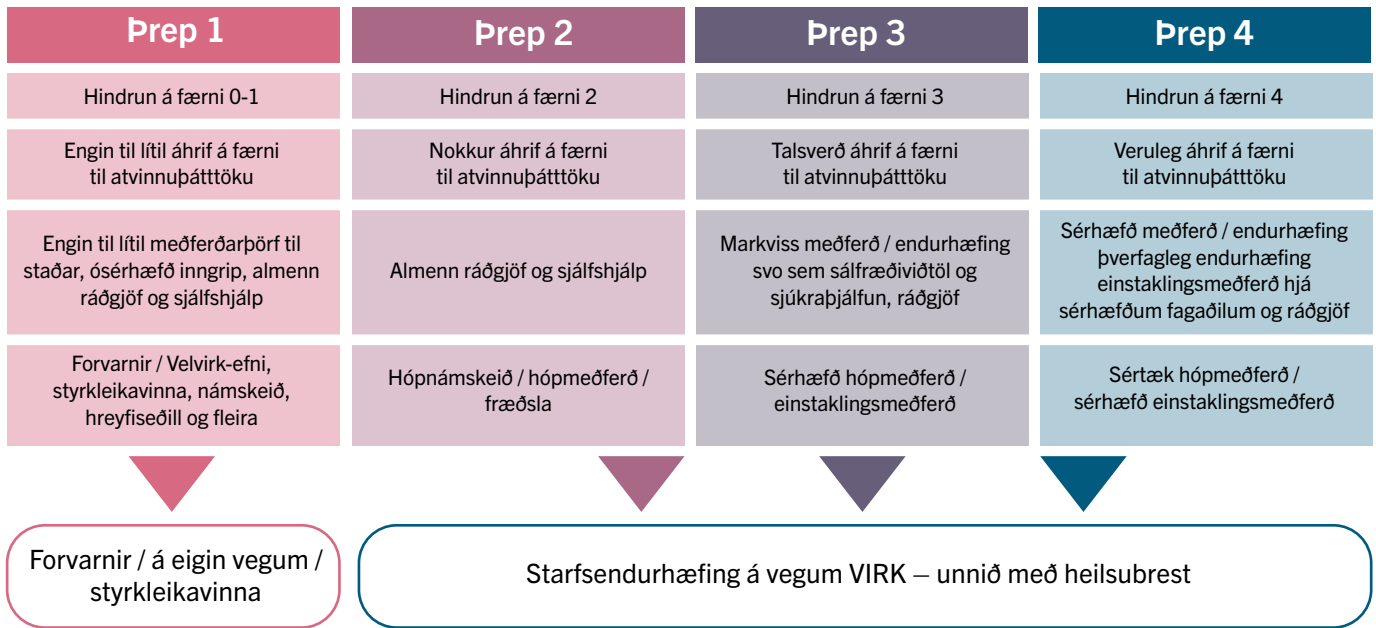
- Veldu einkunnasafn

× Spurningalisti A × Mat ráðgjafa

	Spa 20.12.2022	Ráðgjafi
d820 Skólaganga	1	1
d845 Finna, halda og ljúka starfi		1
d850 Launuð störf	3	2
d855 Ólaunuð störf		1
d870 Efnahagslegt sjálfstæði	4	3
d920 Afbreyting og tómsundadöjja	4	2

Mynd 4: Mat á færni einstaklings í ICF flokknum Pátttaka

Skýrivísar vegna þrepaskiptingar úrræða



Mynd 5: Skýrivísar fyrir þrepaskiptingu úrræða

þjónustulok. Færnin er metin m.t.t. þess hvaða áhrif ICF flokkurinn hefur á þátttöku einstaklingsins á vinnumarkaði. Matið er á skalanum 0-4 þar sem 0 þýðir engin áhrif á færni til atvinnuþátttöku en 4 þýðir veruleg/algjör áhrif á færni til atvinnuþátttöku.

Á mynd 4 má sjá dæmi um mat á færni innan ICF flokksins Þátttaka en ráðgjafi þarf að rökstyðja af hverju hann metur færni einstaklingsins á þessu ákveðna stigi. Við það opnast möguleiki til að setja markmið fyrir þennan ákveðna ICF flokk og þar með möguleikinn að tengjast ákveðnum úrræðum sem geta haft áhrif á þær hindranir sem metnar eru við færnimatið.

Út frá niðurstöðum færnimats setur ráðgjafi í samvinnu við einstakling markmið innan hvers ICF flokks þar sem áhrif á færni til atvinnuþátttöku er metinn 2 eða meiri. Ráðgjafi skráir einnig leiðir að markmiðum en unnið er með 3-4 markmið á hverjum tíma í gegnum starfsendurhæfingarferilinn. Tilgangur með færnimati er að tryggja gæði og skilvirkari þjónustu við einstaklinga en einnig til að meta framvindu og árangur í starfsendurhæfingu. Færnimatið gefur þeim aðilum sem að málinu koma (ráðgjöfum, sérfræðingum og læknum) sameiginlega sýna á stöðu einstaklingsins auk þess sem það liggur til grundvallar við gerð áætlunar í starfsendurhæfingu og endurkomu til vinnu og er jafnframt rökstuðningur fyrir úrræðakaupum.

Læknar og sérfræðingar gera mót eftir þörfum í starfsendurhæfingarferli einstaklingsins, hvort sem er í upphafi ferils, í miðjum ferli eða við lok ferils. Allir 92 ICF þættirnir sem eru inni í upplýsingakerfi VIRK eru aðgengilegir sérfræðingum og læknum í þessum mötum en þeir taka afstöðu til ákveðinna ICF þátta sem þeir telja hindrandi til atvinnuþátttöku. Út frá þessu mati taka þeir afstöðu til færni einstaklingsins í þeim



ICF-flokkum sem eru með færniskor frá 2-4, setja fram markmið í þeim flokkum sem vinna þarf með og koma með tillögur að úrræðum sem talið er að geta aukið færni einstaklings til vinnu. Öll þessi vinna er mjög styðjandi við starf ráðgjafa sem tekur við þessum upplýsingum og vinnur málið áfram með einstaklingi.

Úrræðakaup

Úrræðakaup ráðgjafa byggjast á einstaklingsmiðaðri áætlun um endurkomu til vinnu en öllum úrræðum er skipt niður á þrep sem taka mið af hindrun á færni einstaklings til atvinnuþátttöku. Markmið þrepaskiptingarinnar er að gera starfsendurhæfingu markvissa og bjóða einstaklingum upp á viðeigandi úrræði hverju sinni. Öll vinna við straumlínulögun á vinnuferlum og skýrari viðmið um úrræðakaup í upplýsingakerfi VIRK hefur leitt til hagræðingar í útgjöldum hjá VIRK eins og kemur fram í grein Vigdísar forstjóra VIRK hér framar í ársritinu.

Á mynd 5 má sjá hvernig úrræðum er þrepaskipt eftir því hver færni einstaklingsins er en færnigildi í ICF flokkunarkerfinu er nýtt til þess að flokka úrræði á viðeigandi þrep. Færnigildi 0 og 1 opna fyrir úrræði sem eru á Prepi 1 – innan þess þreps eru ýmis úrræði sem leggja áherslu á forvarnir eins og t.d. efni sem er á velvirk.is síðunni, ýmis styrkleikavinna með ráðgjafa eða í gegnum fjarnámskeið og hreyfiseðil. Þegar færnigildið er 2 þá opnast fyrir úrræði á þrep 2 sem eru ýmis hópnámskeið, hópmeðferðir og fræðsla auk annarra úrræða sem eru á þrepi 1. Þegar færnigildið er 4 þá opnast fyrir úrræði á þrepi 4 auk allra annarra úrræða sem eru á þrepum fyrir



neðan (1-3) og þá opnast fyrir úrræði eins og sértækar hópmeðferðir og sérhæfðar einstaklingsmeðferðir.

Lokaorð

Í september 2021 gaf Heilbrigðisráðuneytið út skýrsluna *Heilbrigðistengd endurhæfing – fimm ára aðgerðaáætlun 2021 til 2025*⁸. Í skýrslunni er lagt til að innleidd verði ný stöðluð mót á endurhæfingarpörfum þar sem lögð væri áhersla á færni í stað sjúkdómsgreininga og sem speglar líf-, sál- og félagslega hugmyndafræði. Í því skyni er lagt til að innleiða ICF flokkunarkerfið sem endurspeglar þessa nálgun. Í aðgerðaráætluninni fyrir árin 2021-2025 er lagt til að þessi hugmyndafræði verði lögð til grundvallar endurhæfingarstarfsemi og nýtt við skráningu í sjúkraskrá. Stefnt er að því að innleiðingin eigi sér stað árið 2024.

VIRK hefur nú þegar innleitt ICF flokkunarkerfið inn í allan sinn starfsendurhæfingarferil og eins og sjá má hér á undan þá er ICF leiðandi í öllu ferlinu og aðstoðarsérfræðinga og ráðgjafa við gerð endurhæfingaráætlunar sem eykur líkur á því að skila einstaklingi aftur inn á vinnumarkaðinn. Merkja má að núna síðustu árin þá hefur það færst í aukana að aðrar stofnanir og samtök eru að skoða innleiðingu á ICF hugmyndafræðinni hjá sér.

VIRK hefur lagt mikla vinnu í að innleiða ICF flokkunarkerfið inn í allan starfsendurhæfingarferil einstaklingsins hjá VIRK og þjálfað alla sem hafa komið að því ferli í gegnum árin. Áframhald verður á þessari þjálfun fyrir nýja starfsmenn og einnig verða settar af stað vinnustofur fyrir starfsmenn til upprifjunar. Nú er í vinnslu hjá VIRK úttekt á ýmsum þáttum ICF skráningar og skoða á möguleika þess til að spá fyrir um lengd í þjónustu, endurkomu til vinnu og möguleika þess til að vera mælitæki á breytingum á heilsufari við lok starfsendurhæfingar. Upplýsingakerfi VIRK er í stöðugri þróun sem er mjög mikilvægt til að unnt sé að koma til móts við þarfir og áherslur einstaklinga í starfsendurhæfingu hjá VIRK hverju sinni. Það er einnig mikilvægt til að hægt sé að veita viðeigandi meðferðir í starfsendurhæfingu út frá þeim upplýsingum sem eru í upplýsingakerfi VIRK.

Heimildir

1. World Health Organization. *International classification of functioning, disability and health: ICF*. Geneva: World Health Organization; 2001. <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>
2. Vanovenberghe C, Bois M, Lauwerier E & Broeck A. Does motivation predict return to work? A longitudinal analysis. *J Occup Health*. 2021;63:e12284
3. Anner Anner J, Brage S et al. Validation of the EUMASS Core Set for medical evaluation of work disability. *Disabil Rehabil*, 2013;35(25):2147-56
4. Finger ME, Escorpizo R, Bostan C, De Bie R. Work rehabilitation questionnaire (WORQ): Development and preliminary psychometric evidence of an icf-based questionnaire for vocational rehabilitation. *J Occup Rehabil*. 2014;24(3):498–510.
5. Thygesen KB, Korshøj M, Verpe IS, Vestergaard L, Escorpizo R & Mortensen OS. Translation and cross-cultural adaptation of the Work Rehabilitation Questionnaire (WORQ) into Danish. *Front Rehabil. Sci*. 4:1134039
6. Portmann Bergamaschi R, Escorpizo R, Staubli S, Finger ME. Content validity of the Work Rehabilitation Questionnaire-Self-Report Version WORQ-SELF in a subgroup of spinal cord injury patients. *Spinal Cord*. 2014;52(3):225–230.
7. Sánchez J. Predicting Recovery in Individuals With Serious Mental Illness: Expanding the International Classification of Functioning, Disability, and Health (ICF) Framework. *Rehabilitation counseling Bulletin*, 2022; 65(3): 197-212
8. Stjórnarráð Íslands, Heilbrigðisráðuneytið (2021). *Heilbrigðistengd endurhæfing – fimm ára aðgerðaáætlun 2021 til 2025*. Sótt 21. mars 2024 af <https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Heilbrigdisraduneytid/ymsar-skrar/Fimm%20%C3%A1ra%20a%C3%B0ger%C3%B0a%C3%A1%C3%A6tlun%20um%20endurh%C3%A6fingu%2009112020.pdf>

ANNA DÓRA FROSTADÓTTIR sálfræðingur hjá Núvitundarsetrinu

NÚVITUND SNÝST UM HUGARÞJÁLFUN

HJÁ NÚVITUNDARSETRINU ER TEKIÐ VEL Á MÓTI FÓLKI. ÞAÐ SANNREYNDI BLAÐAMAÐUR ER HANN GEKK Á FUND ÖNNU DÓRU FROSTADÓTTUR SÁLFRÆÐINGS TIL ÞESS AÐ FORVITNAST UM STARFSEMINA SEM ÞAR FER FRAM. TILGANGI MEÐFERÐARINNAR OG AÐFERÐUM SEM BEITT ER. TÖLUVERT MARGIR AF ÞJÓNUSTUPEGUM VIRK HAFNA LEITAÐ SÉR AÐSTOÐAR HJÁ NÚVITUNDARSETRINU.

Í djúpum leðurstól, umvafin mjúku hitateppi vaknar í huganum spurningin; hvað er núvitund og hvernig hún gagnast þeim sem leita slíkrar meðferðar.

„Núvitund hefur verið skilgreind á ýmsan máta, fræðilega séð, það er að beina athyglinni að því sem er án þess að dæma. Í daglegu tali má segja að núvitund snúist um að vita hvað er að gerast á meðan það er að gerast – bæði



það sem er að gerast innra með okkur og svo allt um kring – leyfa okkur að gangast við því sem er,” segir Anna Dóra.

„Þannig er að við manneskjurnar viljum oft vera einhvers staðar annars staðar en við erum. Við viljum kannski vera grennri en við erum, orkumeiri eða heilsubetri og þannig mætti áfram telja. Heilinn í okkur er víraður á þann hátt að við viljum alltaf finna leið til að betrumbæta aðstæður okkar, hafa eitthvað til að stefna að. En það getur grafið undan vellíðan fólks ef það einblínir á

misræmið milli þess sem er og þess sem maður vildi að væri. Slíkt gæti ýtt undir þá talsýn að eitthvað sé betra annars staðar en það sem er hér og nú.

Þá ósjálfrátt fer fólk að lifa eftir þeirri hugsun að þegar „þetta er búið að gerast“ þá fari því að líða vel og þannig koll af kalli. Með því að fresta lífinu þangað til að „kjöraðstæður“ eru komnar missir fólk í raun á vissan hátt af lífinu. Lifir má segja fyrirfram í huganum. Hætt er þá við að þegar einhverju markmiði er náð þá sé annað markmið komið í sjónmál. Með þessu móti gefst fólk varla tími til að njóta þess þegar hverju og einu markmiði er náð. Þannig vinnur heilinn okkar.

Í núvitundinni erum við að þjálf hugann í að dvelja við það sem er og viðurkenna hvernig aðstæður okkar eru hverju sinni. Núvitundin snýst sem sé um að sjá hlutina eins og þeir eru. Sleppa talsýninni. Umfaðma okkur sjálf í okkar menntu og því sem lífið er að bjóða.

Grunnur núvitundar að gangast við raunveruleikanum

Tengist núvitund markþjálfun?

„Núvitundin snýst um að horfast í augu við raunveruleikann eins og hann er, það er grunnur hennar. Það er; áður en maður setur sér markmið þarf maður að gangast við hvar maður er staddur og þannig sér maður skýrar hvert maður vill stefna. Þá getur fólk valið af yfirvegun og ró næstu skref. Segja má að í núvitund snúist lífið um ferðalagið en ekki áfangastaðinn. Það þarf líka að horfast í augu við að stundum ganga markmiðin upp og stundum ekki. Þetta snýst um að vera til staðar fyrir sjálfan sig á lífsins ferðalagi.“

Ýtir hugsanlega undir sjálfhverfni að vera alltaf að hugsa um hver maður er og hvert maður ætlar?

„Þvert á móti. Með því að tengjast sjálfum sér, hlusta á sjálfan sig og gangast við menntu sinni þá fer maður að sjá menntu á öllum öðrum. Engin manneskja er fullkomin og manni þykir vænna um viðkomandi, einmitt þess vegna. Það sama gerist með mann sjálfan. Með alls konar æfingum tengdum núvitund fer maður að sjá sjálfan sig í öðru ljósi – hafa jafnvel meiri hómur fyrir sjálfum sér og sjá þetta krúttlega í sér. Taka sig ekki of alvarlega og sætta sig við að vera ekki fullkomin, gangast við sjálfum sér eins og maður er.“

” Í núvitundinni erum við að þjálf hugann í að dvelja við það sem er og viðurkenna hvernig aðstæður okkar eru hverju sinni.

Núvitund dregur úr sjálfsgagnrýni og sjálfshörku og stuðlar að meiri samkennd með sjálfum sér. Það leiðir til þess maður fær meiri samkennd og skilning á fólk í umhverfinu – samkennd í eigin garð eykst og þar með samkennd með öðrum. Eiginlega „samkennd með lífinu“. Við erum öll að takast á við einhver erfið lífsins verkefni.“

Hvernig aðferðir notið þið hjá Núvitundarsetrinu?

„Námskeiðsframboð okkar er fjölbreytilegt. Við erum bæði með námskeið og einstaklingsviðtöl, slíkt spilar oft vel saman. Við erum með hefðbundin núvitundarnámskeið – Núvitund gegn streitu og Núvitund gegn þunglyndi og kvíða. Einnig erum við með Núvitað samkenndarnámskeið, Samkenndarmiðaða meðferð og námskeið sem heitir ACT – sem stendur fyrir Acceptance Commitment Therapy. Það má segja að það feli í sér núvitundarmiðaða atferlismeðferð. Þar er meiri áhersla lögð á atferlisþáttinn meðan núvitundarnámskeiðin huga meira að eigin innri mynstrum – mynstrum hugsana, tilfinninga, líkamskennda og hvata/athafna – og ekki síst að auka tilfinningalegt þolgæði.“

Á námskeiðum okkar er notast við hugleiðsluaðferðir

Snýst þetta hjá ykkur að einhverju leyti um trú?

„Nei, en á námskeiðunum er notast við hugleiðsluaðferðir sem hafa viss tengsl við búddisma. Ef maður skoðar trúarbrögð almennt þá eru í þeim öllum einhvers konar innhverf íhugun. Þegar mikið liggur við þá höfum við manneskjurnar alltaf þurft að staldra við og leita inn á við. Átta okkur á þeirri visku sem býr innra með okkur og æðruleysi.“

Vinnur núvitund gegn slæmri sjálfsmynd og jafnvel sjálfseyðingarhvöt?

„Við það að vakna til vitundar og tengjast sjálfum sér þá fer maður að taka eftir öllum mynstrum hugans, þessum hjálplegu, en líka hinum óhjálflegu, svo sem sjálfniðurrifi, óhóflegri sjálfsgagnrýni – og jafnvel sjálfseyðingarhvöt. Með því að átta sig á eigin stöðu á þessum vettvangi vaknar spurningin: Hvað ætla ég að gera við þetta? Ætla ég að halda áfram að fylgja vana eða þjálf heila og huga til að skipta um gir?“

Núvitund snýst um hugarþjálfun. Átta sig á hvað er að gerast og meðvitað velja að móta nýjar taugabrautir í heilanum. Ef maður hefur kvíðahugsanir þá dýpka slíkar brautir með tímanum. Í núvitundinni reynir maður að átta sig; nú er ég komin út í kvíðahugsanir, ætla ég að dvelja við þær eða færa athygli mína eitthvað annað?

Í núvitundinni notar maður hugarþjálfunaræfingar og skynfæri okkar í hinu daglega lífi. Við þurfum að varpa akkeri ef við erum týnd í erfiðum hugsunum – finna fyrir öndun og líkama, jörðinni undir fótum okkar, það sem við sjáum og heyrum í kringum okkur, bragðskyn og lyktarskyn. Gerast jarðbundnari. Núvitund snýst töluvert um að jarðtengja sig. Ef maður nær þannig í sjálfan sig þá stýrist maður ekki jafn mikið af erfiðum tilfinningum eins og kvíða heldur stígur til baka og virðir fyrir sér hugsanir sínar og tilfinningar. Þannig getur maður tengst eigin lífsgildum og haldið sinni stefnu í lífinu þrátt fyrir kvíðann. Við gefum tilfinningunum stundum of mikið vægi og leyfum þeim að stjórna okkur.

Með núvitundinni finnum við leiðir til að ná í okkur sjálf og valdefla okkur þannig. Þá getum við valið á milli hvort við ætlum að vera áfram eins og við höfum verið eða snúa inn á nýjar brautir, jafnvel þótt við séum kvíðin og döpur. Núvitund dregur úr streitu og dapurleika. Það er óskaplega sárt að vera með erfiðum tilfinningum og því gott að finna aðferð til að ná utan um sjálfan sig. Horfa á sársaukann og reyna að finna hjálplegar leiðir til að vinna með hann.“

Höfum átt í farsælu samstarfi við VIRK

Gagnast þetta við verkkvíða og kvíða vegna áfalla?

„Já, það gerir það. Stór hópur fólks kemur hingað og núvitundin gagnast því. Erfitt hugarástand er ekki stéttskipt. Við erum



öll bara manneskjur. Núvitund gagnast til dæmis vel fólki sem er í kulnun, hefur verið að keyra sig áfram á hnefanum, en fer svo að hlusta á sína innri líðan. Þá skiptir svo miklu máli að læra að hlusta á sína innri rödd og hvíla sig. Átta sig á hvar raunveruleg þolmörk eru og bregðast við þeim af visku og samkennd.

Núvitundin leggur mikla áherslu á, sem fyrr sagði, að það er ferðalagið sem skiptir máli ekki áfangastaðurinn og að vera með sjálfum sér í þessu ferðalagi. Því ríkari vitund sem maður hefur því betur getur maður brugðist við aðstæðum sínum.“

Sækja margir frá VIRK til ykkar?

„Stór hluti af þátttakendum á námskeiðum okkar kemur frá VIRK. Við í Núvitundarsetrinu höfum átt í farsælu samstarfi við VIRK í á annan áratug. Ástæða er til að fagna því að VIRK er til og grípur fólk í neyð. Það er þakkarvert.

Hingað kemur líka fólk beint úr samfélaginu sem á í ýmskonar erfiðleikum. Það fer svolítið eftir því hver vandinn er og hvar fólk er stött á bataferlinu hvaða námskeið gagnast best. Núvitund sem slík er rauður þráður í öllum þessum námskeiðum. Hún er hjálpleg á öllum stigum. Ekki síst í upphafi

þegar fólk er að ná tengslum við sjálft sig og hlusta á sína innri rödd.

Núvitund á erindi við alla og gagnast við andleg og líkamleg veikindi eins og þunglyndi, kvíða, streitu, verkjum, áföllum og kulnun. Allir lenda í mótlæti og það er gefandi að kenna öðrum það sem maður hefur trú á og nýtir sjálfur.“

Mikilvægt að lifa í takt við sín lífsgildi

Hvar lærðir þú núvitund?

„Ég er klínískur sálfræðingur og tók framhaldsnám í sálfræði í Sydney í Ástralíu. Ég kynntist núvitund fyrst í starfi mínu á Hvítabandinu á Landspítalanum. Síðar fór ég að vinna á heilsugæslustöð í Bretlandi í St. Albans á árunum 2008 til 2011. Þá var núvitund að ryðja sér til rúms þar. Segja má að Bretland sé mekka núvitundar í Evrópu.

Í kringum 1989 tók bandarískur prófessor, Jon Kabat-Zinn í Massachusetts, hugleiðslu inn í sitt meðferðarþrógramm og þróaði út frá því núvitundarnámskeið fyrir langt leidda sjúklinga sem aðrir læknar töldu sig ekki geta gert meira fyrir. Hann leiðbeindi fólki til að gangast við því hvernig staðan væri og hvað það gæti hugsanlega gert til

að bæta líðan sína í þessum aðstæðum. Kabat-Zinn tók hugleiðsluútdunina úr Zen búddismanum og þróaði út frá því fyrsta núvitundarnámskeiðið.“

Starfa margir við Núvitundarsetrið?

„Við erum tíu sem störfum hér, flestir sálfræðingar sem hafa unnið á heilbrigðisstofnunum, miklir reynsluboltar. Einnig starfar hér kennari, náms- og starfsráðgjafi sem er sérhæfur í jákvæðri sálfræði. Við höfum farið með þessi grunnnámskeið okkar inn í skóla til að kenna nemendum lífsfærni.

Almennt má segja að fólk sé of mikið að hugsa um að gera og gleymir að vera – það þarf að hægja á og muna að lífið snýst ekki bara um efnisleg gæði og samkeppni heldur um samvinnu, tengsl og samkennd. Núvitundin kennir fólki að gangast við og viðurkenna mennskuna í því sjálfu og gera ekki óraunhæfar kröfur um að vera einhverjar ofurmanneskjur. Mikilvægt er að lifa í takt við sín lífsgildi meðan við siglum í gegnum lífsins ólgusjó.“

*Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason*

Er brjáláð að gera?



Hvernig nærð þú jafnvægi?

Munum eftir okkur sjálfum þegar það er brjáláð að gera.
Á [velvirk.is](https://www.velvirk.is) eru ýmis ráð sem geta hjálpað þér að draga úr streitu og ná jafnvægi.

GUÐRÚN RAKEL EIRÍKSDÓTTIR
BERGLIND STEFÁNSDÓTTIR sálfræðingar og verkefnastjórar hjá VIRK

VELLÍÐAN Í VINNU ER VERKEFNI OKKAR ALLRA



SÍÐASTLIÐIN ÁR HEFUR MARKVISST
VERIÐ UNNIÐ AÐ FORVÖRNUM HJÁ
VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐI.

Hefur það verið gert með margvíslegum hætti en helst ber að nefna forvarnasíðuna velvirk.is en þar er að finna talsvert af fræðsluefni sem er opið öllum. Farið hefur verið í reglulegar vitundarvakningar er hafa til dæmis varðað jafnvægi vinnu og einkalífs, samskipti og kynferðislega áreitni á vinnustöðum.

VIRK hefur að auki verið aðili að samstarfsverkefninu Heilsueflandi vinnustað ásamt embætti landlæknis og Vinnueftirlitinu. Einnig var á árinu 2022-2023 framkvæmd forvarnarannsókn í samstarfi VIRK og sjúkrasjóða ellefu verkalyðs- og stéttarféлага.

Á árinu 2023 hafa talsverðar breytingar og þróun átt sér stað hvað forvarnarkerfni VIRK varðar. Á seinni hluta ársins var farið í vinnu við stefnumótun forvarna í þeim tilgangi að skerpa á áherslum. Sú vinna fólst meðal annars í vinnustofu sem haldin var í nóvember 2023. Þar komu saman um 70 starfsmenn VIRK sem starfa á starfsendurhæfingarsviðum og koma að málum einstaklinga í þjónustu VIRK á mismunandi stigum ferilsins. Markmiðið með þeirri vinnu var að nýta og draga fram þá þekkingu og reynslu sem er til staðar. Hjá VIRK starfar fjölbreyttur hópur fagfólks sem hefur gríðarlega mikilvæga reynslu á starfsendurhæfingu. Afrakstur þessarar vinnustofu vóg þungt inn í stefnumótun forvarna.

Verkefnastjórar forvarna litu einnig til rannsóknna, hérlendis og á alþjóðlegum vettvangi, við stefnumótunina. Var þá sérstaklega tekið mið af leiðbeiningum Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) þegar kemur að forvörnum sem snúa að heilsu og líðan í vinnu¹. Eins má þess geta að hluti af stefnumótunavinnunni voru vinnufundir með stjórnendum VIRK, ráðgefandi hópi forvarna og verkefnið var einnig kynnt fyrir stjórn VIRK.

Í nýrri forvarnastefnu er aukin áhersla lögð á tengsl farsællar atvinnuþátttöku og heilsufars. Í því samhengi eru margir þættir sem huga þarf að. Hluti af því er að ýta undir og efla starfsumhverfi sem tekur mið af mismunandi þörfum fólks meðal annars vegna heilsufars. Þannig getum við stuðlað að frekari virkni og starfsánægju einstaklinga á vinnumarkaði. Heilsuþættir þarf svo sannarlega ekki að útiloka atvinnuþátttöku og í einhverjum tilvikum er það að stunda sitt starf og hafa hlutverk mikilvægt fyrir heilsu einstaklinga. Að því sögðu er ekki verið að útiloka að því geti verið öðruvísi háttáð.

Til að styðja við aukna virkni fjölbreyttara vinnuafls er fræðsla og stuðningur mikilvægur. Aðgengi að viðeigandi fræðsluefni varðandi þátttöku einstaklinga með heilsufarsvanda á vinnumarkaði er hluti af því. Það felst meðal annars í að leggja til verkfæri og stuðla að faglegri fræðslu til stjórnenda.

Yfirmarkmið forvarna hjá VIRK er að draga úr líkum á að einstaklingar þurfi á starfsendurhæfingu að halda. Því er mikilvægt að nýta þá þekkingu sem til er á þeim hópi



sem þarf á starfsendurhæfingu að halda varðandi hindranir, verndandi þætti og aðstæður. Til að staðsetja forvarnarkerfnið þvert á starfsemi Virk var stofnað fagråd en að því koma meðal annars sviðsstjórar VIRK.

Forvarnasíða VIRK – velvirk.is

Hafin er vinna við að yfirfara vefinn velvirk.is með það að markmiði að aðlaga efni

vefsins að nýrri stefnu VIRK þegar kemur að forvörnum. Vefurinn verður áfram opinn og aðgengilegur öllum.

Áhersla verður á notendavænt viðmót og hagnýta notkun þess efnis sem þar er að finna. Verkfærum og tólum verður lyft upp og fært nær þeim sem á þurfa að halda.

Líta þarf til heildarinnar

Þegar kemur að forvörnum á vinnustað skiptir heildin máli; skipulagsheild (e. *organization*), starfsfólk, stjórnendur og einstaklingar. Öll getum við átt mikilvægan þátt í að auka vellíðan okkar og annarra á vinnustað. Það getur átt við næsta samstarfsmann, stjórnanda, teymið eða stefnu fyrirtækis.

Heimild

1. WHO guidelines on mental health at work. Geneva: World Health Organization; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Dæmi um hvað við getum gert – mismunandi hlutverk og verkefni

Góð ráð og verkfæri fyrir starfsfólk og stjórnendur

Skipulagsheild: Tryggja að stefnur séu innleiddar í takt við viðeigandi lagaramma hverju sinni. Áhættumat gert eða sett af stað. Lyfta upp mikilvægi uppbyggilegra samskipta. Skapa umhverfi sem stuðlar að vellíðan.

Starfsfólk: Styðja við samstarfsfólk og auka meðvitund um náungann. Taka ólíkum einstaklingum með opnum huga, vera vakandi fyrir eigin fordómum og efla umburðarlyndi. Nýta styrkleika sína og vinna í því að sjá styrkleika og kosti samstarfsfólks. Til dæmis getur verið gott að skerpa á mismunandi hlutverkum í teymisvinnu. Hlúa að uppbyggilegum samskiptum.

Stjórnendur: Sækja viðeigandi þjálfun eða fræðslu er kemur að fjölbreyttum þörfum starfsfólks. Hugsa vel að móttöku nýrra starfsmanna og hvetja til fyrirmyndar starfshátta. Tryggja að starfsfólk geti leitað leiða ef upp kemur vandi og boðið sé upp á rými til samtals. Hlúa að uppbyggilegum samskiptum.

Einstaklingar: Allir sem mynda heild á vinnustað, hvaða hlutverki sem einstaklingar gegna hafa allir grunnþarfir sem mikilvægt er að hlúa að. Hugum að heilsunni og vinnum að þeim þáttum er efla heilsu okkar, t.d. hreyfingu, næringu, svefn, félagslegum tengslum og stunda þær athafnir eða áhugamál sem veita ánægju.

Verum meðvituð um okkar hlutverk.

Við smitum út frá okkur – bæði á jákvæðan og neikvæðan hátt.

ÚTGÁFA VIRK

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

Dagbók 2024

VIRK gefur út sérstaka dagbók fyrir einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Henni er ætlað að aðstoða þjónustubega við að efla starfsgetu sína og lífsgæði með skipulegri markmiðasetningu 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.

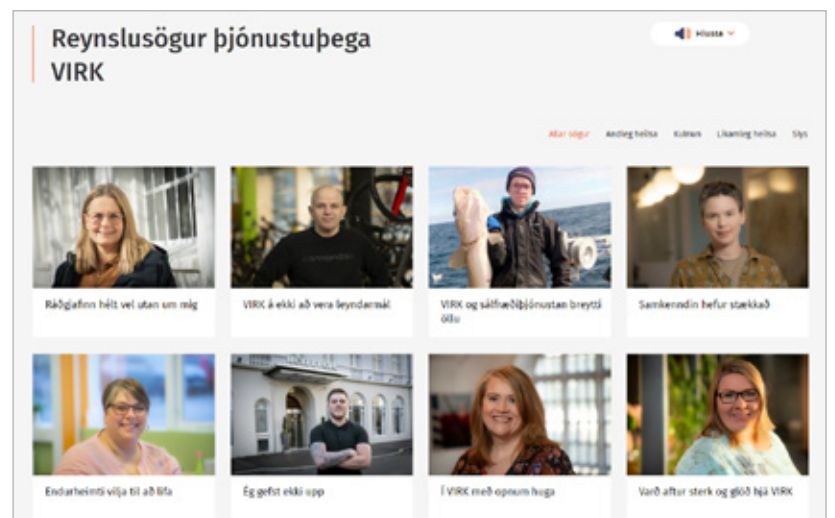
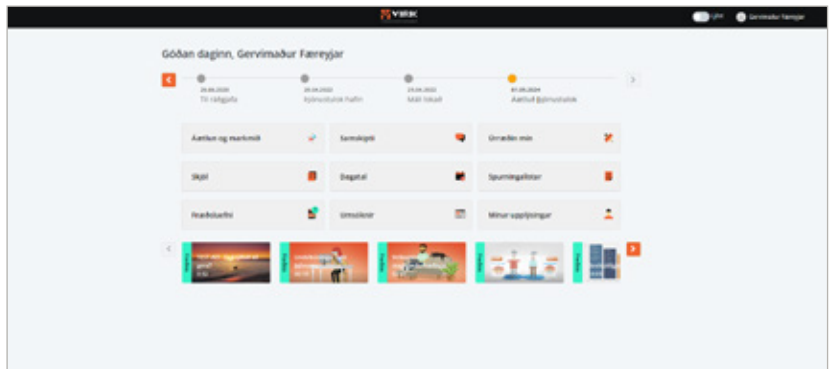
Nýjar *Mínar síður* VIRK

Nýjar *Mínar síður* VIRK fóru í loftið í ársbyrjun 2024 eftir mikla endurskoðun byggða á athugasemdum og ábendingum frá þjónustubegum. Nýtt útlit og skýrari uppbygging auðvelda mjög notkun auk þess sem *Mínar síður* VIRK eru nú snjalltækjavænar og þjónustubegar geta gert allar aðgerðir í símanum vandræðalaust.

Á *Mínar síður* hafa þjónustubegar yfirsýn yfir starfsendurhæfingarferil sinn hjá VIRK og geta séð öll gögn og tilkynningar. Þar sjá einnig þjónustubegar markmiðin sem þau eru að vinna með í starfsendurhæfingunni og úrræðin sem þau nýta sér til að snúa aftur inn á vinnumarkaðinn.

Reynslusögur á vef VIRK

Á virk.is má finna viðtöl við þjónustubegar sem greina frá reynslu sinni og árangri sem þau náðu í starfsendurhæfingu sinni. Þar má einnig finna viðtöl við stjórnendur og þjónustuaðila VIRK.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2024

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason

Útliit og umbrot: ATARNA – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Litróf

ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



KENNISLUSAMBAAND ÍSLANDS



Reykjavíkurborg



Bandalag háskólanna



SAMBAND ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ



LANDSBAHTÖV LÍFVEYRISGLJÓSA



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

