

ÁRSRIT UM STARFSENDURHÆFINGU 2016





Stjórn VIRK og framkvæmdastjóri

Sitjandi frá vinstri: Halldór Árnason, Páll Halldórsson, Þórey S. Þórðardóttir, Gylfi Arnbjörnsson, Vigdís Jónsdóttir, Kristín Guðmundsdóttir, Gissur Pétursson, Þóra Hallgrímsdóttir.

Standandi frá vinstri: Sigurður Bessason, Kristján Þórður Snæbjarnarson, Hannes G. Sigurðsson, Þórður Hjaltsted, Þorsteinn Víglundsson, Halldóra Friðjónsdóttir.

Á myndina vantar: Elínu Björgu Jónsdóttur, Ólafíu B. Rafnsdóttur, Ragnhildi Ísaksdóttur, Sólveigu Pétursdóttur.



STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Guðrúnartúni 1

105 Reykjavík

Sími: 535 5700

virik@virik.is

www.virik.is

Stjórn

Gylfi Arnbjörnsson, formaður

Hannes G. Sigurðsson, varaformaður

Meðstjórnendur

Elín Björg Jónsdóttir

Gissur Pétursson

Halldóra Friðjónsdóttir

Kristján Þórður Snæbjarnarson

Ólafía B. Rafnsdóttir

Páll Halldórsson

Ragnhildur Ísaksdóttir

Sigurður Bessason

Sólveig Pétursdóttir

Þorsteinn Víglundsson

Þóra Hallgrímsdóttir

Þórey S. Þórðardóttir

Varamenn í stjórn

Álfheiður M. Sívertsen

Guðmundur Þórður Ragnarsson

Gunnar Björnsson

Halldór Árnason

Unnur Sverrisdóttir

Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir

Kristín Guðmundsdóttir

Sigurbjörn Sigurbjörnsson

Sólveig B. Gunnarsdóttir

Þórður Hjaltsted

Framkvæmdastjórn VIRK

Elín Björg Jónsdóttir

Gylfi Arnbjörnsson

Hannes G. Sigurðsson

Ólafía B. Rafnsdóttir

Ragnhildur Ísaksdóttir

Þorsteinn Víglundsson

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri

Jónína Waagfjörð, ritstjóri

Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason, Auðunn Nielsson,

Rakel Ósk Sigurðardóttir og fleiri

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

• VIRK Starfsendurhæfingarsjóður		2
• Ávarp stjórnarformanns	Gylfi Arnbjörnsson	4
• Gæði og árangur	Vigdís Jónsdóttir	6
• VIRK í tölum		16
• Mannauður VIRK	Auður Þórhallsdóttir	18
• Ráðgjafar VIRK		20
• Siðareglur ráðgjafa VIRK		22
• Tilgangur mats á ólíkum tíma	Margrét Helga Theodórsdóttir	24
• Frá beiðni læknis til þjónustu	Ingibjörg Loftsdóttir	26
• Þjónustuaðilar í starfsendurhæfingu	Ragnhildur Bolladóttir	28
• Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu	Jónína Waagfjörð	30
• Hugmyndafræði VIRK er gefandi	Viðtal við Þórarinn Þórsson	34
• Hjá VIRK öðlaðist ég styrk	Viðtal við Kristján Rúnar Egilsson	36
• VIRK kenndi mér að virkja hæfileikana	Viðtal við Magnús Halldórsson	38
• Skólabókardæmi um kulnun	Viðtal við Halldóru Eyjólfsdóttur	40
• Úrræði VIRK reyndust vel við kulnun	Viðtal við Ragnheiði S. Einarsdóttur	44
• Vinnuþrófunin bar góðan árangur	Viðtal við Steingrím R. Guðmundsson	46
• Styrkir VIRK		48
• Vinnum saman – Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu á Norðurlöndunum		50
• VIRK ISO 9001 vottað		52
• Úr starfi VIRK		54
• Að takast á við skerta starfsgetu	Sigrún Hulda Steingrímsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir	56
• Þróunarverkefnið Virkur vinnustaður	Jónína Waagfjörð	62
• Bókarýni	Smári Pálsson	68
• Útgáfa VIRK		70

GYLFI ARNBJÖRNSSON formaður stjórnar VIRK

ÁVARP STJÓRNARFORMANNS



Á SÍÐASTA STARFSÁRI
VIRK – STARFSENDUR-
HÆFINGARSJÓÐS HEFUR
STJÓRNIN, OG ÞAU
SAMTÖK SEM AÐ SJÓÐNUM
STANDA, LAGT MIKLA
ÁHERSLU Á AÐ TRYGGJA
MEIRI SÁTT UM STARFSEMI
SJÓÐSINS.

Það er mikil samstaða milli aðila vinnumarkaðarins að ef takast á að snúa þeirri óheillabróun við, sem verið hefur á vinnumarkaði undanfarin ár með fjölgun öryrkja, sé nauðsynlegt að efla samstarf milli ólíkra aðila með það að markmiði að auðvelda þeim sem lenda í alvarlegum veikindum og slysum farsæla endurkomu til vinnu. Hér verða allir sem að málinu koma að setja þann einstakling, sem í alvarlegum veikindum eða slysum lendir, í miðju og skipuleggja aðstoðina út frá hans þörfum. Kjarninn í þeirri hugmyndafræði sem liggur að baki VIRK – Starfsendurhæfingarsjóði sem og öðrum vinnumarkaðstengdum sjóðum er, að tryggja hverjum og einum stuðning eftir þörfum en jafnframt skyldu hans til þess að nýta þau tækifæri sem honum bjóðast.

Það er því afar mikilvægt að endurskoða og skýra betur verkaskiptinguna og verklagsreglur milli ráðgjafa og endurhæfingarteyma VIRK – Starfsendurhæfingarsjóðs og fagaðila í heilbrigðiskerfinu. VIRK er ekki á heilbrigðissviði en vinnur vitaskuld náið með heilbrigðisstéttum þegar heilsa viðkomandi leyfir að hægt sé að fara að huga að endurkomu til vinnu og skipuleggja viðeigandi starfsendurhæfingarúrræði. Mikilvægur liður í þeirri viðleitni er innleiðing starfsgetumats sem grundvöll skilgreininga fagaðila á stöðu og getu einstaklinga m.t.t. heilsu þeirra.

”Aðilar vinnu-
markaðarins sam-
einuðust um áherslu á upptöku starfsgetumatsins og einföldun bótakerfisins. Jafnframt áréttuðu aðilarnir mikilvægi þess að stjórnvöld og Alþingi horfist í augu við, að núverandi fyrirkomulag barnalífeyris hamlar verulega árangri í starfsendurhæfingu og hvetja til þess að aðstoð við barnafjölskyldur verði óháðar því hvaðan tekjur foreldra koma.“

Það er jafnframt ljóst að reynsla okkar hjá VIRK – Starfsendurhæfingarsjóði bendir óneitanlega til þess að fyrirkomulag bótaréttar einstaklinga skiptir orðið sköpum í árangri í starfsendurhæfingu. Skiptir þá ekki máli hvort um er að ræða kjarasamningsbundin réttindi hjá atvinnurekanda til greiðslu veikindalauna, bótarétt í sjúkrasjóði stéttarfélaganna eða lífeyrissjóðunum eða bótarétt hjá almannatryggingum vegna örorkumissis. Hér er mikilvægt að leggja áherslu á samræmingu þessara réttinda og stilla betur saman forsendur bótaréttarinnar þannig að hann beinist allur í sómu átt – þá átt að bæði hvetja fólk og aðstoða við endurkomu til vinnu og þátttöku á vinnumarkaði. Í þessu sambandi er afar brýnt að breyta þeim fyrirvara sem nú er í almannatryggingum um að orkuskerðing verði að vera 75% eða meiri til að einstaklingur eigi rétt á viðunandi bótum

og viðurkenna að einstaklingar geti misst vinnugetu að hluta líkt og örorkubótaréttur lífeyrissjóðanna miðast við 50% vinnugetu.

Samkomulag við stjórnvöld

Aðilar vinnumarkaðarins tóku mikilvægt frumkvæði að því að tryggja öllum viðunandi tækifæri til farsællar endurkomu til vinnu með gerð kjarasamnings um stofnun og rekstur VIRK – Starfsendurhæfingarsjóðs. Því miður hefur þetta frumkvæði ekki leitt til þess að koma á fyrrgreindu samstarfi, þrátt fyrir að allir sem að umræðunni koma séu sammála um að slíkt sé forsenda fyrir því að þetta mikilvæga verkefni takist. Afar miklir hagsmunir eru hér í húfi, bæði þeirra einstaklinga sem lenda í veikindum og slysum en ekki síður samfélagsins í heild sem stendur frammi fyrir miklum vinnumarkaðslegum og fjárhagslegum áskorunum vegna þessa.

Það var því mikið fagnaðarefni að samkomulag tókst á síðasta ári milli aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda um fjármögnun VIRK – Starfsendurhæfingarsjóðs og í leiðinni samkomulag um megináherslu í uppbyggingu þessarar þjónustu og staðsetningu hennar. Á grundvelli þess anda sem lá að baki þessu samkomulagi hafði stjórn VIRK – Starfsendurhæfingarsjóðs frumkvæði að því að lækka tímabundið framlög til sjóðsins næstu ár vegna þess að innleiðing starfsgetumatsins hefur seinkað og þar með fyrirsjáanleg útgjaldaaukning vegna þjónustu við þá einstaklinga sem koma inn í kerfið á þeim grundvelli.

Uptaka starfsgetumats og einföldun bótakerfis

Aðilar vinnumarkaðar hafa þegar sett í gang viðræður um endurskoðun bæði veikinda- og slysaréttar og réttindakerfi lífeyrissjóðanna og þar er lögð áhersla á

að endurskoða þessi réttindi út frá þessum meginsjónarmiðum. Stefnt er að því að ljúka þeirri vinnu á þessu ári þannig að nýtt bótakerfi geti tekið gildi sem fyrst, ef um semst.

Að sama skapi lauk vinnu nefndar um endurskoðun almannatryggingakerfisins nýverið og skilaði ráðherra félags- og húsnæðismála skýrslu sinni. Því miður tókst ekki að tryggja breiða samstöðu um niðurstöðu nefndarinnar þar sem Öryrkjabandalag Íslands skilaði séráliti með stuðningi stjórnarandstöðunnar. Þó hægt sé að hafa skilning á því að ÖBÍ vilji ganga lengra í bæði bótarétti og bótafjárhæðum, eru það mikil vonbrigði að bandalagið sjái ekki sóknarfærin í einföldun almannatryggingakerfisins, upptöku hlutabótaréttar í örorku og innleiðingu starfsgetumatsins. Í allt of langan tíma hefur þessu stagbættu og löngu úrelta kerfi verið haldið gangandi vegna samstöðuleysis um breytingar og ekki með nokkrum hætti hægt að sætta sig við óbreytt ástand lengur. Aðilar vinnumarkaðarins sameinuðust um áherslu í þessari vinnu með áherslu á upptöku starfsgetumatsins og einföldun bótakerfisins. Jafnframt áréttuðu aðilarnir mikilvægi þess að stjórnvöld og Alþingi horfist í augu við að núverandi fyrirkomulag barnalífeyris hamlar verulega árangri í starfsendurhæfingu og hvetja til þess að aðstoð við barnafjölskyldur verði óháðar því hvaðan tekjur foreldra koma.

Það er mín skoðun að ef bæði aðilar vinnu- markaðarins í sínum samningum um veikinda- og slysaréttinn og stjórnvöld og Alþingi með breytingum á lögum um almannatryggingar og félagslega aðstoð nái landi muni okkur takast að koma þessu verkefni um að tryggja fleiri einstaklingum sem lenda í veikindum og slysum farsæla endurkomu til vinnu og þátttöku á vinnumarkaði. Það er til mikils að vinna og væntingarnar til okkar eru miklar.



GÆÐI OG ÁRANGUR

ÁRIÐ 2015 VAR VIÐBURÐARÍKT ÁR Í STARFSEMI VIRK. MIKIL FAGLEG ÞRÓUN ÁTTI SÉR STAÐ Á MÖRGUM SVIÐUM AUK ÁFRAMHALDANDI UPPBYGGINGAR Á SAMVINNU VIÐ AÐRAR STOFNANIR VELFERÐARKERFISINS.

Árið 2015 var hinsvegar það fyrsta í sögu VIRK þar sem ekki fjölgaði nýjum einstaklingum samanborið við árið á undan og þannig má segja að náðst hafi ákveðið jafnvægi í starfseminni eftir gríðarlega mikla og hraða uppbyggingu mörg ár þar á undan. Það er rétt að halda því til haga að jafnvel þó tiltekið jafnvægi hafi náðst í starfsemi VIRK á undanförunum mánuðum þá getur það vel breyst með breytingum í ytri aðstæðum svo sem við upptöku starfsgetumats í stað örorkumats eða við aðrar kerfis- eða samfélagsbreytingar sem kalla á aukna þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og faglegt mat á getu einstaklinga til starfa.

Hlutverk og stefna

VIRK starfar í samræmi við lög nr. 60/2012 og skipulagsskrá. Hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa með árangursríkri starfsendurhæfingarpjónustu. Hlutverki sínu gegnir VIRK í samstarfi við flesta aðila innan velferðarkerfisins og starfsemin er bæði flókin, viðkvæm og dreifð um allt land. Á árinu 2015 var farið í stefnumótunarvinnu með þátttöku stjórnar, starfsmanna, ráðgjafa og ýmissa sérfræðinga sem vinna fyrir VIRK og niðurstöður hennar má m.a. sjá í mynd 1 þar sem fram koma upplýsingar um gildi VIRK og dregnar eru saman helstu niðurstöður er varða hlutverk og framtíðarsýn. Í kjölfar þessa voru settir fram helstu þættir starfsáætlunar fyrir árið 2016 sem síðan voru nánar útfærðir innan sviða og deilda.

ISO 9001 vottun

Á árinu 2015 var unnið markvisst að því að skýra og bæta alla þjónustuferla hjá VIRK eftir mikinn vöxt á undanförunum árum og sú vinna mun halda áfram á árinu 2016. Gerð er grein fyrir helstu þáttum þessara þjónustuferla hér aftar í ársritinu. Mikil áhersla er lögð á bæði gæði og öryggi í þjónustu og því var tekin ákvörðun um það á árinu 2015 að stefna markvisst að formlegri vottun gæðakerfis VIRK. Faggild skoðunarstofa BSI á Íslandi lauk síðan ytri úttekt á starfsemi VIRK í janúar 2016 og í niðurstöðum úttektarinnar voru engin frávik skráð. Frá og með 1. febrúar 2016 hefur því gæðakerfi VIRK verið formlega vottað samkvæmt alþjóðlega gæðastaðlinum ISO 9001. Hér er um að ræða stóran áfanga hjá VIRK þar sem markmiðið er að tryggja gæði og öryggi þjónustunnar til framtíðar.

Mannauður VIRK

Að starfsemi VIRK kemur mikill fjöldi hæfra sérfræðinga með fjölbreytta menntun og reynslu. Á skrifstofunni starfa 32 starfsmenn í 29 stöðugildum og 48 ráðgjafar eru starfandi í samstarfi við stéttarfélag um allt land. Auk þessa þá koma um 40 utanaðkomandi sérfræðingar að uppbyggingu á endurhæfingaráætlunum og mati á starfsgetu einstaklinga í þjónustu. Þessi hópur hefur víðtæka menntun og reynslu á sviði starfsendurhæfingar og veitir ráðgjöfum og einstaklingum í þjónustu mikilvæga aðstoð við uppbyggingu og eftirfylgni starfsendurhæfingaráætlana. Aftar í ársritinu eru nánari upplýsingar um mannauð VIRK.

HLUTVERK VIRK

Hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa með árangursríkri starfsendurhæfingarpjónustu.

- VIRK skipuleggur, fjármagnar og hefur umsjón með störfum ráðgjafa, sérfræðinga og þjónustuaðila sem koma að mótun og framkvæmd einstaklingsmiðaðra áætlana í starfsendurhæfingu
- VIRK metur raunhæfi starfsendurhæfingar og starfsgetu einstaklinga sem búa við skerta starfsgetu vegna heilsuþrengingar
- VIRK nýtir þekkingu, rannsóknir og reynslu til að tryggja samþætta, árangursríka og örugga þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og starfsgetumats
- VIRK stuðlar að auknum rannsóknum og þróun á sviði starfsendurhæfingar
- VIRK stuðlar að samstarfi mismunandi aðila sem koma að starfsendurhæfingu einstaklings
- VIRK vinnur með fagaðilum, fyrirtækjum og stofnunum að því að skapa fjölbreytt tækifæri fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu á vinnumarkaði

FRAMTÍÐARSÝN VIRK

- VIRK hefur í samstarfi við fagaðila, fyrirtæki og stofnanir skilað samfélagslegum ávinningi með aukinni þátttöku einstaklinga á vinnumarkaði
- Samræmt starfsgetumat er grunnur að ákvarðanatöku varðandi vinnugetu einstaklinga
- Almennigur, fyrirtæki, stofnanir og stjórnvöld eru vel upplýst um ávinning af starfsemi VIRK
- VIRK er virt þekkingarsetur og leiðandi í rannsóknum og þróun á sviði starfsendurhæfingar

GILDI VIRK

Fagmennska

- Við búum yfir þekkingu, færni og reynslu
- Við erum áreiðanleg
- Við leggjum áherslu á trúnað, öryggi og traust

Virðing

- Við berum virðingu fyrir sjálfum okkur og samferðafólki okkar
- Við leggjum áherslu á samvinnu og samstarf í öllum verkefnum
- Við erum sveigjanleg
- Við leggjum áherslu á umburðarlyndi og auðmýkt

Metnaður

- Við höfum kraft og hugrekki til að fara nýjar leiðir
- Við sýnum frumkvæði og framsækni
- Við lærum af reynslunni og viljum stöðugt gera betur

Mynd 1

Þjónustuaðilar í starfsendurhæfingu

Auk þeirra einstaklinga sem starfa hjá VIRK og á vegum VIRK þá kemur mikill fjöldi þjónustuaðila að því að veita þjónustuna og stærsti hluti útgjalda VIRK fer í kaup á ýmiss konar starfsendurhæfingarþjónustu. Um er að ræða úrræði eins og þjónustu sérhæfðra starfsendurhæfingarstöðva, sálfræðiþjónustu, sjúkráþjálfun, sjálfsstyrkingu, námskeið, vinnuprófanir og ýmislegt fleira. Fjöldi og fjölbreytni þessara úrræða er sífellt að aukast sem er mjög jákvætt fyrir þróun á starfsendurhæfingarþjónustu hér á landi. Gerð er nánari grein fyrir samstarfi okkar við þessa þjónustuaðila í umfjöllun aftar í ársritinu.

Samstarf innan velferðarkerfisins

VIRK gegnir í dag mikilvægu hlutverki innan velferðarkerfisins og hefur lagt mikið afl í að samþætta þjónustu atvinnutengdrar starfsendurhæfingar við þjónustu annarra stofnana. Áhersla er alltaf lögð á það að finna einstaklingum réttan farveg í góðu samstarfi við aðra fagaðila innan kerfisins. VIRK leggur einnig mikla áherslu á að leiðbeina einstaklingum um mögulegar þjónustuleiðir innan velferðarkerfisins hvort sem einstaklingurinn getur nýtt sér þjónustu VIRK eða ekki. Nefna má nokkur dæmi um það hvað VIRK hefur lagt fram í þessu samstarfi:

- Ráðgjafar VIRK halda utan um endurhæfingaráætlanir sem eru forsenda þess að einstaklingar geti fengið endurhæfingarlífeyri frá Tryggingastofnun ríkisins. Mikill meirihluti þeirra einstaklinga sem fær greiddan endurhæfingarlífeyri frá TR er í þjónustu hjá VIRK.
- Sérfræðingar VIRK bjóða upp á fundi á heilsugæslustöðvum um allt land. Þar gefst heimilislæknum tækifæri til að fara yfir mál sinna einstaklinga og gott upplýsingaflæði er tryggt.
- Ráðgjafar VIRK eru með aðsetur á Hvítbandinu og á Kleppi einu sinni í viku. Þessi viðvera hefur skipt miklu máli fyrir einstaklinga sem glíma við langvinna og alvarlega geðsjúkdóma og hefur orðið til þess að tengja betur saman þjónustu heilbrigðiskerfis og atvinnutengdrar starfsendurhæfingar.

- Reglubundnir fundir eru milli sérfræðinga VIRK og sérfræðinga á geðdeildum LSH – bæði á geðdeild LSH við Hringbraut og á Kleppi.
- VIRK hefur verið í sérstöku samstarfi við geðdeild LSH á Laugarásvegi sem hefur byggt á hugmyndafræði IPS (Individual Placement and Support). VIRK hefur lagt til atvinnuráðgjafa í verkefnið sem hefur aðstoðað unga einstaklinga með alvarlegar geðgreiningar við að finna starf við hæfi. Þetta samstarf hefur nú þegar skilað miklum ávinningi og fyrirhugað er að efla þetta starf verulega á komandi árum.
- Reglulegir fundir eru milli sérfræðinga VIRK og Reykjalundar og milli VIRK og Grensás þar sem markmiðið er að tryggja samfelldan þjónustuferil fyrir einstaklinga.
- VIRK vinnur markvisst með félagsþjónustu víða um land þar sem fagaðilar frá VIRK og félagsþjónustunni fara sameiginlega yfir mál einstaklinga sem eru á „gráu svæði“ með það að markmiði að finna árangursríkar leiðir að vinnumarkaði. Hér leggur VIRK t.d. til aðgengi að fagaðilum sem geta boðið einstaklingum upp á nánari skoðun með það í huga að finna færar leiðir hvort heldur sem er innan VIRK eða á vegum félagsþjónustunnar.
- Reglulegir fundir eru með Vinnuálastofnun þar sem þverfagleg teymi fara yfir mál einstaklinga og koma þeim í réttan farveg.

Þessi listi er ekki tæmandi og VIRK hefur lagt mikla áherslu á gott samstarf við alla aðila innan velferðarkerfisins með það að markmiði að tryggja góðan og samfelldan þjónustuferil fyrir einstaklinga.

Samstarf við lífeyrissjóði

VIRK er í samstarfi við flesta stærstu lífeyrissjóði landsins. Samstarfið felst í því að allar nýjar umsóknir um örorku eru rýndar af sérfræðingum VIRK og einstaklingum er boðið upp á starfsendurhæfingarþjónustu ef metið er að hún sé raunhæf og geti skilað árangri fyrir viðkomandi einstakling. Þetta samstarf hefur verið í þróun undanfarin ár og fleiri og fleiri lífeyrissjóðir hafa bæst inn í

samstarfið. Það kemur einnig í ljós að það er mun algengara nú en áður að einstaklingar eru komnir inn í þjónustu VIRK áður en þeir sækja um örorkulífeyri og er það þróun í rétta átt. Það er hins vegar verkefni bæði VIRK og lífeyrissjóða um allt land að þróa samstarfið áfram til enn meiri árangurs en nú er.

Einstaklingar í þjónustu

1794 nýir einstaklingar komu í þjónustu á árinu 2015 og frá upphafi hafa komið 9288 einstaklingar í þjónustu VIRK ef miðað er við stöðuna 31. desember 2015. Til VIRK leitar fjölbreyttur hópur einstaklinga á öllum aldri með mismunandi menntun og úr ólíkum starfsgreinum eins og sjá má á bls. 16 og 17. Aðstæður allra þessara einstaklinga eru misjafnar og krefjast þess að útbúin sé starfsendurhæfingaráætlun sem sniðin er að þörfum hvers og eins.

Upphaf þjónustu

Til að eiga rétt á þjónustu VIRK þurfa einstaklingar að uppfylla eftirfarandi skilyrði:

- Að geta ekki sinnt starfi sínu eða tekið þátt á vinnumarkaði vegna hindrana af völdum heilsuþrengis sem rekja má til veikinda eða slysa.
- Að markmiðið sé að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði eða auka þátttöku á vinnumarkaði, svo fljótt sem verða má.
- Geta og vilji sé til staðar til að taka markvissan þátt í starfsendurhæfingunni og þjónustan sé líkleg til árangurs á þeim tíma sem hún er veitt.

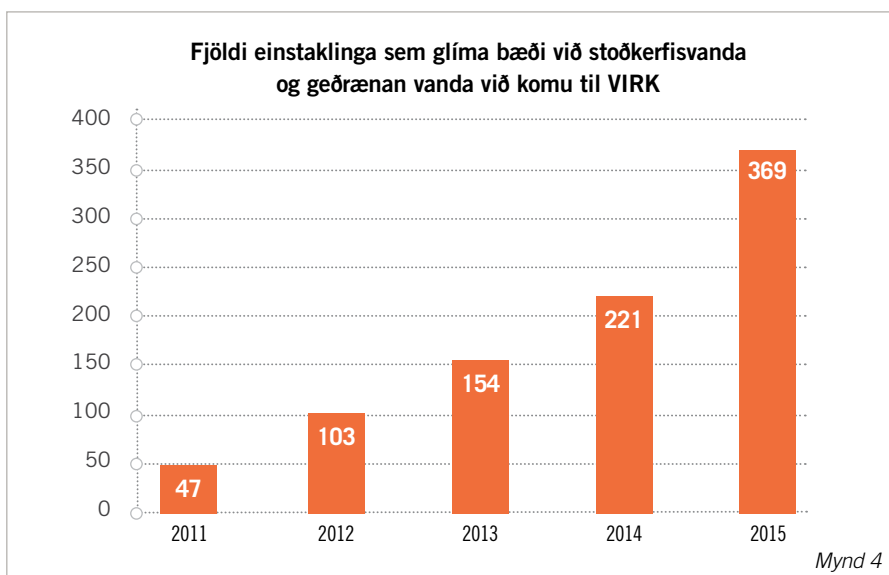
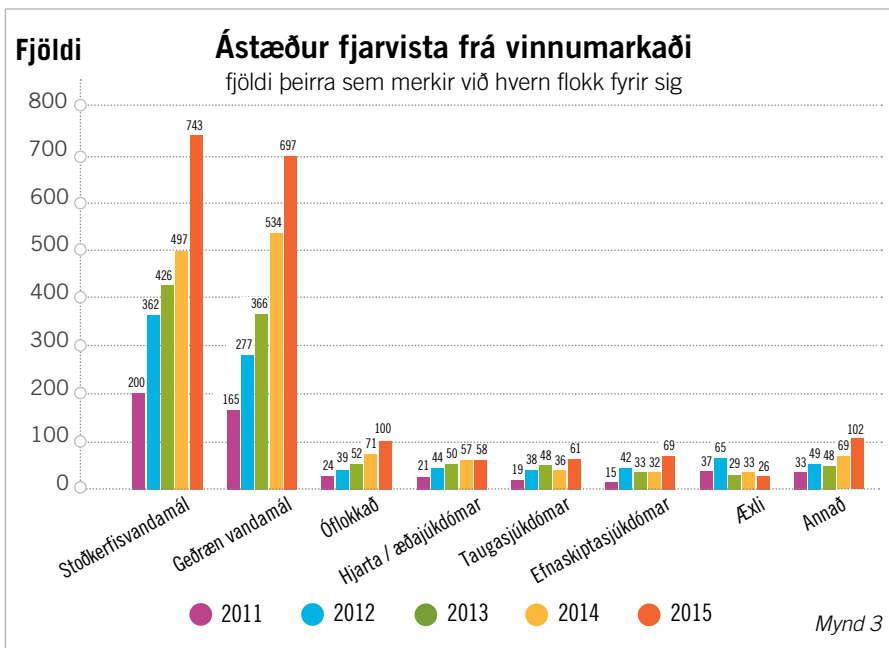
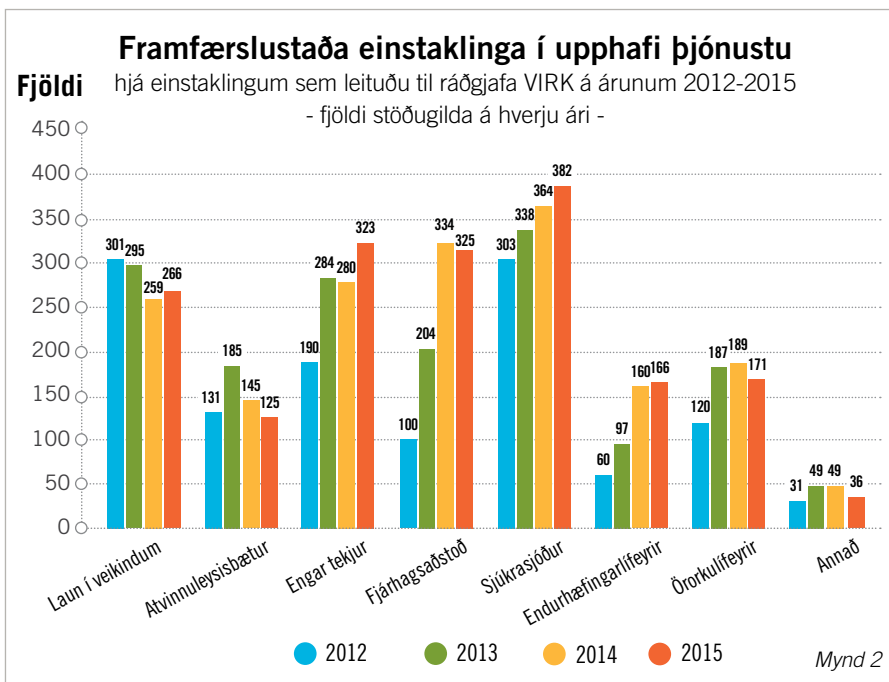
Almennt er miðað við að formleg tilvísun frá lækni liggja fyrir áður en einstaklingur fer í fyrsta tíma hjá ráðgjafa VIRK. Ef mál einstaklings eru flókin og um er að ræða langa fjarveru frá vinnumarkaði þá er einstaklingum oft vísað í raunhæfimat starfsendurhæfingar hjá VIRK áður en þjónusta hefst. Markmiðið er að meta hvort starfsendurhæfingarþjónusta sé raunhæf og geti orðið árangursrík miðað við stöðu viðkomandi einstaklings á þeim tíma sem umsókn berst. Ef starfsendurhæfing er ekki metin raunhæf þá er einstaklingi vísað í önnur úrræði innan velferðarkerfisins og þá oft í samstarfi við aðrar stofnanir.

” VIRK gegnir í dag mikilvægu hlutverki innan velferðarkerfisins og hefur lagt mikið afl í að samþætta þjónustu atvinnu- tengdrar starfsendurhæfingar við þjónustu annarra stofnanna. Áhersla er alltaf lögð á það að finna einstaklingum réttan farveg í góðu samstarfi við aðra fagaðila innan kerfisins.“

Aðstæður einstaklinga

Árið 2015 var fyrsta árið í sögu VIRK þar sem nýjum einstaklingum fjölgaði ekki á milli ára. Einnig voru útskrifaðir mun fleiri einstaklingar árið 2015 en árin þar á undan. Áfram er þróunin sú að til VIRK leitar nú stærri hópur en áður með fjölbættan og flókinn vanda sem veldur því m.a. að hlutfallslega færri einstaklingar útskrifast í fullt starf á vinnumarkaði þó vissulega náist mikill árangur með flesta einstaklinga sem njóta þjónustu VIRK. Eftirfarandi þættir einkenndu annars þann hóp sem kom inn í þjónustu á árinu 2015:

- Fleiri koma inn í þjónustu með framfærslu utan vinnumarkaðar – þ.e. með engar tekjur eða á fjárhagsaðstoð sveitarfélaga. Þetta má m.a. sjá á mynd 2.
- Mun fleiri einstaklingar koma í þjónustu VIRK sem glíma við fjölbættan og alvarlegan vanda. Þannig er mikil fjölgun milli ára á fjölda einstaklinga sem glíma við bæði stoðkerfisvanda og geðrænan vanda við komu til VIRK. Þetta má m.a. sjá á myndum 3 og 4. Við skoðun á þessum myndum ber að hafa það í huga að einstaklingar geta merkt við fleiri en eina ástæðu fjarvista frá vinnumarkaði.
- Meðalaldur þeirra einstaklinga sem leita til VIRK fer lækkandi og það fjölgar hlutfallslega í yngstu aldurshópnum. Þetta má m.a. sjá á mynd 5.

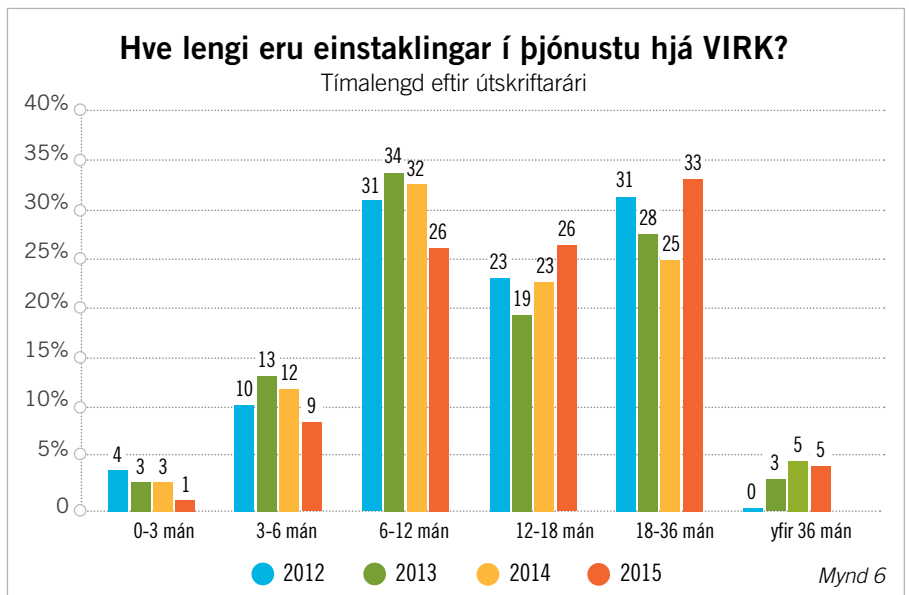
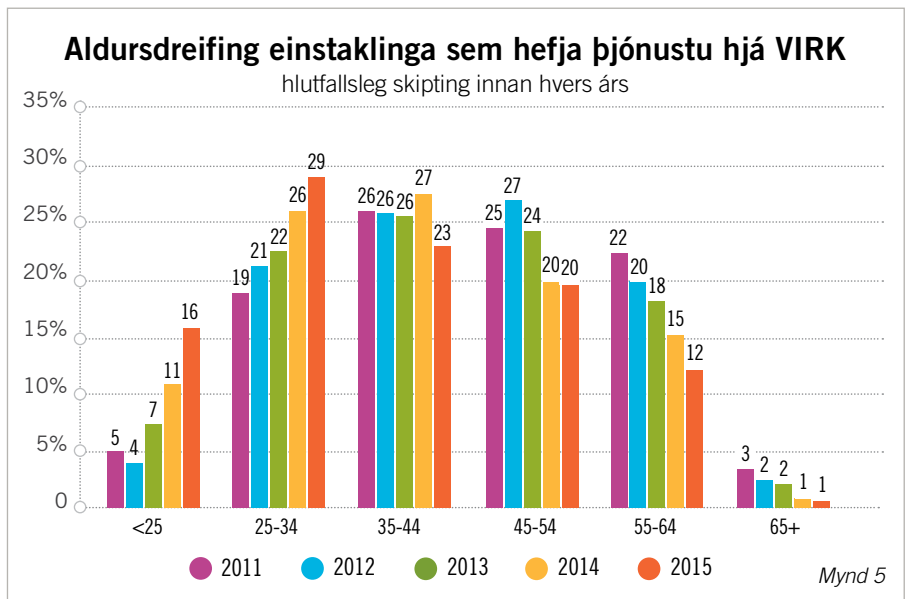


Lok þjónustu

Í lok þjónustu fara flestir einstaklingar í virka þátttöku á vinnumarkaði. Þeim sem ekki útskrifast frá VIRK með fulla starfsgetu er boðið að fara í starfsgetumat þar sem fagaðilar leggja formlegt mat á starfsgetu sem byggir bæði á gögnum og upplýsingum í starfsendurhæfingarferlinu sem og klínisku mati þeirra lækna og annarra sérfræðinga sem koma að matinu.

1346 einstaklingar luku þjónustu hjá VIRK á árinu 2015 og er það mesti fjöldi sem hefur útskrifast frá VIRK á einu ári. Það sem einkum einkennir þann hóp sem útskrifaðist frá VIRK á árinu 2015 er eftirfarandi:

- Hlutfallslega fleiri ungir einstaklingar útskrifuðust á árinu 2015 en árin þar á undan. Þetta er í takt við þá þróun í aldersdreifingu sem kemur fram í mynd 5.
- Um er að ræða nokkuð stóran hóp sem hefur verið lengi í þjónustu VIRK og vandi þeirra því fjölþættur og flókinn. Þetta má m.a. sjá á mynd 6 sem sýnir tímalengd í þjónustu VIRK eftir útskriftarári. Þess má einnig geta að ýmsar breytingar í vinnuferlum hjá VIRK hafa leitt til þess að auðveldara er nú að taka ákvörðun um lok þjónustu en áður.
- Færri stöðugildi einstaklinga eru með laun á vinnumarkaði við útskrift miðað við árin þar á undan. Þetta orsakast m.a. af stöðu þessa hóps við upphaf þjónustu og alvarleika þeirra vandamála sem þessir einstaklingar hafa glímt við eins og fram kemur m.a. í myndum 3 og 4. Ef hins vegar eru teknar saman upplýsingar um vinnumarkaðsþátttöku einstaklinga (en ekki stöðugildi) við lok þjónustu þá er hún svipuð á árinu 2015 og árin þar á undan eða um 75%, eins og sjá má á mynd 7. Þ.e. svipað hlutfall einstaklinga fer í einhverja þátttöku á vinnumarkaði á árinu 2015 og árin þar á undan en fleiri fara þá í hlutastarf eða í nám að hluta á móti öðrum greiðslum. Ástæða þessa er m.a. sú að fleiri einstaklingar með flóknari vanda hafa bæði leitað til VIRK og útskrifast frá VIRK á undanföllum tveimur árum en var árin þar á undan.



Starfsemi VIRK er mjög ung, þjónustan hefur einungis verið veitt í um 7 ár. Það er eðlilegt í þróun á starfsemi sem þessari að hlutfallslega fleiri útskrifaðir einstaklingar fari í vinnu í upphafi starfseminnar en þegar frá líður því í upphafi starfseminnar er stærri hópur útskrifaður sem þurfti minni þjónustu og styttri þjónustutíma. Þeir einstaklingar sem glíma við flóknari og fjölþættari vanda og þurfa lengri tíma útskrifast ekki á fyrstu árum starfseminnar en hafa verið að útskrifast í meira mæli á síðustu tveimur árum. Þess má líka geta að eftir setningu laga nr. 60/2012, þ.e. á árunum 2013-2015, hefur mun stærri hópur komið í þjónustu VIRK sem hefur litla eða enga sögu á vinnumarkaði og ekki hefur alltaf verið mögulegt að auka vinnugetu þessara einstaklinga.

Árangur VIRK

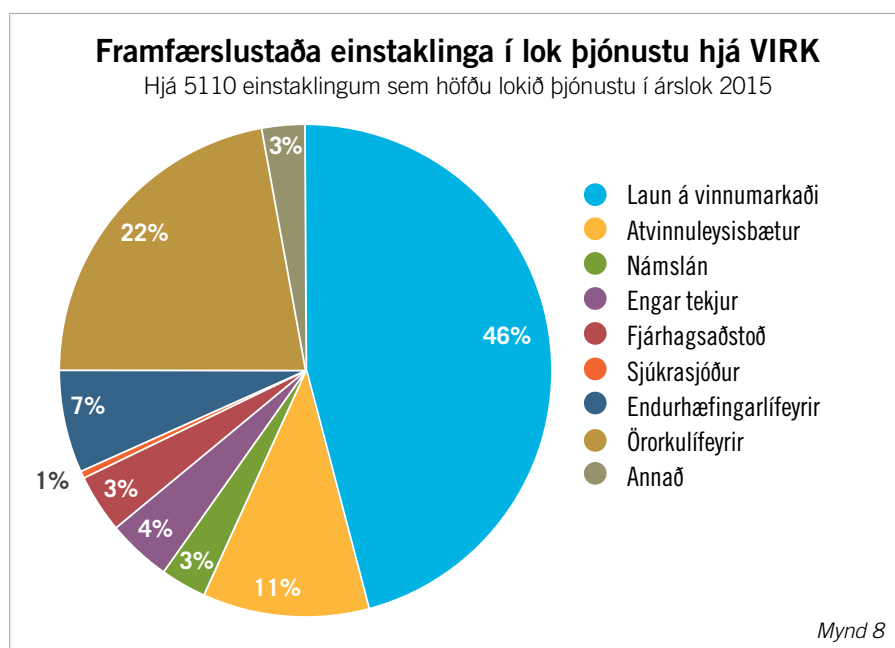
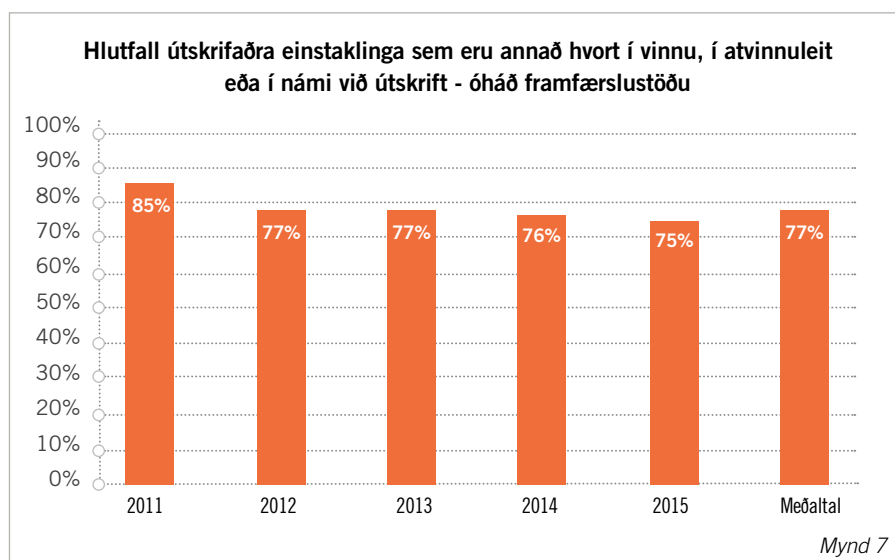
Hlutverk VIRK er skýrt - það er að efla starfsgetu einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa með árangursríkri starfsendurhæfingarþjónustu. Markmiðið er síðan að koma fleiri einstaklingum í virka þátttöku á vinnumarkaði í samstarfi við aðra aðila velferðarkerfisins. Það er hins vegar flókið að meta árangur af starfsemi eins og VIRK. Til að unnt sé að gera það þá þarf bæði að finna rétta mælikvarða á árangur starfseminnar og eins að vera mögulegt að greina áhrif VIRK á einstaklinga í flóknu samspili við fjölda þjónustuaðila innan velferðarkerfisins. Kerfið inniheldur þar að auki ýmsar hindranir sem koma stundum í veg fyrir að einstaklingar fari í virka þátttöku á vinnumarkaði í kjölfar starfsendurhæfingar eins og nánar verður vikið að hér á eftir.

” Mun fleiri einstaklingar koma í þjónustu VIRK sem glíma við fjölþættan og alvarlegan vanda. Þannig er mikil fjölgun milli ára á fjölda einstaklinga sem glíma við bæði stoðkerfisvanda og geðrænan vanda við komu til VIRK.“

Eðli málsins samkvæmt þá getum við aldrei vitað hvað yrði um þá einstaklinga sem hafa farið í gegnum þjónustu VIRK ef VIRK hefði ekki verið til staðar. Einhverjir einstaklingar hefðu bjargað sér og náð upp vinnugetu án starfsendurhæfingarþjónustu en talsverður hópur hefði án efa ekki gert það. Hér er líka rétt að hafa í huga að einstaklingum er ekki vísað til VIRK vegna einfaldra vandamála heldur vegna þess að vandi þessara einstaklinga er það flókinn og margþættur að þjónusta heilbrigðiskerfisins ein og sér dugar ekki til að koma þeim aftur á vinnumarkaðinn.

Mynd 8 sýnir framfærslustöðu einstaklinga sem hafa lokið þjónustu VIRK. Myndin sýnir stöðugildi, þannig að ef einstaklingur fer í hálf starf þegar þjónusta er lokið er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti. Eins og sjá má eru um 60% stöðugilda þeirra sem útskrifast með framfærslustöðu sem gefur til kynna starfsgetu og virka þátttöku á vinnumarkaði, þ.e. þeir eru annað hvort í launaðri vinnu, í virkri atvinnuleit eða í lánshæfu námi. Hlutfallslegur fjöldi einstaklinga sem tekur þátt í starfi eða námi við lok þjónustu er hins vegar 75% eins og sjá má á mynd 7. Árangur VIRK út frá þessum mælikvarða verður því að teljast góður, sérstaklega þegar haft er í huga að þeir einstaklingar sem leita til VIRK eru undantekningarlítið að glíma við mjög flókinn og fjölþættan vanda og margir hafa verið lengi frá vinnumarkaði.

Tölur um framfærslustöðu einstaklinga við lok þjónustu geta gefið okkur ákveðnar vísbendingar en þær geta hins vegar aldrei verið algildur mælikvarði á árangur VIRK þar sem fjölmargir aðrir þættir en starfsendurhæfing hafa áhrif á framfærslustöðu einstaklinga í lok þjónustu hjá VIRK. Þannig

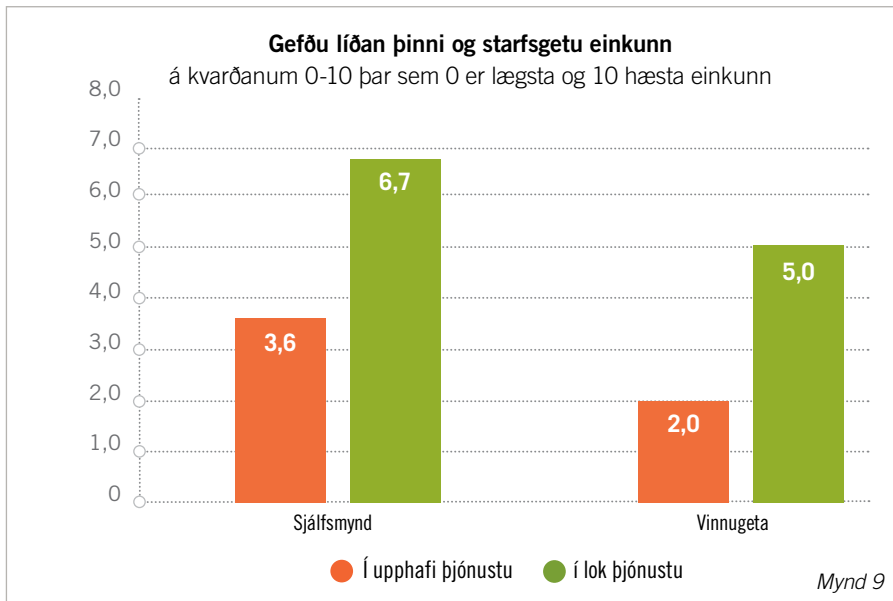


hafa lög, reglur, kjarasamningar, venjur og hefðir mikil áhrif á starfsemi og möguleika VIRK á að koma einstaklingum til virkrar þátttöku í atvinnulífinu. Enda er raunin sú að margir einstaklingar ljúka þjónustu hjá VIRK með talsverða starfsgetu en fara samt á fulla örorku hjá Tryggingastofnun ríkisins. Nánar er fjallað um þessar kerfislegu hindranir í kaflanum hér á eftir.

Við þetta má einnig bæta að talsverður hópur kemur inn í þjónustu VIRK þar sem alls óvíst er hvort starfsendurhæfing geti gagnast t.d. vegna alvarleika veikinda. VIRK hefur hins vegar ákveðið að gefa þessum hópi tækifæri til að reyna starfsendurhæfingu sem úrræði í nokkra mánuði því mikilvægt er að einstaklingar fái að njóta vafans í slíkum tilfellum. Slíkar ákvarðanir geta haft slæm áhrif á tölfræði um framfærslu í lok

þjónustu en eru án efa samfélagslega mjög hagkvæmar þar sem hver einstaklingur sem nær árangri í starfsendurhæfingu skiptir miklu máli. Því er mikilvægt að skoða árangur VIRK út frá fleiri mælikvörðum og viðmiðum.

Það skiptir einnig máli hvernig einstaklingar upplifa þjónustuna sem þeir fengu hjá VIRK og hvaða áhrif hún hefur haft á þeirra líf og lífsgæði. Allir einstaklingar sem ljúka þjónustu hjá VIRK fá senda þjónustukönnun, sem þeir eru beðnir að svara, með ýmsum spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar. Mynd 9 inniheldur upplýsingar úr þessari könnun en þar má sjá að einstaklingar telja að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra hvað varðar bæði bætta sjálfsmynd og aukna vinnugetu.



„Kerfið er flókið og ógagnsætt fyrir einstaklingana og veldur það oft streitu og álagi á erfiðum tímum. Það er þannig vel þekkt hjá ráðgjöfum VIRK að streita einstaklinga vegna óvissu um framfærslu næstu mánaða veldur því að minni árangur næst í starfsendurhæfingu og hún tekur lengri tíma en ella.“

Mat á ávinningi starfsendurhæfingar

VIRK hefur fengið ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun til að leggja sjálfstætt mat á ávinning af starfsemi á árunum 2013, 2014 og 2015 út frá þeim upplýsingum um einstaklinga sem skráðar eru af ráðgjöfum í gagnagrunn VIRK. Þessar upplýsingar eru svo settar í samhengi við útgjöld VIRK á hverju ári fyrir sig. Skoðuð er framfærslustaða einstaklinga við lok þjónustu hjá VIRK á þessum árum og ýmsar lýðfræðilegar breytur sem skráðar hafa verið í gagnagrunn VIRK. Þessar upplýsingar eru síðan settar í samhengi við upplýsingar um laun mismunandi starfsgreina og bótafjárhæðir hjá TR og lífeyrissjóðum.

Til að gera þetta þarf Talnakönnun að gefa sér tiltekna forsendur þar sem ekki er vitað hvað hefði orðið um einstaklinga sem ljúka þjónustu hjá VIRK ef þjónustan hefði ekki verið til staðar. Sumir hefðu getað náð árangri upp á eigin spýtur á meðan aðrir hefðu hugsanlega hlotið varanlega örorku. Til að nálgast þetta gaf Talnakönnun sér eftirfarandi forsendur:

- Ef einstaklingur er á örorkulífeyri hjá lífeyrissjóðum eða TR við komu til VIRK og útskrifast á vinnumarkað er reiknað með að einstaklingurinn hefði farið á varanlega örorku án aðkomu VIRK. Þetta er í takt við þá staðreynd að mjög fáir einstaklingar á örorkulífeyri fara aftur á vinnumarkað.

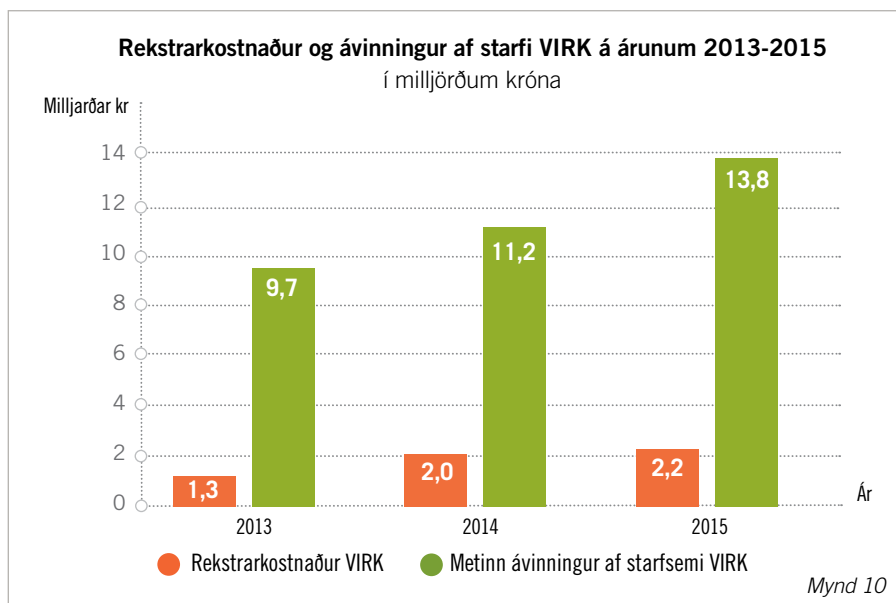
- Ef einstaklingur er á endurhæfingarlífeyri hjá TR við komu til VIRK og útskrifast á vinnumarkað er reiknað með að helmingur þeirra hefði farið á örorku út starfsævina. Þetta er í samræmi við þær tölur sem hafa komið frá TR en þær sýna að um helmingur þeirra sem fer á endurhæfingarlífeyri endar á örorkulífeyri. Reiknað er með að hinn helmingurinn hefði komist á vinnumarkað eftir 60 mánuði.
- Reiknað er með að aðrir en þeir sem útskrifuðust á endurhæfing- og örorkulífeyri hefðu verið óvinnufærir í fimm ár ef þeir hefðu ekki notið þjónustu VIRK en enginn hefði farið á varanlega örorku. Frá þessum fimm árum (60 mánuðum) dragast síðan mánuðir í starfsendurhæfingu. Þetta er mjög varfærin forsenda. Ekki er gert ráð fyrir varanlegri örorku hjá neinum, en hún kostar samfélagið mjög mikið.

Út frá þessum forsendum var niðurstaða fyrir hvern og einn reiknuð út og þannig fundin heildartala fyrir þá sem fara í launaða vinnu. Niðurstaða þessara útreikninga gefur um 9,7 milljarða króna í ávinning á árinu 2013, 11,2 milljarða króna á árinu 2014 og 13,8 milljarðar króna á árinu 2015. Ábatinn af starfsemi skilar sér til Tryggingastofnunar, lífeyrissjóða og ríkisins í formi aukinna skatttekna og til einstaklinganna sem um ræðir. Þessar stærðir eru settar í samhengi við rekstrarkostnað VIRK á þessum árum í mynd 10.

Það er auðvitað ekki einfalt að finna einhlítan mælikvarða á árangur VIRK en mikilvægt er að skoðaðar séu sömu kennitölur á hverju ári og að aðferðin byggji á skynsamlegri nálgun. Þessi nálgun Talnakönnunar byggir á fremur varfærum forsendum og jafnvel þó forsendum sé talsvert hnikað til þá er niðurstaða Talnakönnunar sú að starfsemi VIRK sé mjög arðbær.

Flókin framfærslukerfi og misvísandi skilaboð

Í starfsendurhæfingu þá skipta tímasetningar miklu máli. Það er mikilvægt að koma snemma að málum þar sem rannsóknir og reynsla hafa sýnt fram á það að það getur verið mjög erfitt að endurhæfa einstaklinga til vinnumarkaðsþátttöku sem hafa verið frá vinnumarkaði mánuðum eða árum saman. Á sama hátt þá er líka mikilvægt að hefja ferlið ekki of snemma þar sem í flestum tilfellum heilsubrests þá dugur þjónusta heilbrigðiskerfisins til að koma viðkomandi aftur til starfa og rannsóknir hafa sýnt fram á að of mikil þjónusta of snemma getur lengt þann tíma sem viðkomandi er frá vinnumarkaði. Hjá VIRK miðum við því við það að einstaklingar komi þegar liðnar eru 4-6 vikur frá upphafi heilsubrests og ljóst er að hindranir eru til staðar fyrir atvinnuþátttöku í kjölfar veikinda eða slyss. Það er líka mikilvægt að einstaklingar fái skýr og samræmd skilaboð um ábyrgð og mikilvægi atvinnuþátttöku frá bæði framfærsluaðilum og þjónustuaðilum innan velferðarkerfisins. Til að geta haldið uppi öflugum velferðarkerfi þurfum við að gera þá kröfu til einstaklinga að þeim beri skylda til að sjá fyrir sér með launuðu starfi svo fremi sem þeir hafi möguleika og getu til þess. Sú



aðstoð sem veitt er sé aðstoð til aukinnar sjálfshjálpar þar sem ábyrgð þjónustuaðila, framfærsluaðila og einstaklings sé skýr.

Hér á landi koma fjölmargir aðilar að framfærslugreiðslum til einstaklinga í veikindum. Atvinnurekendur gegna miklu hlutverki í upphafi, síðan taka við sjúkrasjóðir stéttarfélag, líffeyrissjóðir, Tryggingastofnun ríkisins og jafnvel tryggingafélög. Þessir aðilar starfa eftir mismunandi lögum og/eða reglum og það er oft erfitt fyrir einstaklinga að átta sig á rétti sínum. Kerfið er flókið og ógagnsætt fyrir einstaklingana og veldur það oft streitu og álagi á erfiðum tímum. Það er þannig vel þekkt hjá ráðgjöfum VIRK að streita einstaklinga vegna óvissu um framfærslu næstu mánaða veldur því að minni árangur næst í starfsendurhæfingu og hún tekur lengri tíma en ella.

Sumir framfærsluaðilanna líta einnig á sig eingöngu sem greiðendur bóta samkvæmt tilteknu reglakerfi en gera engar kröfur á þátttöku í starfsendurhæfingu eða mati á getu einstaklinga í starfsendurhæfingarferli. Þeir sjá hlutverk sitt meira sem fjármála- stofnanir eða tryggingaraðila sem beri að greiða tiltekna framfærslu eða tiltekna bætur ef vottað er af lækni að viðkomandi glímir við heilsuþrest. Það er hins vegar ekkert endilega samasemmerki á milli þess að glíma við heilsuþrest og geta tekið þátt á vinnumarkaði enda eru fjölmargir einstaklingar sem glíma við heilsuþrest af ýmsum toga virkir á vinnumarkaði á hverjum tíma. Rannsóknir og reynsla benda enn fremur til þess að vinna er almennt góð fyrir bæði líkamlega og andlega heilsu og langur tími frá vinnumarkaði getur ógnað heilsu og lífsgæðum meira en margir hættulegir sjúkdómar.

Einnig þarf að fræða og virkja heilbrigðisstarfsfólk hvað þetta varðar þannig að bæði læknar og annað heilbrigðisstarfsfólk fari varlega í að meta og dæma einstaklinga af vinnumarkaði vegna heilsuþrests, þar sem hæfileg vinna getur oft flýtt verulega fyrir bata og verið forsenda þess að einstaklingar nái að hámarka starfsgetu sína og möguleika á vinnumarkaði.

Til að ná árangri og tryggja það að einstaklingar fái nógu snemma viðeigandi þjónustu á sviði starfsendurhæfingar þá er mikilvægt að tryggja aukna samvinnu og betra samspil milli starfsendurhæfingar, framfærsluaðila og heilbrigðiskerfis. Það er sú leið sem OECD hefur mælt með og sú leið sem mörg ríki innan OECD hafa verið að setja upp og þróa með það að markmiði að draga úr fjarveru á vinnumarkaði vegna heilsuþrests. Sem dæmi um það má nefna að í Noregi er skýrt kveðið á um ábyrgð einstaklings, atvinnurekenda og heilbrigðisstarfsfólks og eftir atvikum endurhæfingaraðila hvað varðar áætlun um endurkomu til vinnu og strax eftir fjórar vikur í veikindum þá ber starfsmanni og atvinnurekanda að útbúa formlega áætlun þess efnis. Markmiðið er að koma í veg fyrir langa fjarveru frá vinnumarkaði og draga þannig úr örorku til framtíðar.

Hér á landi eru mikil tækifæri til að gera betur í þessum efnum með aukinni samvinnu ólíkra aðila undir hatti samræmdrar stefnumörkunar í þessum málaflökki. Í dag er það þannig að einstaklingar í starfsendurhæfingu á vegum VIRK fá oft og tíðum allt önnur skilaboð frá framfærsluaðilum en þau sem gefin eru hjá VIRK þar sem markvisst er stefnt að aukinni

atvinnuþátttöku og dæmi eru um það að einstaklingar hafi hætt í árangursríku ferli starfsendurhæfingar um leið og þeir fá niðurstöðu um rétt til fullrar örorku hjá framfærsluaðila. Hér eru því klárlega tækifæri til að bæta kerfið í heild sinni og mikilvægt að hefja þá umræðu og vegferð sem allra fyrst.

Kerfislegar hindranir við aukna atvinnuþátttöku

Vinumarkaðsþátttaka einstaklinga í kjölfar starfsendurhæfingar ræðst af fjölmörgum þáttum svo sem möguleikum á vinnumarkaði, félagslegri stöðu og stuðningi í umhverfi einstaklinga. Einnig getur fyrirkomulag framfærslukerfisins haft mikil áhrif á það hvort einstaklingur hafi möguleika á virkri atvinnuþátttöku í kjölfar starfsendurhæfingar. Þó nokkur hópur einstaklinga lýkur þjónustu hjá VIRK án þess að ná fullri starfsgetu en hefur þó getu til að takast á við ýmis störf í hlutastarfi. Þessir einstaklingar þurfa að hafa möguleika á því að fá bætur að hluta á móti launuðu starfi en í dag er sá möguleiki í raun ekki fyrir hendi hjá Tryggingastofnun ríkisins nema að takmörkuðu leyti þar sem ekki er mögulegt að fá hálfar örorkubætur á móti t.d. hálfu starfi. Þannig má t.d. nefna að um þriðjungur þeirra einstaklinga sem fór í gegnum starfsgetumat hjá VIRK og síðan á fullan örorkulífeyri hjá Tryggingastofnun ríkisins var metinn með yfir 50% starfsgetu í lok þjónustu VIRK. 50% örorkulífeyrir er hins vegar ekki fyrir hendi hjá TR og því hafa þessir einstaklingar ekki möguleika á öðru en að sækja þar um fullan örorkulífeyri.

”Til að ná árangri og tryggja það að einstaklingar fái nógu snemma viðeigandi þjónustu á sviði starfsendurhæfingar er mikilvægt að tryggja aukna samvinnu og betra samspil milli starfsendurhæfingar, framfærsluaðila og heilbrigðiskerfis.“

” Hér er því verk að vinna og talsverð tækifæri í að byggja upp betra velferðarkerfi sem bæði dregur fram styrkleika einstaklinga í meira mæli og hvetur og styður þá til sjálfshjálpar.“

Annað dæmi um kerfislægar hindranir er skattfrjáls barnalífeyrir einstæðra foreldra sem eru á örorkulífeyri hjá Tryggingastofnun ríkisins. Þessar greiðslur geta valdið því að einstæðir foreldrar á örorkulífeyri eru með ráðstöfunartekjur sem ágæt störf á vinnumarkaði geta ekki keppt við og það gengur því ákaflega illa að ná árangri í starfsendurhæfingu með þessa einstaklinga þar sem fjárhagslegur hvati til vinnumarkaðsþátttöku er nær enginn. Það er gott að gera vel við barnafólk en það væri mun skynsamlegra að styðja þá almennt vel við alla einstæða foreldra með takmörkuð fjárráð – hvort heldur sem þeir eru á vinnumarkaði eða á örorku.

Ráðgjafar og sérfræðingar VIRK sjá einnig oft hvaða afleiðingar bótakerfið getur haft á einstaklinga á miðjum aldri sem hafa verið á örorkulífeyri en eru að reyna að fóta sig á vinnumarkaði þegar barnalífeyrir vegna barna þeirra er ekki lengur til staðar og framfærslutekjur þeirra detta niður í grunnlífeyrisgreiðslur. Þessir einstaklingar eru oft ákaflega illa staddir þar sem þeir hafa farið á mis við þau tækifæri sem bjóðast á vinnumarkaði hvað varðar framgang í launum, starfsframa og félagslegan þroska. Í þessum tilfellum hefur bótakerfið í raun fangað einstaklinga í gildrur fátæktar og félagslegrar einangrunar sem getur valdið varanlegum skaða til framtíðar bæði fyrir viðkomandi einstaklinga og samfélagið í heild sinni.



Í þessu samhengi má einnig benda á að hlutfallslega eru um tvisvar sinnum fleiri einstæðir foreldrar í þjónustu VIRK miðað við hlutfall þeirra af íbúum landsins samkvæmt tölum Hagstofunnar. Ástæður þessa geta verið margvíslegar. Það er ekki ólíklegt að margir einstæðir foreldrar eigi erfiðara með endurkomu á vinnumarkað í kjölfar veikinda eða slysa vegna aðstæðna sinna og bent hefur verið á að þessi hópur hafi farið mjög illa út úr hruninu. Fyrirkomulag bótakerfisins býr hins vegar einnig til talsverðan hvata fyrir þennan hóp til að sækja um örorkulífeyri við erfiðar aðstæður í stað þess að áhersla sé lögð á að aðstoða og styðja þessa einstaklinga til aukinnar þátttöku á vinnumarkaði. Það má líka benda á það í þessu samhengi að framfærsluaðilar eins og bæði Tryggingastofnun ríkisins og margir lífeyrissjóðir setja það oft sem skilyrði örorkulífeyris að einstaklingar hafi lokið starfsendurhæfingaráþjónustu og vísa því mörgum þessara umsækjenda um örorkulífeyri til VIRK.

Það er ljóst að árangursrík starfsendurhæfing er ein af allra arðbærustu fjárfestingum í okkar samfélagi og því mikilvægt að standa vörð um uppbyggingu hennar til framtíðar. Um leið er mikilvægt að aðrir aðilar velferðarkerfisins og innan atvinnulífsins styðji við þessa fjárfestingu með því að hvetja einstaklinga til sjálfshjálpar og leggja áherslu á mikilvægi þátttöku á vinnumarkaði á öllum þjónustustigum. Þetta á bæði við um þá sem bera ábyrgð á framfærslu einstaklinga í veikindum og einnig fagaðila innan félags- og heilbrigðiskerfisins.

Það þarf að vera til staðar skýr sýn og stefna sem sem tryggir að mismunandi aðilar velferðarkerfisins vinni saman að þessu markmiði.

Með uppbyggingu á VIRK eru lagðir miklir fjármunir í starfsendurhæfingu og það er mikilvægt að þeir skili ávinningi til einstaklinga og samfélags. Talsverður ávinningur hefur nú þegar náðst með starfsemi VIRK en til að tryggja ávinning til framtíðar þá þarf líka að tryggja það að til staðar sé heildstæð stefna í þessum málaflokki og að þjónustuaðilar, framfærsluaðilar og stofnanir velferðarkerfisins vinni saman í takt við sameiginlega heildarsýn. Hér er því verk að vinna og talsverð tækifæri í að byggja upp betra velferðarkerfi sem bæði dregur fram styrkleika einstaklinga í meira mæli og hvetur og styður þá til sjálfshjálpar.

H

jördís E. Þorkelsdóttir



Áður sjúkraliði á Hrafnistu.
Nú ritari á meinafræðideild
Landspítalans.

MEÐ TROMPI Á
HENDI FRÁ VIRK

Þegar einstaklingur missir starfsgetu vegna slyss eða veikinda snýr VIRK spiliinu við með markvissri uppbyggingu og sérfræðistuðningi. Fjölbreyttur hópur fagaðila um allt land vinnur að árangursríkri starfsendurhæfingu sem skilar sterkum einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn.



VIRK

Starfsendurhæfingarsjóður
Guðrúnartún 1, 105 Reykjavík, sími 535 5700
www.virk.is

Hjördís var í líkamlega erfiðri vinnu og bjó við krefjandi fjölskylduastæður. Hún kíknaði undan álagi og sókk í þunglyndi en nýtti sér stuðning VIRK með góðum árangri.

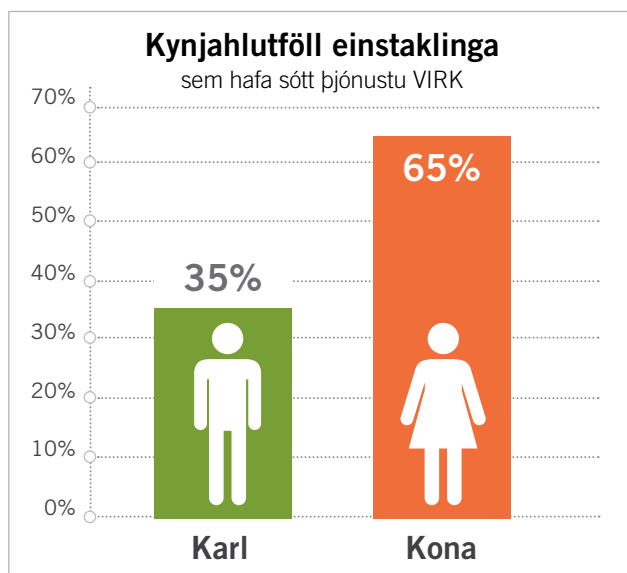
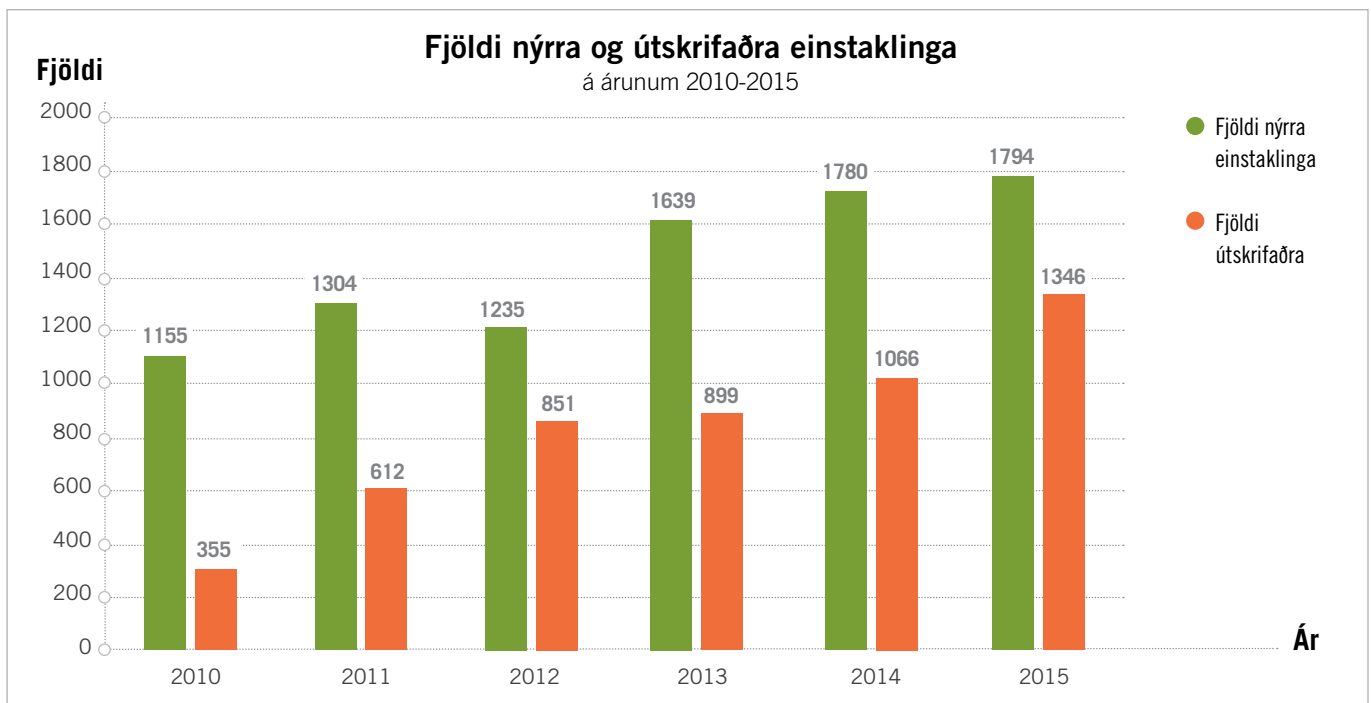
jördís E. Þorkelsdóttir



H

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 í kjölfar veikinda eða slysa með árangursríkri starfsendurhæfingarpjónustu.
- 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.

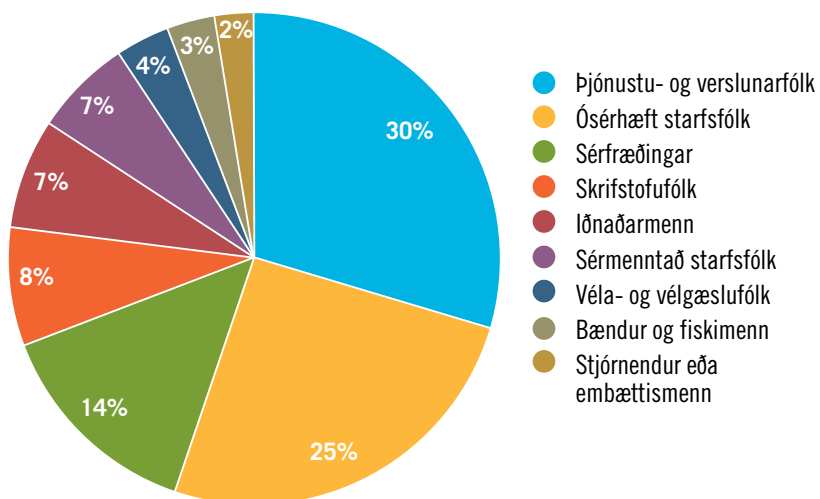


Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2015

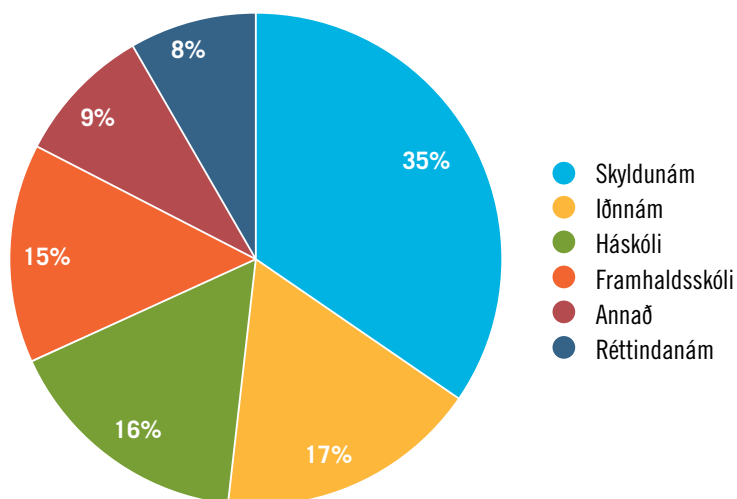
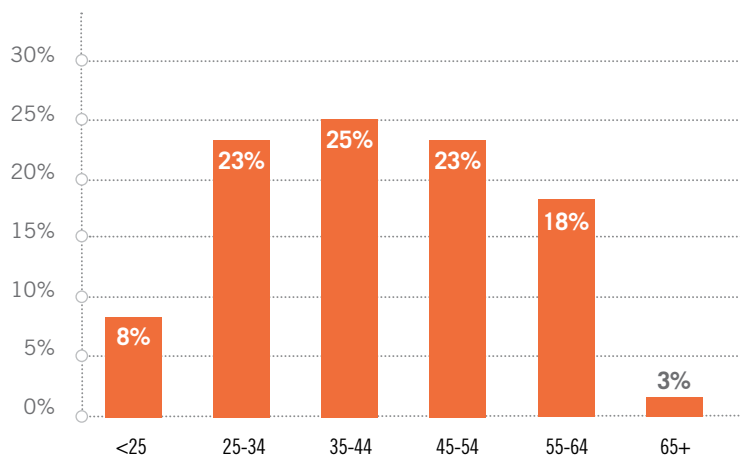
Heildarfjöldi sem hefur leitað til VIRK	9.288
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	1.876
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	5.110
Fjöldi sem hefur hætt þjónustu	2.302

VIRK
Í TÖLUMSTARFSGREINAR
MENNTUNARSTIG
ALDUR
KYN**Starfsgreinar**

Einstaklingar sem hafa leitað til VIRK – hlutfallsleg skipting eftir starfsgreinum

**Menntunarstig**

Einstaklingar sem hafa leitað til VIRK – hlutfallsleg skipting eftir menntunarstigi

**Aldursdreifing einstaklinga sem leitað hafa til VIRK**

MANNAUÐUR VIRK UPPSPRETTA ÁRANGURS

VIRK ER METNAÐARFULLUR VINNUSTAÐUR ÞAR SEM LÖGÐ ER ÁHERSLA Á JÁKVÆÐAN STARFSANDA SEM EINKENNIST AF STERKRI LIÐSHEILD. VIRK KAPPKOSTAR AÐ SKAPA JÁKVÆÐA MENNINGU MEÐ TRAUSTU STARFSFÓLKI. GILDI VIRK ERU FAGMENNSKA, VIRÐING OG METNAÐUR. STARFSFÓLK, RÁÐGJAFAR OG SAMSTARFSFÓLK ER HVATT TIL AÐ HAFI GILDIN AÐ LEIÐARLJÓSI Í STÖRFUM SÍNUM.



Hjá VIRK Starfsendurhæfingarsjóði starfa 32 starfsmaður í 29 stöðugildum, 27 konur og 5 karlar. Menntunartig er hátt en 23 starfsmenn eru með háskólapróf og stór hópur þeirra er einnig með framhaldsgráðu á háskólastigi.

Mikil áhersla er lögð á að ráða hæft og áhugasamt fólk í samræmi við gildandi lög, reglur og kröfur. Þegar nýir starfsmenn hefja störf hjá VIRK skila þeir inn leyfisbréfi eða prófskírteini til staðfestingar á menntun sinni. Einnig skila þeir inn sakavottorði og eru þessi gögn vistuð rafrænt ásamt ferilskrá þeirra.

Móttaka nýrra starfsmanna er markviss og í boði eru samkeppnishæf starfskjör sem taka mið af verkefnum starfsfólks sem og þróun á vinnumarkaði. Starfslýsingar eru til fyrir öll störf hjá VIRK en þar koma fram meginþættir starfs, umfang, ábyrgðarhlutverk og einnig er tilgreint hvaða menntun- og hæfnikröfur eru gerðar til hvers starfs.

Við leggjum áherslu á öflugt upplýsingaflæði og skýrar boðleiðir og vikulega er fundur með

framkvæmdastjóra og einnig fundar hvert svið saman vikulega. Starfsfólk VIRK heldur einnig reglulega fundi með tengiliðum ráðgjafa, heilsugæslunni á höfuðborgarsvæðinu, Vinnu- málastofnun, TR, lífeyrissjóðum, félagsþjónustu og geðdeildum svo eitthvað sé nefnt. Einnig eru haldnir upplýsingafundir með stéttarfélögum einu sinni á ári þar sem farið er yfir ávinning af starfi VIRK og rýnt í tölur þess stéttarfélags sem fundað er með.

Frammistöðusamtöl eru haldin á hverju ári þar sem farið er yfir starfsánægju, starfsanda, liðan starfsfólks, samskipti, upplýsingaflæði, almenna frammistöðu sem og óskir starfsfólks um þróunarþarfir og viðbrögð við þeim. Það er síðan sameiginleg ábyrgð starfsfólks og stjórnenda að viðhalda faglegri þekkingu og efla hæfni í starfi með því að fjárfesta í fræðslu og þjálfun.

Árið 2016 hófst með metnaðarfullri liðs- heildarþjálfun sem allir starfsmenn VIRK taka þátt í. Byrjað var á kröftugu erindi um hvað einkennir góða liðsheilid, hvers vegna hún er svo eftirsóknarverð og hvað þarf til að vera í framúrskarandi liði og viðhalda því. Því næst fór starfsfólk í persónuleikapróf þar

” Það er mjög mikilvægt að hver og einn starfsmaður sé þátttakandi í þróun og vegferð VIRK. Að starfsmenn hafi kjark og styrk og upplifi traust og virðingu alls samstarfsfólks.“

sem styrkleikar hvers og eins voru kortlagðir og farið yfir hvernig hver og einn getur aukið framlag sitt til liðsheilidarinnar. Í framhaldi munu svo fara fram leiðtogavinnustofur með stjórnendum og vinnustofur með starfsfólki þar sem áherslur framúrskarandi liðs eru þjálfaðar.

Það er mjög mikilvægt að hver og einn starfs- maður sé þátttakandi í þróun og vegferð VIRK. Að starfsmenn hafi kjark og styrk og upplifi traust og virðingu alls samstarfsfólks. Við vitum að á því veltur árangur VIRK til samfélagsins alls og þannig horfum við björtum augum til framtíðar!



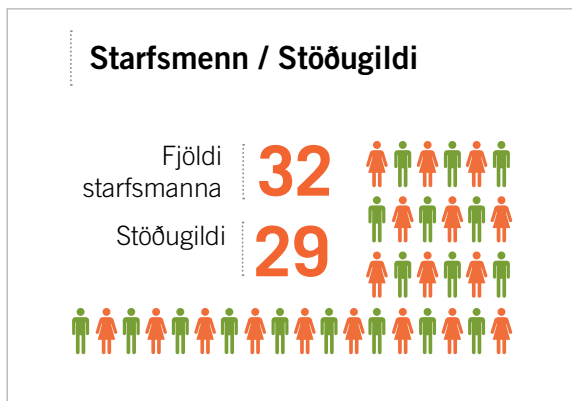
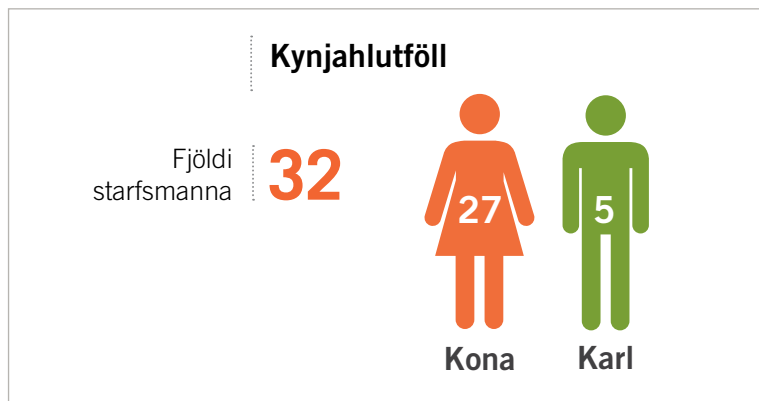
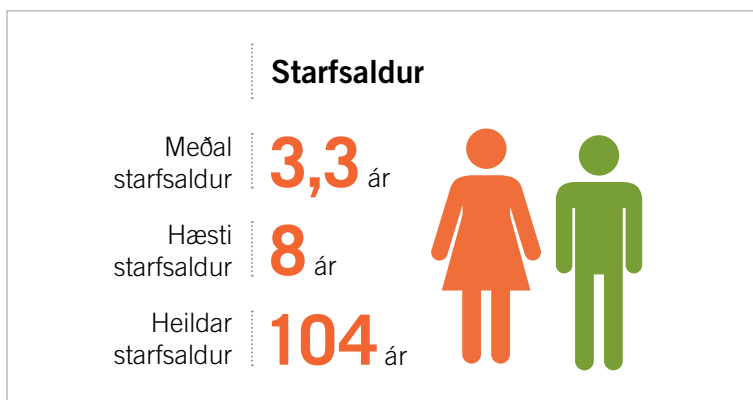
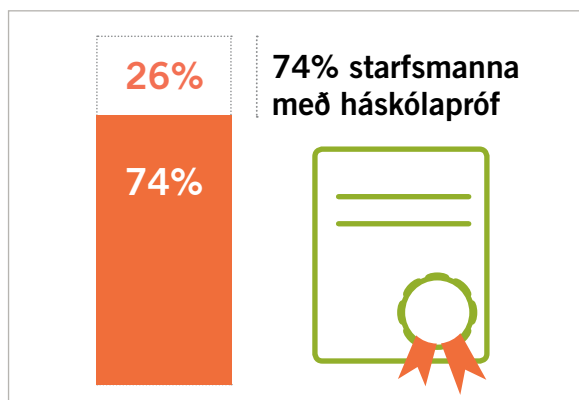
Starfsmenn VIRK

Sitjandi frá vinstri: Svava Óttarsdóttir, Baldína Hilda Ólafsdóttir, Anna Magnea Bergmann, Alda Jóna Ólafsdóttir, Kristín Jónsdóttir, Svanhvít Jóhannsdóttir.

Miðröð frá vinstri: Líney Árnadóttir, Hanna Björk Guðjónsdóttir, Þórunn Kjaran Gunnarsdóttir, Ragnhildur Bolladóttir, Hans Jakob Beck, Erla Konny Óskarsdóttir, Jónína Waagfjörð, Margrét Gunnarsdóttir, Ásta Ágústsdóttir, Ólöf A. Sigurðardóttir, Eysteinn Eyjólfsson, Vigdís Jónsdóttir, Soffía Eiríksdóttir.

Aftasta röð frá vinstri: Trausti Jónsson, Guðrún Bjarnadóttir, Kristín E. Björnsdóttir, Héðinn Jónsson, Ingibjörg Loftsdóttir, Níní Jónasdóttir, Guðbjörg Róbertsdóttir, Margrét Helga Theodórsdóttir, Smári Pálsson.

Á myndina vantar: Kristínu Bjarnadóttur, Soffíu Vernharðsdóttur, Ástrúnu Ósk Ástþórsdóttur og Auði Þórhallsdóttur.





Ráðgjafar og starfsfólk VIRK sóttu forseta Íslands heim á haustdögum 2015.

RÁÐGJAFAR VIRK

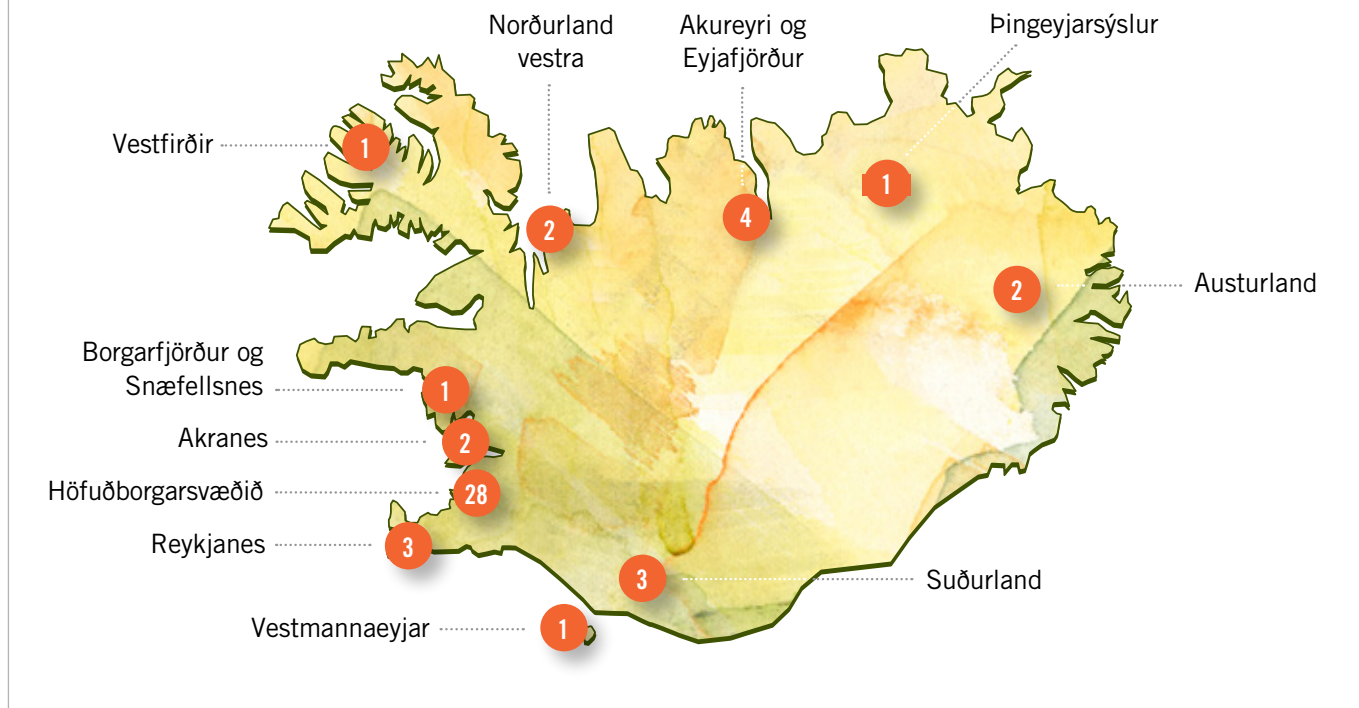
HLUSTA, HVETJA OG VIRKJA!

Ráðgjafar VIRK eru 48 talsins í 45 stöðugildum og starfa hjá stéttarfélögum um allt land

Pessi öflugi ráðgjafahópur gegnir afar mikilvægu hlutverki í starfsemi VIRK. Ráðgjafar halda utan um alla þræði í samskiptum einstaklinga í þjónustu, tryggja gott upplýsingaflæði og stuðla að samhæfingu í öllu starfsendurhæfingarferli viðkomandi einstaklings. Þeir veita stuðning, ráðgjöf og hvatningu með áherslu á styrkleika einstaklingsins. Ráðgjafar bera ábyrgð á gerð og eftirfylgd einstaklingsbundinna starfsendurhæfingaráætlana sem þeir bera síðan undir þverfaglegt teymi sérfræðinga á þriggja mánaða fresti. Þeirra starfi fylgir nokkur skráningarvinna sem unnin er samkvæmt útgefnum verkferlum í gæðahandbók VIRK.

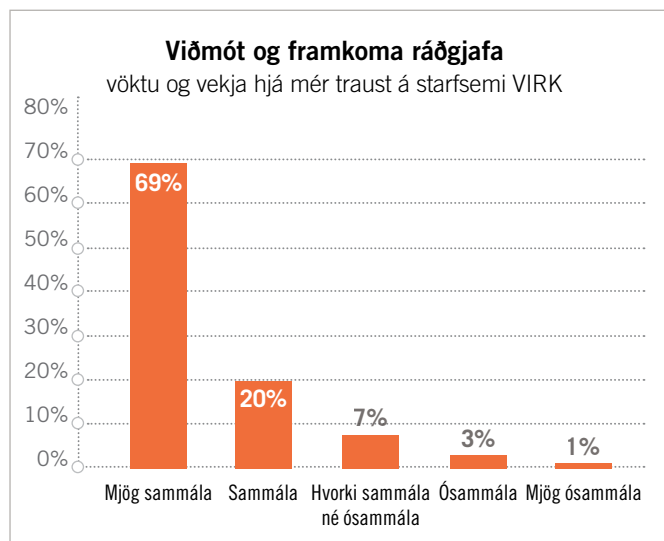
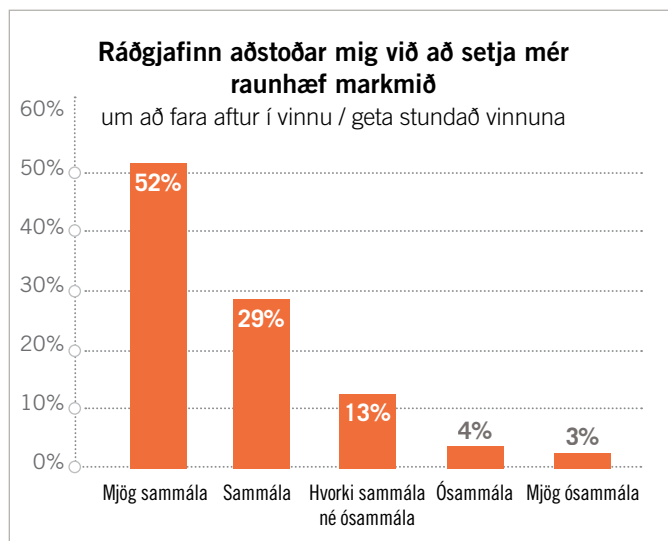
Tíu ráðgjafar gegna því hlutverki að vera tengiliðir ráðgjafa. Miðað er við að einn ráðgjafi sé skilgreindur sem tengiliður ráðgjafa hjá þeim stéttarfélögum/samtökum þar sem þeir eða fleiri stöðugildir ráðgjafa eru til staðar. Ákvörðun um hvaða ráðgjafi gegnir þessu hlutverki er tekin í samstarfi VIRK og stéttarfélaga.

RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND



Ráðgjafi sem skilgreindur er sem tengiliður sér áfram um einstaklinga í þjónustu en að auki tekur hann að sér eftirfarandi þætti:

- Fylgist með og hefur yfirsýn yfir mála fjölda hjá ráðgjöfum viðkomandi stéttarfélags með það að markmiði að þjónustan sé skilvirk og hagkvæm
- Leitar leiða í samvinnu við sérfræðinga VIRK til að byggja upp faglega verkferla í gæðahandbók ráðgjafa og rýnir til umbóta
- Tryggir og hefur umsjón með að flæði mála úr beiðnagátt sé samkvæmt verkferlum VIRK
- Fylgist með mála fjölda hjá ráðgjöfum og að jafnræðis sé gætt milli stéttarfélaga í samræmi við áherslur VIRK
- Situr tengiliðafundi og hefur umsjón með upplýsingaflæði til ráðgjafa
- Hefur umsjón með reglulegu upplýsingaflæði til VIRK og stéttarfélaga/sjúkrasjóða um þjónustu ráðgjafa og stöðu mála
- Ber ábyrgð á að kynna og innleiða verkferla samkvæmt gæðahandbók VIRK hjá sínum ráðgjöfum
- Sér um að samskipti og boðleiðir milli VIRK og ráðgjafa séu faglegar og skilvirkar



Súlitin sýna niðurstöður úr þjónustukönnun árið 2015 sem einstaklingar eru beðnir um að taka þátt í við lok þjónustu.

SIÐAREGLUR RÁÐGJAFA VIRK



Ráðgjafar hlusta á erindi um siðareglur.

ÞANNIG VINNUM VIÐ

Á vordögum 2015 vann hópur ráðgjafa og sérfræðinga hjá VIRK að gerð siðareglna fyrir ráðgjafa VIRK sem starfa hjá stéttarfélögum um allt land. Til liðs við hópinn var fenginn siðfræðingur frá Háskóla Íslands sem leiðbeindi og gaf góð ráð.

Flestar starfsstéttir hafa siðareglur sem umgjörð um starf sitt. Tilgangur þeirra er að leiðbeina um góða og samræmda framkvæmd og veita leiðsögn um hvernig bregðast eigi við þegar siðferðileg álitamál koma upp í starfi. Með siðareglum viljum við styrkja fagleg vinnubrögð, efla traust og skýra ábyrgð ráðgjafa.

Á fræðsludögum ráðgjafa VIRK sem haldnir voru í maí 2015 kynnti vinnuhópurinn drög að reglunum og allir ráðgjafar fengu tækifæri til að viðra hugmyndir sínar og koma með tillögur og ábendingar um hvað betur mætti fara.

Siðareglurnar voru síðan gefnar út í október og innleiddar á fræðsludögum ráðgjafa haustið 2015. Þær hanga uppi á skrifstofum ráðgjafa og eru einnig aðgengilegar einstaklingum í þjónustu á starfsstöðum þeirra sem og á heimasíðu VIRK.

VIRK er stolt af þessum siðareglum og hve margir áttu aðkomu að gerð þeirra. Siðareglurnar aðstoða ráðgjafa við að taka heillavænlegar ákvarðanir, efla fagmennsku í samskiptum, skerpa á hugsjónum og styrkja störf ráðgjafa VIRK um allt land.

Hlutverk VIRK er að móta, samþætta og hafa eftirlit með þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem miðar markvisst að atvinnuþátttöku einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa. Ráðgjafar VIRK starfa hjá stéttarfélögum samkvæmt samningi við VIRK og nánari verklagslýsingu sem þeim ber að kynna sér.

Siðareglur ráðgjafa VIRK halda á lofti þeim gildum og markmiðum sem VIRK Starfsendurhæfingarsjóður byggir starfsemi sína á. Gildi VIRK eru; fagmennska, virðing og metnaður. Með fagmennsku tryggjum við áreiðanleika, þekkingu, öryggi og traust. Við berum virðingu fyrir okkur sjálfum og samferðafólki okkar ásamt því að leggja áherslu á samvinnu og samstarf. Við höfum metnað og kjark til að fara nýjar leiðir.

RÁÐGJAFI VIRK & STARFIÐ

1. grein

Ráðgjafi hefur í heiðri sanngirni og heiðarleika og starfar í anda jafnréttis. Frumskylda hans er að veita einstaklingum faglega og áreiðanlega þjónustu og virða velferð og mannhelgi. Ráðgjafi skal ekki mismuna einstaklingum vegna persónulegra tengsla, kyns, kynþáttar, kynhneigðar, trúar eða annarra sambærilegra þátta.

2. grein

Ráðgjafi heldur þagnarskyldu í heiðri og virðir umgengni við trúnaðargögn. Ráðgjafi starfar samkvæmt útgefnu verklagi VIRK um meðhöndlun trúnaðargagna. Hann aflar, skráir og miðlar einungis upplýsingum sem hafa verið samþykktar með upplýstu samþykki einstaklings. Hann gætir ávallt fyllstu vandvirkni og virðingar við skráningu og meðhöndlun persónulegra gagna.

3. grein

Ráðgjafi vinnur af heilindum og tileinkar sér gildandi verkferla í gæðahandbók VIRK og starfar innan þess ramma. Ráðgjafi sýnir kostnaðarvitund í starfi og fer ávallt vel með fjármuni VIRK.

4. grein

Ráðgjafi ástundar fagleg vinnubrögð og starfar sem hluti af þverfaglegu teymi. Hann lærir af reynslu og leitast við að bæta þekkingu sína og hæfni í starfi. Ráðgjafi tekur þátt í þróun þekkingar í starfsendurhæfingu og byggir störf sín á gagnreyndum aðferðum.

5. grein

Ráðgjafi skal ávallt forðast hagsmunaaárekstra í starfi sínu. Honum er óheimilt að þiggja persónulega gjafir, fríðindi eða önnur hlunnindi frá einstaklingum í þjónustu eða úrræðaaðilum. Ráðgjafi misnotar ekki stöðu sína í þágu einkahagsmuna og ber að upplýsa stjórnendur VIRK um ólögmeata eða ótilhlýðilega háttsemi sem hann kann að verða var við í störfum sínum. Um störf ráðgjafans gilda almenn vanhæfissjónarmið samkvæmt stjórnarsýslulögum nr. 37/1993.

RÁÐGJAFI VIRK & EINSTAKLINGUR Í ÞJÓNUSTU

6. grein

Ráðgjafi sýnir einstaklingum í þjónustu virðingu, nærgætni og skilning en setur jafnframt skýr mörk. Hann upplýsir einstaklinga um réttindi þeirra og skyldur í þjónustu- og starfsendurhæfingarferli VIRK. Ráðgjafi hefur trú á eigin getu einstaklings og stuðlar að því að hann geti tekið upplýsta ákvörðun í starfsendurhæfingarferli sínu. Hann tryggir skilvirkt upplýsingaflæði á milli allra aðila er koma að starfsendurhæfingu einstaklinga og fylgir málum eftir.

7. grein

Ráðgjafi stendur vörð um og virðir rétt einstaklinga til einkalífs með því að gæta trúnaðar og þagmælsku í hvívetna. Ráðgjafi skráir einungis upplýsingar sem varða starfsendurhæfingarferil einstaklings. Ráðgjafarsambandi lýkur um leið og þjónusta VIRK. Þagnarskylda helst þótt ráðgjafi láti af störfum. Þagnarskyldan nær þó ekki til atvika sem ráðgjafa ber að tilkynna samkvæmt lögum.

8. grein

Ráðgjafi vinnur samkvæmt einstaklingsbundinni áætlun sem er unnin í samvinnu við þverfagleg teymi sérfræðinga VIRK. Ráðgjafi hefur samvinnu að leiðarljósi, laðar fram áhugahvöt einstaklings til breytinga, hvetur og styður en er ekki meðferðaraðili. Hann tryggir gagnsæi og gæði gagna í gegnum allan starfsendurhæfingarferil einstaklinga í samvinnu við aðra sérfræðinga.

RÁÐGJAFI VIRK & SAMSTARFSFÓLK

9. grein

Ráðgjafi miðlar eigin þekkingu og reynslu til annarra ráðgjafa sem og samstarfsfólks. Ráðgjafi leitast við að eiga farsæl samskipti og mynda góð tengsl við samstarfsfólk sem og aðra ráðgjafa. Hann vinnur í nánu samstarfi við sérfræðinga VIRK, tilvísandi lækna, fagaðila í starfsendurhæfingu, aðila á vinnumarkaði sem og heilbrigðis- og starfsendurhæfingarstofnanir.

RÁÐGJAFI VIRK & SAMFÉLAGIÐ

10. grein

Ráðgjafi tekur virkan þátt í að efla þekkingu á sviði starfsendurhæfingar á Íslandi. Hann talar af sanngirni og hollustu um VIRK og leitast eftir því að efla starfsemi sjóðsins og vera dyggur málsvari hans í samfélaginu.

MARGRÉT HELGA THEODÓRSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

TILGANGUR MATS Á ÓLÍKUM TÍMA Í STARFSENDURHÆFINGARFERLI VIRK

Í STARFSENDURHÆFINGARFERLI HJÁ VIRK ER LÖGÐ ÁHERSLA Á AÐ HORFT SÉ ÞVERFAGLEGA Á MÁL EINSTAKLINGA OG ER ÞAÐ GERT MEÐ AÐ TRYGGJA ÞVERFAGLEGA AÐKOMU ALLT STARFSENDURHÆFINGARTÍMABILÍÐ.



Raunhæfi starfsendurhæfingar

Allar beiðnir sem berast til VIRK vegna óskar um þjónustu eru lesnar yfir af sérfræðingum VIRK og afgreiddar áfram til ráðgjafa ef starfsendurhæfing er talin raunhæf. Þær beiðnir sem eru óljósar eru teknar fyrir á beiðnafundi með lækni VIRK og öðrum sérfræðingum og getur beiðnateymið vísað í „mat á raunhæfi“. Markmiðið með mati á raunhæfi er að meta hvort raunhæft sé að hefja starfsendurhæfingu út frá heilsufari og færni einstaklings. Eftir viðtal og skoðun hjá lækni er tekin afstaða til hvort starfsendurhæfing komi til með að auka starfsgetu einstaklings. Í sumum tilfellum eru viðtöl hjá öðrum fagstéttum s.s. sjúkráþjálfara, sálfræðingi, iðjuþjálfara eða félagsráðgjafa allt eftir þörfum hvers og eins.

Ef starfsendurhæfing er talin raunhæf eru settar fram tillögur að næstu skrefum og einstaklingi boðið að hitta ráðgjafa sem mun halda utan um starfsendurhæfingarferilinn á meðan á þjónustu stendur. Ef starfsendurhæfing er ekki talin raunhæfur kostur að svo stöddu er einstaklingi vísað í önnur úrræði innan velferðarkerfisins.

Á árinu 2015 fóru 723 einstaklingar í mat á raunhæfi eða að meðaltali 60 á mánuði sem er meira en helmingis aukning á framkvæmdum raunhæfimötum milli árana 2014 og 2015 eins og sjá má á mynd 1.

Ferill í starfsendurhæfingu hjá VIRK

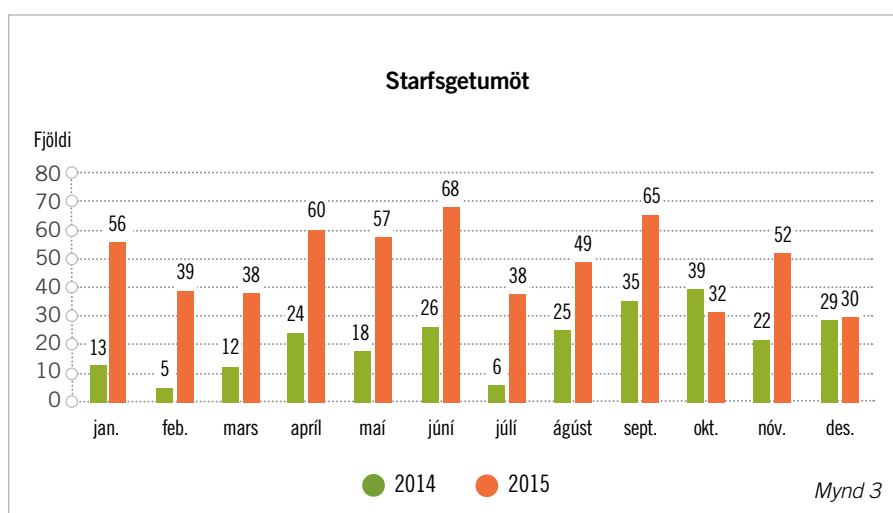
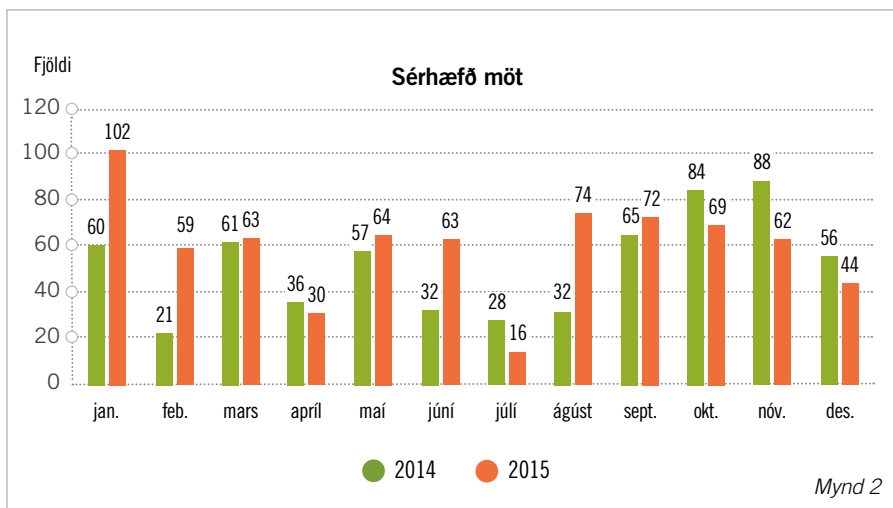
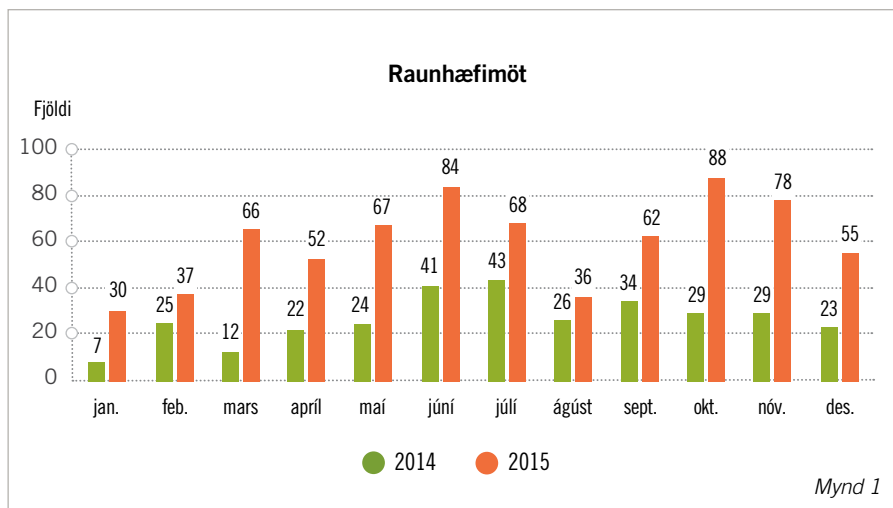
Í upphafi þjónustu er mál einstaklings rýnt innan mánaðar af rýnitymi sem samanstendur af ráðgjafa og utanaðkomandi sérfræðingum sem eru lækni og sálfræðingur. Á grunni þess er sett upp starfsendurhæfingaráætlun varðandi næstu skref og áætlunin borin undir einstaklinginn. Mál eru síðan rýnd á þriggja til sex mánaða fresti allt starfsendurhæfingartímabilið af ráðgjafa, sjúkrapjálfa og sálfræðingi til að tryggja áframhaldandi faglegt starf.

Séu mál flókin í upphafi þjónustu eða ef ekki næst árangur á fyrstu 6 mánuðum í starfsendurhæfingu án skýringa, getur niðurstaða rýnitymis verið að það þurfi að greina þörfina betur fyrir frekari starfsendurhæfingu með sérhæfðu mati. Í sérhæfðu mati er einstaklingurinn metinn út frá hvaða íhlutun hefur verið reynd og árangurinn af henni. Matið er viðamikil og byggt á þverfaglegri sýn mismunandi fagaðila sem meta næstu skref í starfsendurhæfingunni út frá þörfum einstaklings og þá hvaða leiðir eru líklegar til þess að efla færni einstaklings til vinnu. Ráðgjafi undirbýr upplýsingagjöf til sérfræðinga fyrir sérhæft mat með því að taka saman starfsendurhæfingarferil einstaklings á tilteknu eyðublaði og óska eftir greinargerðum frá meðhöndlandi fagaðilum ásamt öðrum tilfallandi gögnum. Í lok mats ætti að liggja fyrir áætlun um það hvernig einstaklingarnir eigi að haga sinni starfsendurhæfingu og er það á ábyrgð einstaklings ásamt ráðgjafans að halda utan um starfsendurhæfingarferlið.

Á árinu 2015 fóru 718 einstaklingar í sérhæft mat eða að meðaltali 60 á mánuði sem er 16% aukning frá árinu 2014. Sjá nánar á mynd 2.

Starfsgetumat í lok ferils

Þegar einstaklingar hafa náð aftur sinni fyrri starfsgetu, treysta sér aftur til vinnu, í fulla atvinnuleit eða nám, lýkur þjónustu VIRK hjá ráðgjafa. Í þeim tilfellum sem einstaklingur hefur ekki náð upp sinni fyrri starfsgetu í starfsendurhæfingarferlinu eða treystir sér ekki aftur á vinnumarkað, fer fram starfsgetumat þar sem lækni er kallaður til. Í starfsgetumati er tekin afstaða til þess hvort starfsendurhæfing sé fullreynd með tilliti til mögulegra starfa á vinnumarkaði. Teljist starfsendurhæfing fullreynd eru styrkleikar og hindranir einstaklings sérstaklega skoðaðir með hliðsjón af starfsendurhæfingarferlinu.



Styrkleikarnir eru nýttir til að skoða störf sem talin eru raunhæf og meta hvort hindranir séu frábending í því tilfalli. Hér er meðal annars tekin afstaða til þess hvort hægt sé að aðlaga starf að hindrunum einstaklingsins.

Á árinu 2015 fóru 584 einstaklingar í starfsgetumat eða að meðaltali 49 á mánuði sem er meira en helming aukning á framkvæmdum starfsgetumötum milli árána 2014 og 2015 eins og sjá má á mynd 3.

FRÁ BEIÐNI LÆKNIS TIL ÞJÓNUSTU RÁÐGJAFNA VIRK

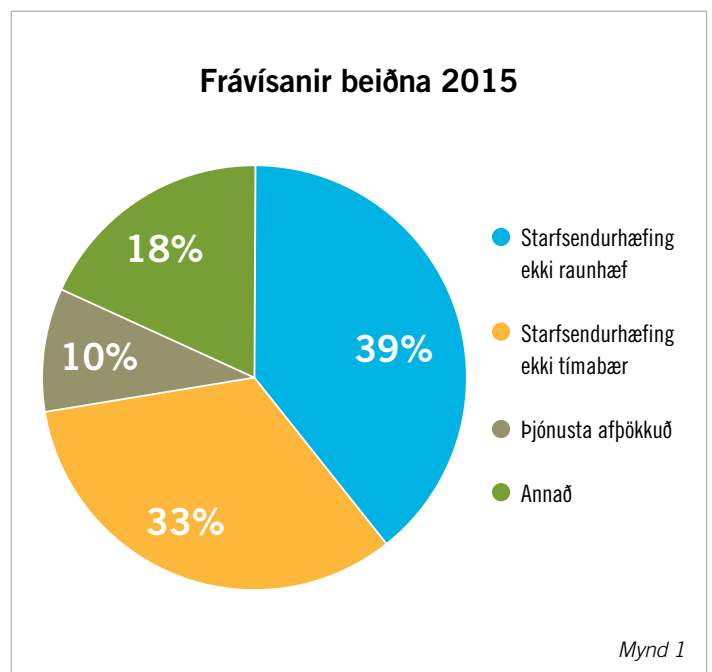


SKILYRÐI FYRIR ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK ER BEIÐNI FRÁ LÆKNI ÞAR SEM HEILSUBRESTUR SEM HÆGT ER AÐ VINNA MEÐ Í STARFSENDURHÆFINGU ER STAÐFESTUR.

Allar beiðnir sem lækningar senda til VIRK eru skimaðar af sérfræðingi og í mörgum tilfellum teymi sérfræðinga og læknis VIRK. Í flóknari málum er einstaklingi vísað í svonefnt mat á raunhæfi starfsendurhæfingar og hittir hann þá lækni eða fleiri fagaðila s.s. sálfræðing og sjúkraþjálfara á vegum VIRK. Viðmið varðandi hverjir eigi heima í þjónustu VIRK miðast við lög um starfsendurhæfingu 60/2012 sem sjá má á vef Alþingis.

Fjöldi beiðna berst til VIRK á hverjum tíma og á árinu 2015 bárust alls 2879 beiðnir. Af þeim fjölda fóru 1829 manns eða tæplega 64% í þjónustu til ráðgjafa VIRK en 36% einstaklinganna afbökkuðu þjónustu eða var vísað í önnur úrræði en starfsendurhæfingu þar sem þeir uppfylltu ekki skilyrði fyrir þjónustu VIRK. Í mynd 1 hér fyrir neðan má sjá að í 39% mála sem ekki komu í þjónustu var afstaða um frávísun tekin í mati á raunhæfi, í 33% tilfella var starfsendurhæfing ekki talin tímabær að mati beiðnateymis, 10% afbakkaði þjónustu og í 18% tilfella var um aðrar skýringar að ræða, sjá nánar hér fyrir neðan.

„Almennt hefur ekki verið mikil bið eftir þjónustu ráðgjafa VIRK síðastliðið ár og fylgjast sérfræðingar á rýnideild VIRK reglulega með biðtíma til að geta gripið til viðeigandi ráðstafana ef sýnt er að bið sé orðin löng.“



Undir flokkinn „Annað“ í mynd 1 falla eftirfarandi skilgreiningar:

- Ekki náðist í einstakling
- Einstaklingur var kominn í vinnu þegar ráðgjafi hafði samband
- Nauðsynleg gögn bárust ekki
- Einstaklingur afþakkaði mat á raunhæfi

Ef niðurstaða beiðnateymis eða mats er að starfsendurhæfing sé ekki raunhæf eða tímabær er einstaklingi vísað í önnur úrræði. Þá er bréf sent til einstaklingsins og tilvísandi læknis. Þegar beiðnateymi kemst að þeirri niðurstöðu að starfsendurhæfing sé ekki tímabær falla mál í flestum tilfellum undir eftirtalda flokka:

1. Læknisfræðilegri greiningu/meðferð/endurhæfingu er ekki lokið.
2. Einstaklingur á við fíknivanda að stríða og þarf viðeigandi aðstoð/meðferð áður en starfsendurhæfing er líkleg til árangurs.
3. Starfsendurhæfing er ekki talin raunhæf eða er þegar fullreynd.
4. Ekki er talin þörf á heildstæðri/sérhæfðri starfsendurhæfingu.

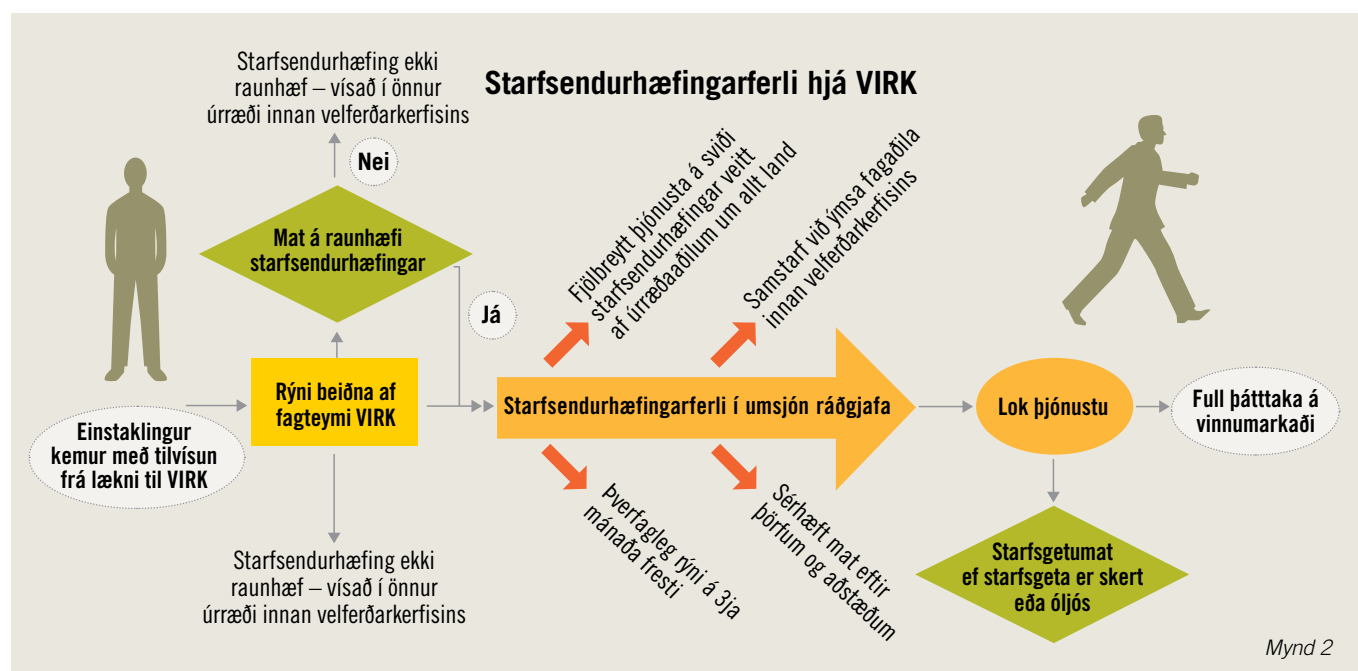
Stöðugt er verið að reyna að bæta upplýsingaöflun áður en einstaklingur fer í þjónustu til ráðgjafa VIRK til að tryggja að verið sé að senda einstakling í viðeigandi þjónustu. Einstaklingar á leið í þjónustu eru því beðnir að fylla út nokkra spurningalista og hefur það gefist vel. Markmiðið í framtíðinni er að geta verið með það góða skimun í upphafi þjónustu að hægt sé að áætla endurhæfingarþunga sem þjónustan getur tekið mið af.

Almennt hefur ekki verið mikil bið eftir þjónustu ráðgjafa VIRK síðastliðið ár og fylgjast sérfræðingar á rýnideild VIRK reglulega með biðtíma til að geta gripið til viðeigandi ráðstafana ef sýnt er að bið sé orðin löng.

Mynd 2 hér fyrir neðan sýnir yfirlit yfir ferilinn hjá VIRK í grófum dráttum. Þeir einstaklingar sem fara í þjónustu til ráðgjafa VIRK hitta viðkomandi ráðgjafa í tvö til þrjú skipti til að klára upplýsingaöflun og leggja drög að fyrstu áætlun í starfsendurhæfingu. Áætlunin er síðan borin undir rýniteymi VIRK sem samanstendur af ráðgjafanum, lækni og sálfræðingi. Þegar áætlunin liggur fyrir pantar ráðgjafinn viðeigandi úrræði og úrræðaaðilar hafa samband við einstaklinginn til að boða hann til sín. Ráðgjafinn hittir einstakling síðan reglulega til að fylgja áætlun eftir. Áætlanir eru endurskoðaðar á þriggja til sex mánaða fresti af rýniteymi sem samanstendur af ráðgjafanum, sálfræðingi og sjúkraþjálfara.

Fagaðilar í rýniteyminum eru allir verktakar á vegum VIRK en eru í góðum tengslum við rýnideild VIRK sem sér um þjálfun þeirra og reglulega upplýsingagjöf. Þar sem að ráðgjafar VIRK eru staðsettir um allt land nýta rýniteymin sér fjarfundabúnað fyrir sína fundi og hefur það gefist vel.

Ef áætlanir eru ekki að ganga eftir og framfarir eru litlar er einstakling vísað í þverfaglegt mat á vegum VIRK. Í lok ferils fara einstaklingar í starfsgetumat ef þeir ná ekki að útskrifast í fulla vinnu, atvinnuleit eða nám.



ÞJÓNUSTUAÐILAR Í STARFSENDURHÆFINGU UM ALLT LAND

VIRK Á Í GÓÐU SAMSTARFI VIÐ FAGFÓLK UM ALLT LAND EN ÞAÐ ER LIÐUR Í AÐ TRYGGJA FJÖLBREYTTA OG EINSTAKLINGSMIÐAÐA ÞJÓNUSTU FYRIR EINSTAKLINGA Í STARFSENDURHÆFINGU. ALLT FRÁ UPPHAFI HEFUR MIKIL ÁHERSLA VERIÐ LÖGÐ Á AÐ NÝTA FAGFÓLK Á HVERJU SVÆÐI FYRIR SIG OG STARFA SÉRFRÆÐINGAR VIRK OG RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND NÁIÐ MEÐ ÞJÓNUSTUAÐILUM Í ÞEIM TILGANGI AÐ ÞRÓA SAMAN ÚRRÆÐI SEM HENTA ÞEIM FJÖLBREYTTA HÓP SEM NÝTIR ÞJÓNUSTU VIRK. RÁÐGJAFI VINNUR NÁIÐ MEÐ FAGFÓLKI Á ÞVÍ SVÆÐI SEM UM RÆÐIR OG RÆÐST ÞVÍ FRAMBOÐ AF ÚRRÆÐUM Í MÖRGUM TILVIKUM AF ÞEIRRI ÞEKKINGU SEM ER TIL STAÐAR.



Boðið er upp á heildstæð einstaklingsbundin úrræði sem mæta þörfum einstaklinga í samræmi við matsferil VIRK. Lögð er áhersla á fjölbreytta og einstaklingsmiðaða þjónustu sem tekur mið af aðstæðum þeirra einstaklinga sem njóta þjónustu VIRK. Til þess er keypt þjónusta fagfólks sem er starfandi á hverju svæði fyrir sig. Um er að ræða m.a. starfsendurhæfingarstöðvar, sálfræðinga, sjúkraþjálfara, símenntunaraðila og annað fagfólk sem býður fjölbreytta og faglega þjónustu fyrir einstaklinga sem búa við skerta starfsgetu í kjölfar heilsuþrengingar. Þessir aðilar gegna allir mjög mikilvægu hlutverki í starfsendurhæfingarþjónustu hér á landi. Bæði er um einstaklings- og hópúrræði að ræða en einnig er stuðst við netið til að sinna einstaklingum í dreifðum byggðum. Rík áhersla hefur verið lögð á að bæta aðgengi að slíkum úrræðum um allt land. Ráðgjafar VIRK eiga í góðu samstarfi við ofangreinda aðila sem og atvinnurekendur og stofnanir á sínu svæði.

Á árinu voru ferlar vegna samstarfs við þjónustuaðila þróaðir enn frekar samhliða ISO 9001 gæðavottunarferli. Unnið var markvisst birgjamat ásamt því að formlegar hæfniskröfur voru skilgreindar og innleiddar að fullu.

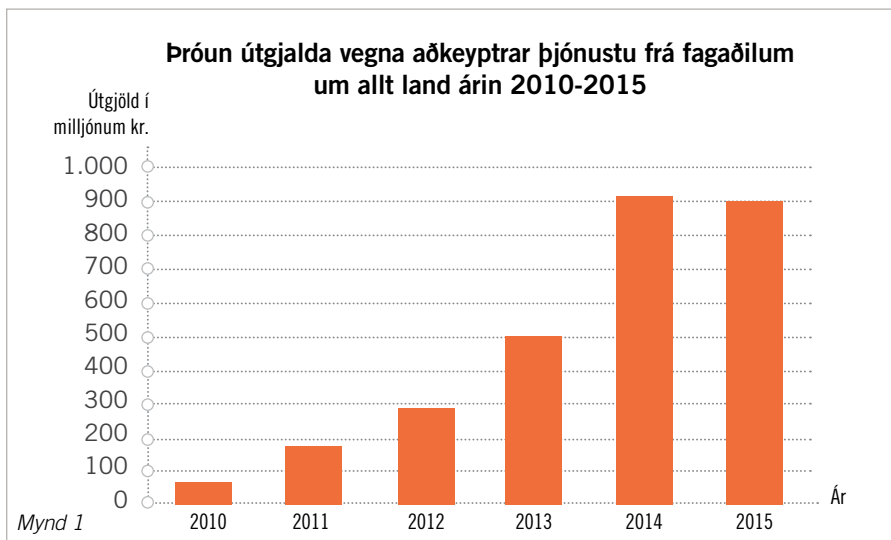
Samstarf við þjónustuaðila

Þeir þjónustuaðilar sem eru í samstarfi við VIRK um starfsendurhæfingarúrræði eru tæplega 700 talsins og starfa um allt land. VIRK Starfsendurhæfingarsjóður er með samning við átta starfsendurhæfingarstöðvar en það er liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar um allt land. Á starfsendurhæfingarstöðvum er unnið markvisst með þær hindranir sem eru til staðar og samhliða því er unnið með styrkleika einstaklings og þeir tengdir við möguleg störf á vinnumarkaði. Rík áhersla er lögð á að nálgun í starfsendurhæfingu sé heildræn sem og að einstaklingurinn taki virkan þátt í þeirri vinnu sem á sér stað. Á þeim landsvæðum þar sem ekki er starfandi starfsendurhæfingarstöð hafa ráðgjafar VIRK það hlutverk að tengja mismunandi fagaðila saman í heildstæð úrræði fyrir einstaklinginn.

Um 70 sálfræðingar starfa með VIRK og veita einstaklingum með geðrænan vanda einstaklingsviðtöl sem og hópmeðferð. Mikil áhersla hefur verið lögð á að þróa hópúrræði sem byggja á gagnreyndum aðferðum og hafa sálfræðingar komið vel til móts við þarfir einstaklinga í þjónustu VIRK með geðrænan vanda.

Þá starfa einnig með VIRK tæplega 200 sjúkraþjálfarar. Þeir veita fjölbreytta einstaklingsþjónustu og hópúrræði fyrir einstaklinga með stoðkerfisraskanir. Líkt og með sálfræðinga hafa sjúkraþjálfarar um allt land í samstarfi við VIRK þróað fjölbreytt hópúrræði fyrir þennan hóp. Þá hafa sjúkraþjálfarar einnig veitt einstaklingum með stoðkerfisraskanir, sem eru að vinna að því að gera hreyfingu að hluta af lífsstíl sínum, stuðning. Sú þjónusta miðar alltaf að því að gera einstaklinginn ábyrgan fyrir eigin hreyfingu. Þá hafa fjölmargir fagaðilar, s.s sálfræðingar og sjúkraþjálfarar þróað saman úrræði sem taka mið af aðstæðum þeirra einstaklinga sem eru í þjónustu á vegum VIRK. Töluverð gróska hefur átt sér stað í þróun úrræða sem byggja á reynslu síðastliðinna ára og hefur VIRK átt í farsælu samstarfi við fagaðila um allt land vegna þessa.

Hjá VIRK hefur alltaf verið lögð áhersla á að aðlaga menntun og starfsreynslu einstaklings að störfum sem eru í boði á vinnumarkaði. Einnig er skoðað hvernig hægt er að byggja ofan á þekkingu sem er til staðar eða hvort starfstengd úrræði geti aukið starfsmöguleika. Ef einstaklingur þarf að



fara í annað starf er markvisst skoðað hvaða styrkleikar eru fyrir hendi og reynt að aðlaga þá að öðru launuðu starfi, stundum þarf menntun að koma til svo það sé raunhæft. Um 100 símenntunaraðilar um allt land veita námsúrræði með það að markmiði að auka möguleika á vinnumarkaði.

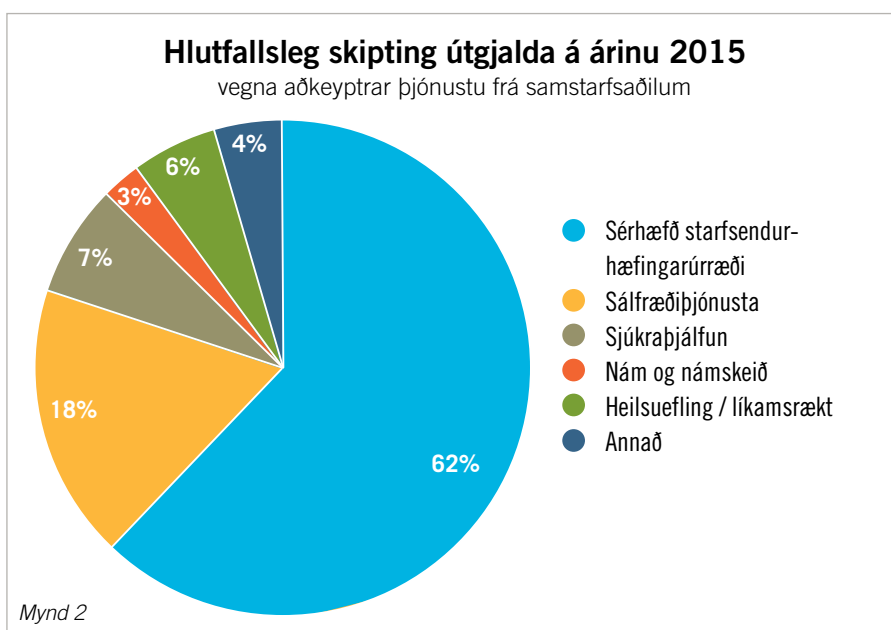
Um 100 þjónustuaðilar veita þjónustu sem flokkast sem heilsueflandi úrræði. Undir þann flokk fellur m.a. líkamsrækt með stuðningi íþróttafraeðings, vatnsleikfimi og ýmis hópúrræði á vegum fagaðila.

Fjöldi þjónustuaðila veita atvinnutengd úrræði og má þar helst nefna vinnuþrófanir, úttekt, ráðgjöf og stuðning á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og úrræði sem miða að því að búa einstaklinga undir atvinnuleit. Þá starfa ráðgjafar VIRK náið með atvinnurekendum á sínum svæðum.

Kaup á þjónustu fagaðila

Kaup VIRK á þjónustu fagaðila hafa aukist mikið á undanförunum árum en árið 2015 námu þau um 900 milljónum króna og lækka örlítið frá árinu áður eins og sjá má á mynd 1. Mynd 2 sýnir skiptingu útgjalda milli mismunandi tegunda af úrræðum á árinu 2015.

Eftir mikinn vöxt síðustu ára var á árinu 2015 lögð rík áhersla á skilvirkni þeirrar þjónustu sem VIRK kaupir af þjónustuaðilum. Þá var unnið markvisst að því að þróa enn frekar ferla til að tryggja eftirlit og hagkvæmni í þjónustukaupum. Áfram verður lögð áhersla á gagnsæi, hagkvæmni og skilvirkni í þjónustukaupum á þessu ári samhliða því sem VIRK vinnur áfram náið með þjónustuaðilum að því að þróa einstaklingsmiðuð úrræði fyrir þann fjölbreytta hóp einstaklinga sem sækja starfsendurhæfingabjónustu.



AUKIN ATVINNUTENGIN Í STARFSENDURHÆFINGU



” Sú staðhæfing að „hvíld frá vinnu er nauðsynlegur hluti af meðferðinni“ er röng því þvert á móti þá er í dag lögð áhersla á að einstaklingar haldi áfram við sína daglegu iðju og það að snúa aftur til vinnu eins fljótt og hægt er, er mikilvægur hluti af meðferðinni.“

Rannsóknir hafa sýnt að því fyrr sem einstaklingar reyna endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slysa því líklegra er að þeir komist aftur til vinnu. Það er því ávinningur bæði einstaklingsins og þjóðfélagsins í heild að einstaklingum, sem eru með starfsgetu, sé gefið tækifæri til að komast í vinnu við hæfi snemma í starfsendurhæfingarferlinu. Sérstakir verkferlar sem vinnustaðir hafa möguleika á að innleiða geta haft áhrif á hversu árangursrík endurkoma til vinnu verður hjá starfsmönnum sem hafa verið fjarverandi vegna veikinda eða slysa og getur samtenging starfsendurhæfingar við vinnustaðinn einnig auðveldað einstaklingum og vinnustaðnum þessa endurkomu. Í þessari grein mun verða fjallað um innleiðingu slíkra verkferla á vinnustað og nýtt þróunarverkefni, sem lýtur að aukinni atvinnutengingu í starfsendurhæfingu hjá VIRK þar sem leitað verður eftir samstarfi við fyrirtæki og vinnustaði um þátttöku.

Eins og fram kemur í framtíðarsýn VIRK þá er hlutverk VIRK að efla starfsgetu einstaklinga í kjölfar veikinda eða slysa með árangursríkri starfsendurhæfingarþjónustu. Í því skyni vinnur VIRK með fagaðilum, fyrirtækjum og stofnunum að því að skapa fjölbreytt tækifæri á vinnumarkaði fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Árið 2015 útskrifuðust 1.346 manns úr þjónustu frá VIRK og af þeim fóru 584 í formlegt starfsgetumat. Þetta eru einstaklingar sem ljúka þjónustu hjá VIRK án þess að hafa náð fullri starfsgetu en af þeim var rúmlega helmingur metinn með 50% eða meiri starfsgetu, eða um 300 einstaklingar. Hluti þeirra sem fóru í starfsgetumat fór aftur út á vinnumarkaðinn (um 10%) en stór hluti, eða tæplega 40% þeirra, voru ekki með vinnusamband við útskrift. Ætla má að í sumum tilfellum sæki þessir einstaklingar þá um fullan örorkulífeyri því kerfið leyfir ekki hlutfallslegan örorkulífeyri á móti starfsgetu. Hér má því tala um ákveðnar kerfislægar hindranir sem eru að hafa áhrif á getu fólks til að komast aftur inn á vinnumarkaðinn. Margir vinnustaðir telja oft mikilvægt að starfsmenn hafi staðfest starfshæfnisvottorð til 100% starfsgetu í það starf sem þeir voru ráðnir í og því fá þeir ekki tækifæri til að koma aftur til vinnu ef þeir hafa ekki náð því. Hér geta ástæðurnar líka verið kerfislægar hindranir þar sem sumir starfsmenn byrja strax að vinna sér inn veikindarétt þegar þeir koma til vinnu burtséð frá því hvert starfshlutfall þeirra er oft og tíðum.

Þátttaka á vinnumarkaði er stór hluti af lífi einstaklinga og fylgir henni ýmis ávinningur til viðbótar við fjárhagslegan ávinning í formi launa og lífeyris. Í vinnunni fá menn tækifæri til að læra nýja hluti og eiga í félagslegum samskiptum við samstarfsmenn auk þess að gefa af sér til samfélagsins en allt þetta styrkir sjálfstraust einstaklinganna og sjálfsálit. Afleiðingar veikinda, slysa eða fötlunar þurfa ekki endilega að leiða til óvinnufærni og sést það vel þegar skoðaður er hinn stóri hópur fólks sem vinnur fulla vinnu eða hluta úr vinnu þrátt fyrir veikindi eða fötlun. Mikilvægt er því að gefa þessu fólki tækifæri, hvatningu og stuðning til að það geti verið þátttakendur á vinnumarkaðinum.

Mikilvægi vinnunnar

Náin tengsl eru á milli heilsu og vinnu en góð heilsa er ekki nauðsynlegt skilyrði þess að vera með vinnu og að sama skapi er vinnan ekki alltaf áhættuþáttur fyrir heilsuna. Í dag eru sterkar vísbendingar til staðar sem sýna að vinna er góð fyrir heilsuna og jákvæð áhrif vinnunnar vega þyngra en áhætta og álag og slit sem starfsmenn geta orðið fyrir á starfsævi sinni (Black, 2008). Hvers eðlis vinnan er hefur auðvitað áhrif á hversu góð hún er fyrir okkur en það að fá vinnu getur snúið við skaðlegum áhrifum

atvinnuleysis en rannsóknir hafa sýnt að atvinnuleysi veldur slæmri heilsu og ójöfnuði og sjást þessi áhrif þó leiðrétt sé fyrir félagslegum aðstæðum, fátækt, aldri og sjúkdómum (Waddell og Burton 2006). Niðurstöður rannsókna hafa sýnt að aðeins helmingslíkur (50%) eru á að einstaklingur sem hefur verið frá vinnu vegna veikinda í 6 mánuði snúi aftur til vinnu (Waddell og Aylward 2010; Conroy, 2008). Hafi hann verið fjarverandi í 1 ár þá hafa líkurnar á því að hann snúi aftur til vinnu lækkað í 25% og eftir 2 ár í 10%. Rannsóknir hafa einnig sýnt að það að færa fólk af bótum án þess að koma þeim aftur til vinnu tengist versnandi heilsu og vanlíðan (Waddell og Burton 2006). Það má því segja að vinnan getur spilað stórt hlutverk í því að bæta bæði heilsu og velferð einstaklinga, fjölskyldna þeirra og alls samfélagsins. Sú staðhæfing að „hvíld frá vinnu er nauðsynlegur hluti af meðferðinni“ er röng því þvert á móti þá er í dag lögð áhersla á að einstaklingar haldi áfram við sína daglegu iðju og það að snúa aftur til vinnu eins fljótt og hægt er, er mikilvægur hluti af meðferðinni (Black 2008; Waddell og Aylward 2010). Á sama hátt er staðhæfingin um að „starfsmenn þurfi að vera 100% færir um að sinna vinnu sinni“ áður en þeir reyna endurkomu til vinnu ekki á rökum reist.

Megindlegar rannsóknir hafa sýnt að draga má, á árangursríkan hátt, úr lengd fjarveru starfsmanna frá vinnustað vegna veikinda eða slysa með því að innleiða sérstaka verkferla á vinnustaðnum sem auðvelda endurkomu þeirra til vinnu (Franche o.fl, 2005). Slíkir ferlar tengjast þá aðlögun inni á vinnustaðnum sem auðvelda starfsmanninum að vinna vinnuna sína eða veitir honum ákveðinn stuðning sem eykur batahorfur hans. Þetta getur verið t.d. stuðningur frá sérstökum ráðgjafa sem styður bæði starfsmanninn og vinnustaðinn í endurkomuferlinu. Eigindlegar rannsóknir hafa einnig sýnt fram á mikilvægi vinnustaðarins þegar kemur að því félagslega umhverfi sem þar er og einnig mikilvægi þess að vinnustaðurinn sýni jákvæð viðhorf gagnvart þessum ákveðnu verkferlum sem hafa áhrif á árangursríka endurkomu starfsmanna til vinnu (MacEachen o.fl, 2006).

Eftir að hafa skoðað fjölda yfirlitsgreina og rannsókna um þau áhrif sem lengd fjarveru frá vinnu vegna veikinda eða slysa hefur, hver kostnaður vegna fjarveru er og áhrif fjarveru á lífsgæði fólks, þá settu Ástralir fram sjö grundvallarreglur sem þeir töldu mikilvægar fyrir árangursríka endurkomu til vinnu (IWH, 2007). Þessar sjö grundvallarreglur um endurkomu til vinnu má sjá í töflu 1.

Í þessu samhengi er mikilvægt að minnst á þá hugmyndafræði sem átti upptök sín í Finnlandi á sjötta áratugnum og nefnist á ensku „Disability Management“ (Hunt, 2009). Það getur verið erfitt að skilgreina þetta hugtak nákvæmlega en það vísar til ákveðinna verkferla sem atvinnurekendur innleiða á vinnustaðnum til að draga úr áhrifum slysa og annarra sjúkdóma sem starfsmenn geta orðið fyrir á vinnustað. Þessi hugmyndafræði hefur síðan færst yfir alla Norður-Ameríku og Evrópu en Kanadamenn hafa verið leiðandi á þessu sviði á síðustu tveimur áratugum. Á þessum tíma hefur orðið ákveðin þróun sem hefur breytt viðhorfum okkar til skertrar starfsgetu. Meiri áhersla er nú lögð á starfræna getu starfsmannsins í starfsumhverfinu en ekki aðeins tekið tillit til læknisfræðilegra sjúkdómsgreininga. Nú er almennt viðurkennt mikilvægi þess að hafa möguleika á því að breyta verkferlum, vinnutíma og/eða aðlaga vinnustaðinn að skertri starfsgetu starfsmanna til að auðvelda þeim endurkomu til vinnu. Þessi breyting á hugsunarhætti hefur gert mörgum einstaklingum með skerta starfsgetu kleift að halda áfram að vinna auk þess sem sýnt

NR.	GRUNDVALLARREGLUR
1.	Vinnustaður hefur sterkar skuldbindingar gagnvart heilsu og öryggi starfsmanna sinna sem hegðun allra á vinnustaðnum ber vott um
2.	Vinnuveitandi býður starfsmanni, sem er að koma til baka eftir veikindi eða slysa, aðlögun að starfi þannig að hann geti snúið til baka fyrr og á öruggan hátt í verkefni sem hæfa getu hans
3.	Þeir sem skipuleggja endurkomu til vinnu tryggja að áætlunin um endurkomu til vinnu styðji við starfsmanninn sem er að koma til baka án þess að hún sé íþyngjandi fyrir samstarfsmenn eða yfirmenn
4.	Yfirmenn eru þjálfaðir í forvörnum þegar kemur að öryggi á vinnustað og eru þátttakendur í að vinna áætlunina um endurkomu til vinnu
5.	Vinnuveitandi er vakandi fyrir því snemma í ferlinu að halda sambandi við starfsmann sem er frá vinnu vegna veikinda eða slysa til að sýna umhyggju
6.	Samræming á endurkomuferli starfsmanns til vinnu er á ábyrgð ákveðins einstaklings
7.	Með leyfi starfsmannsins eiga vinnuveitandi og heilbrigðisþjónustan í samskiptum, eftir þörfum, um þær kröfur sem eru á vinnustaðnum

Tafla 1. Sjö grundvallarreglur fyrir árangursríka endurkomu til vinnu.

hefur verið fram á að slíkir verkferlar draga úr kostnaði fyrirtækja (McLaren, Reville og Seabury, 2010).

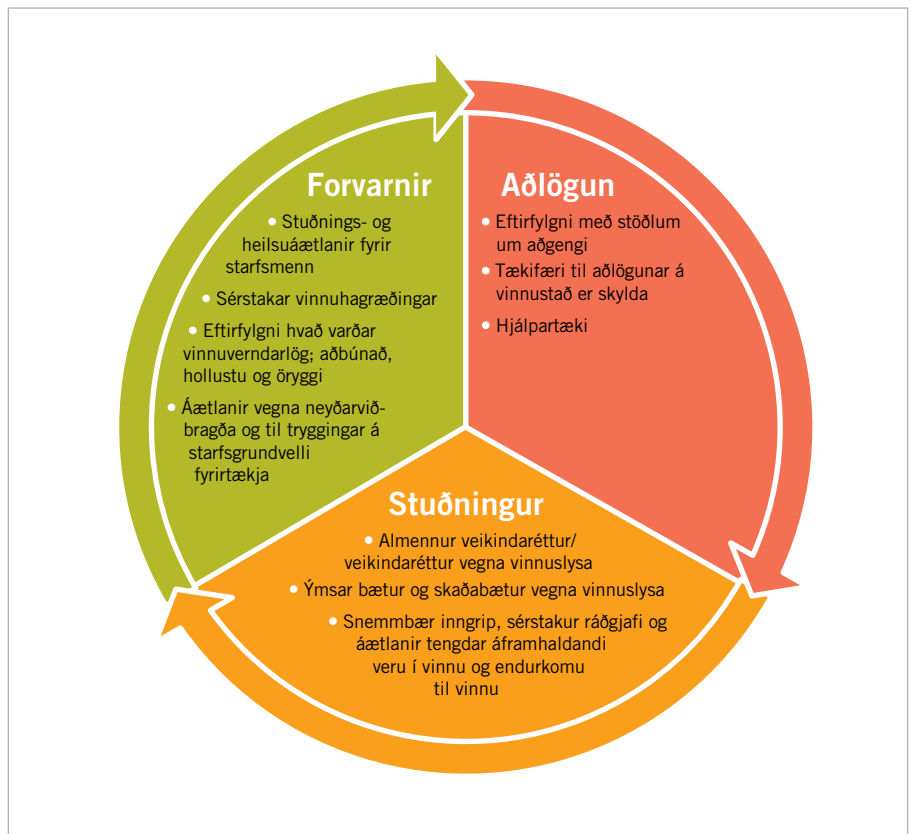
Endurkoma til vinnu auðvelduð

Verkferlarnir sem innleiddir eru á vinnustaðnum hafa það að markmiði að draga úr eða koma í veg fyrir fjarveru starfsmanna frá vinnustað vegna veikinda eða slysa. Tilgangur þeirra er að stöðva þann neikvæða vítahring sem verður oft við slys eða sjúkdóma. Lögð er áhersla á að viðhalda sambandinu milli vinnustaðar og starfsmanns sem er með skerta starfsgetu og er í hættu að missa vinnuna. Það er vinnuveitandinn/vinnustaðurinn sem innleiðir og sér um eftirfylgni þessara verkferla en þeim fylgja einnig ákveðin tímamörk. Innleiðing á slíku skipulagi kemur sér vel bæði fyrir starfsmanninn og einnig vinnuveitandann. Starfsmaðurinn kemst fyrr aftur til vinnu, verður fyrir minna launatapi og styrkist frekar í þeirri von að hann verði ekki með varanlega vinnuskerðingu í framtíðinni. Vinnuveitandinn fær starfsmanninn fyrr til starfa og dregur þannig úr þeirri truflun sem verður í framleiðni og þjónustu fyrirtækisins auk þess að það dregur úr ýmsum bótagreiðslum sem starfsmaður á rétt á meðan hann er óvinnufær. Árangursrík endurkoma til vinnu byggist fyrst og fremst á því að vinnustaðurinn sé viljugur og sveigjanlegur til að koma til móts við starfsmanninn þegar kemur að því að finna lausnir við að aðlaga vinnuumhverfið að einstaklingnum, hugsanlega gera breytingar á vinnutíma eða verkferlum/verkefnum til lengri eða skemmri tíma sem auðveldað geta endurkomu inn á vinnustaðinn. Þetta ferli getur því gert starfsmanninum kleift að framkvæma vinnu sína á afkastameiri hátt í öruggu vinnuumhverfi.

Mynd 1 sýnir þá þrjá undirstöðuþætti sem eru mikilvægir og ákveðnir verkferlar á vinnustað tilheyra sem stefna að því að draga úr fjarveru starfsmanna frá vinnustað vegna veikinda og slysa: forvarnir, aðlögun og stuðningur til aukins bata (Government of Canada, 2011).

Þróunarverkefni – Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu

Rannsóknir hafa sýnt að því fyrr sem einstaklingar reyna endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys, því líklegra er að



Mynd 1. Þrjú undirstöðuþættir sem eru mikilvægir til að draga úr fjarveru starfsmanna frá vinnustað: Forvarnir, aðlögun og stuðningur til aukins bata.

þeir komist aftur til baka í vinnu (Royal Australasian College of Physicians, 2010). Það er því ávinningur bæði einstaklingsins og þjóðfélagsins í heild að einstaklingum sem hafa starfsgetu sé gefið tækifæri til að komast í vinnu við hæfi, snemma í starfsendurhæfingarferlinu.

Þróunarverkefnið **Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu** er nýtt verkefni sem VIRK ákvað að fara af stað með haustið 2015. Það stefnir að því, með markvissum stuðningi frá sérfræðingum í starfsendurhæfingu, að auka líkur einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu, á endurkomu inn á vinnumarkaðinn þrátt fyrir skerta starfsgetu. Hugmyndafræði verkefnisins er í takt við það sem fjallað er um hér fyrr í greininni (e. Disability management) með megináherslum á innleiðingu skipulags og verkferla sem stefna að því að draga úr fjarveru starfsmanna frá vinnustað, en tekið er mið af þeim þörfum sem best hentar hverri starfsemi fyrir sig. Þetta er því alhliða nálgun sem veitir bæði stjórnendum og starfsmönnum stuðning og fræðslu í endurkomuferlinu en samhliða því á sér stað starfsendurhæfing með markvissri aðlögun inn á vinnumarkaðinn.

Markmið þróunarverkefnis:

- Auka þekkingu á mikilvægi tengsla vinnustaðar og starfsendurhæfingar
- Tryggja farsæla endurkomu til vinnu hjá einstaklingum í starfsendurhæfingu
- Auka stuðning við einstaklinga með skerta starfsgetu sem þurfa aðlögun inn í vinnu
- Stuðla að því að einstaklingar fái stuðning á vinnustað samhliða starfsendurhæfingu
- Samhliða starfsendurhæfingu eigi sér stað markviss aðlögun inn á vinnumarkað
- Auka fræðslu og stuðning við vinnustaði sem auðveldar endurkomu til vinnu

Í þessari þróunarvinnu mun VIRK leita eftir samstarfi við fyrirtæki og vinnustaði um þátttöku í verkefninu. VIRK mun hafa samband við viðeigandi fyrirtæki og bjóða þeim að vera þátttakendur í þróunarverkefninu. Fyrirtækin munu þá leggja til hugsanleg störf fyrir hæfa einstaklinga í starfsendurhæfingu sem eru metnir tilbúnir til þess að reyna endurkomu til vinnu. Þau fyrirtæki og vinnustaðir sem skrifað hafa



Mynd 2. Hvað ætlar VIRK að gera?

undir samstartsyfirlýsingu um verkefnið geta líka haft samband að fyrra bragði ef þeir eru með lausar stöður sem gætu hentað einstaklingum í starfsendurhæfingu. Sérfræðingur hjá VIRK vinnur að virkniáætlun í samstarfi við einstaklinginn og ráðgjafa hans í starfsendurhæfingu sem taka mun mið af verkefnum, vinnuferlum, aðstæðum og vinnutíma á viðkomandi vinnustað (Mynd 2). Þessi virkniáætlun er síðan höfð til hliðsjónar þegar sérfræðingur frá VIRK í samstarfi við starfsmanninn, stjórnendur og vinnustaðinn vinna að samhæfingu hennar inni á vinnustaðnum. Eftirfylgni verður með einstaklingnum inni á vinnustaðnum í samráði við vinnustaðinn og mun sérfræðingur hjá VIRK aðstoða við úrlausnir vandamála og hindrana sem upp geta komið. Á þessum tíma er möguleiki á að kaupa einstaklingsmiðuð úrræði sem auðveldað geta endurkomu inn á vinnustaðinn (t.d. vinnuvistfræðilegt mat á vinnuumhverfi) auk þess sem í boði verður fræðsla og ráðgjöf fyrir stjórnendur og samstarfsmenn eins og þurfa þykir í gegnum allt endurkomuferlið. Stjórnendur þurfa að vera reiðubúnir að taka virkan þátt í verkefnum, s.s. að taka þátt í fræðslu, upplýsingamiðlun, innleiðingu verkferla á vinnustað og mögulegum breytingum.



Ávinningur þess að taka þátt í verkefninu getur falist í:

- Skýrum, samræmdum og markvissum vinnuferlum um endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys og eftirfylgni vegna þeirra sem geta nýst fyrirtækinu almennt
- Styttri veikindafjarveru hjá starfsmönnum sem eru fjarverandi vegna veikinda eða slysa
- Virkum mannauði þar sem þekking starfsfólks helst innan vinnustaðarins
- Góðri ímynd og auknum sveigjanleika sem sýnir samfélagslega ábyrgð fyrirtækisins
- Aðgengi að stuðningi sérfræðinga í starfsendurhæfingu og fræðslu og ráðgjöf um, meðal annars, velferð, fjarvistir og endurkomu til vinnu

Í lok verkefnisins er gert ráð fyrir að niðurstöður þess muni hafa marktæk áhrif á starfsendurhæfingarferil einstaklinga í starfsendurhæfingu hjá VIRK sem auðveldar þeim endurkomu á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys og fjölgi þar með atvinnutækifærum fyrir starfsfólk með skerta starfsgetu.

Heimildir

Black, C. (2008). Working for a healthier tomorrow: Review of the health of Britain's working age population. The Stationary Office, London, UK.

Conroy, M (2008) Supporting an injured worker return to work. Commissioned by the Workplace Safety Initiative, Ireland.

Franché, R.L., Cullen, K., Clarke, J., Irvin, E., Sinclair, S., og Frank, J. (2005). Workplace-based return to work interventions: A systematic review of the quantitative literature. Journal of Occupational Rehabilitation, 15, 607–631.

Government of Canada (2011). The Fundamentals of Disability Management.

Hunt, H.A. (2009). The evolution of disability management in North American Workers' compensation programs. Reported prepared for Victoria, British Columbia, Canada.

Institute for Work & Health (IWH) (2007). Seven „Principles“ for Successful Return to Work, IWH disability prevention tools (rev 2014).

MacEachen, E., Clarke, J., Franche, R.L., Irvin, E.; Workplace-based Return to work Literature Review Group (2006). Systematic review of the qualitative literature on return to work after injury. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, Aug; 32(4):257-69.

McLaren, C.F., Reville, R.T. and Seabury, S.A.(2010). How Effective Are Employer Return to Work Programs? RAND, Centre for Health and Safety in the Workplace, Santa Monica, CA.

The Royal Australasian College of Physicians, Australasian Faculty of Occupational and Environmental Medicine Policy on preventing work disability (2010) Helping People Return to work: Using evidence for better outcomes.

Waddell, G., og Aylward, M. (2010). Models of sickness and disability: Applied to common health problems. Royal Society of Medicine Press, London, UK.

Waddell, G., og Burton, A. K. (2006). Is work good for your health and well-being? The Stationary Office, London, UK.

HUGMYNDAFRÆÐI VIRK ER GEFANDI



Í HÚSI VERSLUNARINNAR Í KRINGLUNNI 7 ERU MARGAR VISTARVERUR. Í EINNI ÞEIRRA, Á FYRSTU HÆÐ, HEFUR ÞÓRARINN ÞÓRSSON RÁÐGJAFI VIRK HJÁ VR AÐSETUR. HANN STARFAÐI ÁÐUR SEM FÉLAGSRÁÐGJAFI HJÁ REYKJAVÍKURBORG.

“Ég hóf störf hjá VIRK vegna áhuga míns á starfsendurhæfingu. Ég hafði komið að þessum málaflökki áður hjá Vesturgarði, sem er ein af sex þjónustumiðstöðvum Reykjavíkurborgar. Þar hóf ég störf eftir útskrift sem félagsráðgjafi frá Háskóla Íslands. Ég vann þar í sjö ár eða frá árinu 2006 til ársins 2013. Hjá Vesturgarði kom ég að flestum málaflökum félagslegrar þjónustu. Í fjögur ár vann ég að málefnum áfengis- og vímuefnasjúkra. Síðan vann ég í tvö ár við verkefni sem fólst í að veita fólki í atvinnuleit aðstoð sem hafði

notið fjárhagsaðstoðar hjá Reykjavíkurborg. Síðasta árið mitt hjá Vesturgarði vann ég með málefni fjölskyldna og að fá stuðningsþjónustu fyrir fatlaða einstaklinga.“

Hvaða málaflokkur reyndi mest á þig?

„Málefni áfengis- og vímuefnasjúkra er flókinn málaflokkur. Flestir í þeim flokki hafa aðrar geðrænar greiningar og stríða oft við líkamleg veikindi vegna ofneyslu. Aðstæður þessa fólks eru yfirleitt mjög slæmar, hvað snertir fjárhag, atvinnu og húsnæðismál. Stuðningur frá nærumhverfi

og fjölskyldu er oftast af skornum skammti. Almennt ríkir fremur lítill skilningur á veikindum þessa fólks í samfélaginu. Á margan hátt er gefandi að vinna við þennan málaflokk. Grettistak heitir átján mánaða endurhæfingarúrræði sem er áhrifaríkt fyrir þá sem hættir eru að nota vímuefni. Margir hafa átt við þennan vanda að glíma í langan tíma og ekki getað unnið bug á honum á eigin spýtur. Ég var einn af þeim sem leiddi þetta úrræði fyrir hönd Vesturgarðs.“

Breytti hrúnið miklu í þínu starfi hjá félagsþjónustunni?

„Það breyttist margt á árunum frá 2006 til 2008. Atvinnuleysið jókst gríðarlega á þessum tíma og mikill þungi félagsþjónustu færðist í að vinna að málefnum atvinnulausra. Þar var þörfin mest aðkallandi. Það verkefni var gríðarlega áhugavert og gaman að byggja upp þjónustu á þeim vettvangi. Mikið var gert til að mæta þörfum þeirra sem höfðu misst vinnu og voru í atvinnuleit. Við bjuggum til úrræði og námskeið og reyndum að mæta þessu fólki eftir bestu getu. Við gátum kannski ekki boðið fólki atvinnu en við gátum boðið upp á ákveðna virkni og þátttöku í ýmsum verkefnum. Mikil reiði ríkti hjá þeim, sem misst höfðu vinnu, í garð bankamanna, ráðamanna og kerfisins, sem fólki fannst að hefði brugðist.“

Fór beint í „djúpu laugina“

Hvernig varstu í stakk búinn til að takast á við þessi verkefni?

„Eftir námið í Háskóla Íslands fannst mér ég vel undir það búinn að fara í þessi flóknu og erfiðu verkefni. Þegar ég hóf störf fór ég beint „út í djúpu laugina“. Ég fékk bunka af verkefnum: „Gerðu svo vel og gangi þér vel með þetta.“ Það var í sjálfu sér góður skóli. Ég fékk leiðbeiningar hjá reyndu fólki og þetta gekk allt saman.“

Hvers vegna valdir þú að starfa á vettvangi félagsráðgjafar?

„Mér fannst að þar gæti ég nýtt mér reynslu af ýmsum störfum. Ég er fæddur í Reykjavík 1977 og lauk námi frá Menntaskólanum í Kópavogi 1997. Eftir stúdentspróf fór ég að leggja vatnslagnir fyrir Kópavogsbæ, starfaði við hitaveitulanir og vann sem gröfumaður í tvö ár. Í tíu ár starfaði ég sem barþjónn, byrjaði að vinna sem slíkur sextán ára meðfram námi. Maður heyrði margt á barnum, bæði gleði- og sorgarsögur. Í eitt ár vann ég svo í Portúgal við veitingastörf. Þegar ég kom þaðan fór ég að hugsa minn gang, hvað ég vildi læra.“

Hefur þú reynslu af starfi á landsbyggðinni?

„Já, fjölskylda mín á jörðina Hróarsdal í Skagafirði. Afí minn var bóndi þar og ég var þar í sveit sem strákur. Ég hef síðan alltaf átt búfænað, bæði hesta og kindur. Þetta ásamt því sem ég hef nefnt gaf mér fjölbætta reynslu sem mig langaði til að nýta. Eftir að hafa sest niður með sjálfum mér og hugsað um hvað mig langaði til að gera varð félagsráðgjöfin fyrir valinu. Þessi



Framboð á vinnu er gott um þessar mundir. Mikilvægt er að fólki standi atvinna til boða þegar það hefur jafnað sig. Slæmt er ef atvinnulífið er ekki tilbúið til að taka á móti fólki sem er í slíkri stöðu. Í nýlegri greiningu kemur fram að fólk 55 ára og eldra gangi nú betur en áður að fá vinnu. Eitthvað hefur gerst undanfarna mánuði sem gerir það að verkum að atvinnurekendur vilja fremur nú en áður ráða eldra fólk í vinnu.“

vettvangur höfðaði til mín svo ég skráði mig í þetta nám hjá HÍ og sé ekki eftir því.“

Hvers vegna sóttir þú um starf hjá VIRK?

„Félagslega kerfið sem unnið er eftir í Reykjavík byggir á lögum og margvíslegum reglum sem sníða félagsráðgjafa sem fagmanni nokkuð þröngan stakk. Maður upplifði sig ekki geta mætt þörfum fólks á þann hátt sem maður vildi vegna þess að reglurnar ná ekki til allra þeirra sem höfðu mikla þörf fyrir aðstoð sem ekki var hægt að veita vegna strangra skilyrða og reglna. Slíkar aðstæður eru ekki sérlega nærandi fyrir fagmann á þessu sviði og því ákvað ég að skipta um starfsvettvang og sækja um starf hjá VIRK.“

Hugmyndafræði VIRK notendavæn

Kynntist þú starfsemi VIRK í þínu fyrra starfi?

„Já, en þá voru reglur aðrar en nú gilda. Félagsráðgjafar hjá félagsþjónustu gátu vísað fólki á VIRK sem úrræði. Nú þarf að koma beiðni frá lækni til þess að einstaklingur geti sótt um að komast í samstarf við VIRK. Ég sá að hjá VIRK var hægt að mæta fólki með heilsubrest á breiðum grundvelli. Hugmyndafræði VIRK er notendavæn, bæði fyrir fagmann og ekki síst fyrir einstaklinginn sem þarf á aðstoðinni að halda.“

Hverjir sækja til þín sem ráðgjafa hjá VR?

„Allir sem leita hingað eru með undirliggjandi heilsubrest. Skilyrðin til að fá að komast í samstarf við VIRK er að fólk eigi við veikindi að stríða sem hamlá atvinnuþátttöku. Langstærstur hluti þeirra sem hingað leita glímir við andleg veikindi. Annað er það að óregla kemst oft á líf þeirra sem missa vinnu vegna veikinda. Fólk sem hefur dottið út af vinnumarkaði vegna líkamlegra veikinda getur þróað með sér andlegan vanda í kjölfarið. Sú regla í lífsháttum sem okkur er mikilvæg til að viðhalda andlegu heilbrigði getur verið

fljót að detta út þegar fólk missir vinnu og heilsu.“

Eru úrræðin sem VIRK býður upp á fullnægjandi?

„Já við höfum úrræði sem eiga að geta mætt þörfum allflestra þeirra sem vísað er hingað á réttum forsendum. Stundum er fólki þó vísað til VIRK sem í raun er of veikt til að geta haft gagn af samstarfinu. Allar umsóknir eru teknar fyrir á svokölluðum beiðnafundi. Þar meta sérfræðingar hvort viðkomandi sé tækur í samstarf. Sé ekki svo er viðkomandi vísað í réttan farveg innan heilbrigðiskerfisins.“

Samstarf við VIRK stendur yfirleitt að meðaltali í eitt ár. Sjaldnast er meðferð styttri en sex mánuðir. Algengustu úrræðin eru sálfræðiviðtöl, hópmeðferð við sálrænum vanda, sjúkrahjálfun og líkamsrækt með stuðningi. Einnig fær fólk stuðning við atvinnuleit. Það fer gjarnan á námskeið sem heitir Hugtak til að læra hvernig það geti sem best hagað leitinni svo hún beri árangur.“

Við hjá VR erum með tvo atvinnuráðgjafa fyrir félagsmenn sem eru án atvinnu. Framboð á vinnu er gott um þessar mundir. Mikilvægt er að fólki standi atvinna til boða þegar það hefur jafnað sig. Slæmt er ef atvinnulífið er ekki tilbúið til að taka á móti fólki sem er í slíkri stöðu. Í nýlegri greiningu kemur fram að fólk 55 ára og eldra gangi nú betur en áður að fá vinnu. Eitthvað hefur gerst undanfarna mánuði sem gerir það að verkum að atvinnurekendur vilja fremur nú en áður ráð eldra fólk í vinnu.“

Mér finnst mjög gefandi að starfa samkvæmt hugmyndafræði VIRK. Hún er byggð upp til að mæta þörfum einstaklingsins. Rannsóknir sýna að heppilegast er að rödd hans fái að hljóma og hann hafi sitt að segja um það hvaða aðstoð hann geti nýtt sér.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

KRISTJÁN RÚNAR EGILSSON nemi í prentsmíði

HJÁ VIRK

ÖÐLAÐIST ÉG STYRK



FYRIR RÉTT UM ÁRI ÚTSKRIF-
AÐIST KRISTJÁN RÚNAR EGILSSON
ÚR SAMSTARFI VIÐ VIRK.

„ÉG HEF TVISVAR VERIÐ Í
SAMSTARFI VIÐ VIRK, FYRRA
SKIPTIÐ ÁRIÐ 2011 TIL 2012 OG
SVO AFTUR Í EITT ÁR, FRÁ 2014
TIL FEBRÚARBYRJUNAR 2015“
SEGIR KRISTJÁN RÚNAR.

Ég leitaði fyrst samstarfs við VIRK í gegnum stéttarfélagið mitt BSRB eftir að ég lenti í vinnuslysi árið 2011. Ég skaddaðist á hendi þegar ég fékk vinnuhurð á hendina. Ég starfaði þá sem sundlaugarvörður og hafði unnið sem slíkur í eitt ár.

Ég var óvinnufær eftir þetta slys, varð að fara í skurðaðgerð með hendina. Ég er frá náttúrunnar hendi það sem kallað er „ofurliðugur“, það þýðir að ég er í meiri hættu á að fá meiðsl en gerist og gengur. Ég hef fimm sinnum farið í aðgerðir vegna áverka þessu tengdu.

Starfsmaður hjá sjúkrasjóði BSRB benti mér á að leita samstarfs við VIRK. Ráðgjafi VIRK hjá BSRB vann með mér að batnandi heilsu minni með ýmsum úrræðum. Í fyrstu vissi ég ekkert um það hvað starfsemi VIRK fól í sér. Fyrstu úrræðin voru sjúkraþjálfun og einnig fór ég í sálfræðitíma. Ég fór tólf sinnum til sálfræðingsins. Það gerði mér gott. Sjúkraþjálfarinn var meira í að finna út með mér hvað ég gæti gert líkamlega til að ná vinnuþreki. Ég er fæddur 1988 og það stóð aldrei annað til af minni hálfu en að komast aftur út á vinnumarkaðinn.

Ég og ráðgjafinn minn byrjuðum á að leita að vinnu sem gæti hentað mér. Við náðum vel saman, ég og ráðgjafinn og enduðum á þeirri niðurstöðu að best hentaði mér að fara í skóla. Ég var búinn að læra prentsmíði en ég hafði stefnt að því að verða ljósmyndari. Árið 2012,

með hjálp ráðgjafans og sálfræðingsins, ákvað ég að sækja um að komast í skóla sem mig hafði alltaf langað til að fara í.

Sá skóli er í Danmörku og heitir Medie-skolerne Viborg, þar er ljósmyndadeild þessa skóla sem starfar á nokkrum stöðum í Danmörku. Haustið 2012 komst ég inn í skólann. Þá var ég orðinn nokkuð góður í hendinni eftir aðgerðina enda þá liðið rösklega ár frá slysinu. Kærastan mín fór með mér út og var líka í námi.

Kvíði og þunglyndi tók sig upp

Það var mjög fínt í skólanum en þegar á leið þá fór ég að finna aftur til í hendinni og gat ekki sinnt náminu eins og ég vildi. Samhliða því tók sig upp hjá mér kvíði og þunglyndi. Ég vissi um tilhneigingu mína til þunglyndis frá unglingsárum en sálfræðingurinn vill meina að kvíðinn hafi líka verið undirliggjandi þó ég hafi ekki gert mér grein fyrir því.

Ég þrjóskaðist við í skólanum í eitt ár en hætti svo vegna verkja í hendinni, þetta ástand olli mér vaxandi kvíða og þunglyndi. Ég var lítið í sambandi við ráðgjafann minn hjá VIRK á þeim tíma. Hann fylgdi mér eftir í fyrstu en svo lauk því samstarfi þegar ég var búinn að vera úti í um það bil hálf ár.

Eftir árið mitt í Medieskolerna í Viborg var ég í Danmörku þar til kærastan mín hafði lokið sínu námi. Þá komum við heim, það var um áramótin 2013-2014.

Stuttu eftir heimkomuna talaði ég við heimilislækni minn og hann lagði til að ég myndi aftur leita til VIRK og athuga hvort ég gæti komist í samstarf þar á ný. Það gekk, ég var svo heppinn að lenda á sama ráðgjafa og áður hafði unnið með mér.

Í framhaldi af þessu sendi ráðgjafinn mig í samráði við lækni í sérhæft mat. Þar var lagt mat á líkamlega og andlega færni mína. Þar kom fram að líkamlegt ástand mitt, það að vera ofurliðugur og afleiðingarnar af slysinu, kæmi í veg fyrir að ég gæti unnið hvaða vinnu sem væri. Þetta kom mér ekki á óvart. Þarna myndaðist samt dapurleiki innra með mér því ég áttaði mig á að ég myndi aldrei geta unnið fulla vinnu við ljósmyndun. Þá var strax ákveðið að fyrsta úrræðið ætti að vera sálfræðisþjónusta. Ég fór aftur til sama sálfræðingsins sem hafði sinnt mér áður. Við fórum saman í þá vinnu að ég gæti sætt mig við að snúa mér að einhverju öðru starfi. Mér fannst þetta frekar fúlt allt saman.

Á meðan ég var að ákveða mig þá var mér af hálfu VIRK boðið að fara á námskeið hjá NTV (Nýja Tölvu- og Viðskiptaskólanum) í myndvinnslu (Photoshop). Það var auka þúst fyrir sjálfsmyndina og kveikti á áhuga mínum á prentun.

Á endanum, af því að ég var búinn að ljúka prentsmiðanámi sem hefur mikla tengingu við ljósmyndun, þá ákvað ég að fínt væri að stefna á að starfa við prentsmíði.

Þegar þarna var komið sögu var ég sendur á námskeið við félagskvíða og samhliða því var

í seinna samstarfinu. Mér var synjað um endurhæfingarlífeyri þá vegna þess að ég hafði búið of lengi erlendis. Ég hefði þurft að bíða í þrjú ár til að fá slíkan líffeyri. Þannig eru reglurnar. Ég varð því að lifa mjög ódýrt. Þetta gekk af því kærastan mín var að vinna og einu sinni fékk ég fjórutíu þúsund krónur frá Félagsþjónustu Kópavogs.

Í áliðnum ágúst mánuði 2014 þá var álit sálfræðings og ráðgjafans míns hjá VIRK og ekki síst hjá mér sjálfum að nú væri kominn tími á að ég færi í vinnuþrófun í einn mánuð. Það gekk mjög vel, eiginlega lyginni líkast

“Allt þetta hefur skilað mér á góðan stað í lífinu. Kvíðinn og þunglyndið hafa minnkað mikið og líkamleg heilsa er mun betri en hún var. Ég hugsa oft til þess að ég veit ekki hvar ég væri staddur ef ekki hefði komið til samstarfið við VIRK. Þar fékk ég styrk, andlegan og líkamlegan til að takast á við erfiðleikana.”

ég sendur í sjúkrahjálfun og einkahjálfun til þess að koma mér í betra líkamlegt ástand. Svo fór ég líka á námskeið sem fól í sér að læra að lifa og vinna þótt maður sé með verki. Flestir sem voru á þessu námskeiði voru með bakverki en þetta hentaði mér líka því ég er einnig með bakverki. Þessi ofurliðleiki hefur áhrif á allan líkamann. Nú er verið að rannsaka möguleika á ofurliðleika sem heilkenni, kallað Ehlers Danlos. Fáir eru með þetta svo vitað sé, kannski einn af hverjum tíu þúsund manns.

Stefni á sveinspróf í vor

Þess má geta að í fyrra skiptið sem ég var í samstarfi við VIRK fékk ég endurhæfingarlífeyri hjá Tryggingastofnun Íslands en hann fékk ég aftur á móti ekki

hve vel það gekk. Ég er svo heppinn að tengdafaðir minn rekur prentfyrirtæki og þar fékk ég vinnu og vinn þar enn og líkar vel. Ég stefni á að taka sveinspróf í greininni í vor.

Samstarfi mínu við VIRK lauk í febrúarþrjú 2015. Áður hafði ég komist í samband við iðjuþjálfara sem leiðbeindi mér við líkamsbeitingu í sambandi við vinnuna. Allt þetta hefur skilað mér á góðan stað í lífinu. Kvíðinn og þunglyndið hafa minnkað mikið og líkamleg heilsa er mun betri en hún var. Ég hugsa oft til þess að ég veit ekki hvar ég væri staddur ef ekki hefði komið til samstarfið við VIRK. Þar fékk ég styrk, andlegan og líkamlegan, til að takast á við erfiðleikana. Fólkið þar er svo tilbúið til að hjálpa.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

MAGNÚS HALLDÓRSSON framhaldsskólakennari, smiður og iðnfræðingur

VIRK KENNDI MÉR AÐ VIRKJA HÆFILEIKANA

„TIL ÞESS AÐ GERA LANGA SÖGU STUTTA ÞÁ HRUNDI LÍFIÐ HJÁ MÉR ALLT Í EINU EN NÚ ER ÉG KOMINN Á BEINU BRAUTINA FYRIR TILVERKNAÐ VIRK OG VINNUMÁLASTOFNUNAR SEM BEINDI MÉR ÞANGAÐ,“ SEGIR MAGNÚS HALLDÓRSSON SMÍÐUR OG IÐNFRÆÐINGUR.

„Fyrst missti ég vinnuna og svo fékk ég í ofanálag heilsubrest, eftir rösklega ár klemmdist taug í hálsinum á mér og leiddi verkurinn út í handlegg. Ég fékk ranga greiningu fyrst en fór fljótlega til annars læknis, þá kom hið sanna í ljós í sneiðmyndatöku. Ég þurfti að biða rúma tvo mánuði eftir myndatökunni, það eru jú bara tvö svona tæki í landinu að því er ég best veit. Læknirinn minn hvatti mig til að fara til sjúkrabjálfa og ég gerði það.“

Varstu kominn í samstarf í VIRK þegar þetta var?

„Nei, það gerðist skömmu síðar í framhaldi af heimsóknnum mínum til Vinnumálastofnunar. Þar var ráðgjafi sem beindi mér til VIRK. Hann sagði: „Viltu fara í samstarf við VIRK?“ Svo lýsti ráðgjafinn fyrir mér hvað mér gæti staðið til boða í slíku samstarfi og ég ákvað að sækja um þetta.

Ég var um þetta leyti orðinn eins og drukknandi maður, leitandi að hjálp alls staðar. Ég var þarna búinn að vera atvinnulaus í nærri eitt og hálf ár og orðinn mjög örvæntingarfullur.

Ekki bætti úr skák að ég og konan mín skildum á þessu tímabili. Skilnaðurinn fór ekki fram með neinum illindum en hann reyndi mjög á mig eftir þrjátíu ára hjónaband. Það var ekki ég sem vildi skilja og þess vegna var þetta mér þess meira áfall.



Afleiðingarnar af skilnaðinum voru meðal annars þær að ég fékk nýtt húsnæði, gat ekki lengur verið á fyrrum sameiginlegu heimili og þurfti í framhaldi af því að flytja inn á gistiheimili. Þetta var ekki slæmur staður sem slíkur en þröngt um mann. Allt var nýlega uppgert og engin óregla eða truflun af öðru tagi. En samt voru þetta mikil viðbrigði frá því að búa í ágætu einbýlishúsi með fjölskyldu sinni.“

VIRK lausnamiðað

Hvað gerði VIRK fyrir þig í upphafi?

„Í fyrsta lagi fór ráðgjafinn með mig í gegnum harða greiningu með það að markmiði að komast að hvað hefði gerst í mínu lífi undanfarin ár. Í kjölfar þess fékk ég sex tíma hjá sálfræðingi. Hann hlustaði á mig en ég hafði ekki eins mikið gagn af þessu úrræði og ég hafði vænst. Ég var heldur ekki tilbúinn til þess að koma með lausnir sjálfur á þessum tíma.

En ráðgjafinn hjá VIRK var mjög lausnamiðaður. Þegar ég gat farið að snúa baki við fortíðinni þá sagði hann við mig: „Nú skulum við fara að greina hvar styrkleikar þínir og veikleikar liggja og hvað þér finnst ógna þér og einnig hvar þú sérð tækifæri til beita þér.“ Þetta skilaði mér miklu og var stærsti liðurinn í að koma mér út á vinnumarkaðinn á ný.“

Hvar sástu tækifærin?

„Ráðgjafinn sannfærði mig um að það væri aðeins tímaspursmál hvenær ég fengi vinnu. Ég vil geta þess að auk þess að hafa lokið kennaranámi er ég útlærður smiður og iðnfræðingur frá Tækniskóla Íslands.

Annað hjálpaði mér, ég var þegar þarna var komið sögu búinn að ná mér alveg í hálsinum. Það var fyrir gott starf sjúkrabjálfafrans sem hafði greint nákvæmlega hvar klemman væri. Ég var búin að vinna með sjúkrabjálfafrannum þegar ég komst í samstarfið við VIRK, annars hefði

það verið greitt fyrir mig. Ég hafði leitað eftir aðstoð hjá Kennarasambandinu þegar ég missti kennslustarf í byggingagreinum í framhaldsskólum sem ég hafði sinnt í átta og hálf tölur en komst að því að réttindi mín þar þurrkuðust út alveg þegar ég missti kennsluna og atvinnuleysisbætur. Það kom mér á óvart. Þegar ég kom í samstarfið við VIRK átti ég því engin réttindi hjá stéttarfélagi en ég var ekki látinn gjalda þess, þvert á móti var mér tekið eins og ég hefði full réttindi. Fólk sem lendir í þessari stöðu á athvarf hjá VIRK samkvæmt minni reynslu.

Annað vil ég að komi sérstaklega fram. Hjá VIRK er starfsfólk sérhæft í að hjálpa fólki til þess að finna hæfileika og styrkleika og þar fær maður mikla hvatningu.“

Sótti um allt mögulegt

Hvað gerðir þú til þess að fá vinnu?

„Ég sótti um allt sem ég mögulega gat hugsað mér að ég gæti unnið við. Það gerði ég frá fyrsta degi sem ég missti vinnuna en ég fékk höfnun ofan á höfnun. Komst í fjögur viðtöl en þau skiluðu engu. Það er mjög erfitt fyrir fólk sem er að nálgast sextugsaldurinn að fá vinnu. Ég fékk hvað eftir annað þau svör að verið væri að leita að yngra fólki en ég var.

Þetta var erfitt en ég gerði mér fljótt grein fyrir því hve þýðingarmikið það væri að vera virkur í svona aðstöðu. Ég vann í því. Ég hafði verið sjálfbodaliði hjá Rauða krossinum áður en ég missti vinnuna, nú hellti ég mér út í það starf. Ég var skipaður þar í stjórn og endaði sem formaður í þrjú ár þegar Álftanesdeildin var sameinuð Garðbæjardeildinni. Þetta hjálpaði mikið en höfnunin sem ég upplifði við atvinnu-missinn var samt þungbær.

Ráðgjafi VIRK blés mér hins vegar baráttu-vilja í brjóst, hann sagði mér að ég myndi fá vinnu, þetta væri bara spursmál um vikur eða fáeina mánuði. Hann sagði: „Þú ert svo jákvæður og virkur að ég trúi ekki öðru en þú fái fljótlega starf.“ Þessi ummæli byggði ráðgjafinn á niðurstöðum úr greiningunni á styrkleikum mínum. Hann hjálpaði mér líka að móta rétt viðhorf og stefnu í atvinnuviðtölum. Það er lykilatriði. Maður þarf að sannfæra atvinnurekandann um að maður sé einmitt rétti maðurinn. Þeir ráða þann sem er mest sannfærandi.“

Og fékkstu vinnu?

„Já, það var loks hringt í Vinnuálastofnun frá fyrirtæki sem vantaði mann sem hafði

reynslu í öryggismálum. Mér var boðið í viðtal, sem var skemmtileg tilbreyting frá því að vera alltaf að sækja um sjálfur. Í öryggismálum var ég á heimavelli, ég hafði kennt það fag í skólanum árum saman. Ég var orðinn umsjónarmaður skólans í öryggismálum þegar mér var sagt upp.“

Hvernig var andleg líðan þín þegar þú fórst að vinna?

„Þá kom í ljós að ég þurfti aðstoð við að komast aftur í gang eftir að hafa verið frá vinnu í eitt og hálf tölur. En fyrirtækið hjálpaði mér í gegnum það ferli.

Ég vil geta þess að í þessum hremmingum öllum hef ég haft mikinn stuðning af trúnni. Ég er trúður maður og var búinn að syngja í kirkjukór í þrjátíu ár, þar hafði ýmislegt síast inn sem kom að gagni þegar á móti blés. Trú, von og kærleikur hafa verið ráðandi afl í öllu þessu ferli. Ég glataði aldrei voninni og mér var mikill styrkur í að lesa í hinni góðu bók Biblíunni. Staða mín var heldur ekki slæm að mörgu leyti. Efnahagsmálin voru til dæmis í lagi, en þetta sá ég ekki fyrr en ráðgjafi VIRK benti mér á það í greiningunni. Nú er ég búinn að vera í vinnu í tæp tvö ár og allt hefur gengið vel.“

Hvaða úrræði finnst þér þú hafa haft mest gagn af frá VIRK?

„Að finna í hverju ég væri sterkastur og beita þeirri vitneskju. Það var líka fróðlegt og hollt að gera sér grein fyrir veikleikum sínum og hafa fengið stuðning frá ráðgjafa VIRK til að vinna í veikleikumum svo þeir væru ekki að þvælast fyrir mér.

Satt að segja þá fór það illa með mig andlega að ég var hvattur til af Kennarasambandinu og samkennurum að fara í mál við vinnustað minn vegna uppsagnarinnar, sem sögð var vegna samdráttar, en tapaði því máli hundrað prósent. Í ljós kom eftir á að lögfræðingurinn hefði mátt segja sér það sjálfur fyrirfram, vegna þeirra upplýsinga sem fyrir lágu, að ég gæti aldrei unnið þetta mál. Þetta var eitt áfallið í viðbót við uppsögnina, skilnaðinn og þá breytingu sem hann hafði í för með sér. Ekki aðeins hvað húsnaði snertir heldur ekki síður þann einmanaleika sem fylgdi í kjölfarið.“

Heimsóknarvinur hjá Rauða krossinum

Hvað gerðir þú til að vinna gegn einsemdinni?

„Ég gerðist heimsóknarvinur hjá Rauða

krossinum. Ég fór í heimsókn á þjónustumiðstöð fyrir aldraða einu sinni í viku, á þriðjudögum eftir hádegi og hlakkaði til hvernar heimsóknar. Fólk þar var bæði frótt og skemmtilegt.“

Hvernig er staðan hjá þér núna?

„Ég er kominn í þessa fínu vinnu. Ég hét því þegar ég fór að vinna sem sölumaður með öryggisvörur að ég skyldi gera allt sem ég gæti til þess að fyrirtækið myndi ekki sjá eftir því að hafa ráðið mig. Það hefur gengið eftir hingað til sem betur fer.

Auk þess er einkalífíð í miklum blóma. Ég hitti dásamlega konu fyrir einu og hálfu ári svo ég er ekki lengur einmana. Ég á tvær dætur sem ég hef haft gott og stöðugt samband við í gegnum allt þetta, það hefur hjálpað mikið. Ég einangraðist því aldrei þótt ég byggi einn. Og húsnaðismálin eru komin í lag. Það gekk þó ekki þrautalaust. Ég átti fyrir útborgun en af því að ég hafði ekki fasta vinnu fékk ég ekki greiðslumat. Ég þurfti því um tíma að skrá lögheimili mitt hjá aldraðri móður minni. En þegar ég var kominn með fasta vinnu fékk ég greiðslumat og hef nú keypt mér íbúð sem ég er að gera upp.

Samstarfið við VIRK hefur verið ómetanlegt, VIRK er að vinna ótrúlega gott starf. Það var á mörkum þess að ég þætti tækur í samstarf því staða mín var ekki eins slæm og margra annarra. En það var mín gæfa að ég var tekinn inn í þá endurhæfingu sem þetta samstarf hefur skilað mér og komið mér á þann stað sem ég er nú. Ráðgjafinn minn var ótrúlega vel að sér, lausnamiðaður og flinkur að finna út með mér hvar mín tækifæri lægju. Samstarf okkar reyndist mér á við bestu sálfræðiaðstoð. Eitt var mér kennt af ráðgjafanum sem verður mér veganesti: „Hafðu ekki of miklar áhyggjur, þær eru bara til að gera hlutina verri.“ Ef eitthvað er að plaga fólk þá á það ekki að láta áhyggjurnar halda fyrir sér vöku heldur gera eitthvað í sínum málum.

Ég leyfi mér að bæta hér að lokum við tilvitnun í Biblíuna: „Lítið til fugla himinsins. Hvorki sá þeir né uppskera né safna í hlöður og faðir yðar himneskur fæðir þá. Eruð þér ekki miklu fremri þeim? (Matt. 6, 20.). Ég hef margt að þakka fyrir um þessar mundir, ég á mér ýmsa drauma og fæ að vakna frískur til starfa dag hvern. Eins og ráðgjafi VIRK sagði: „Það kemur nýr dagur og ný tækifæri.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

SKÓLARBÓKADÆMI UM KULNUN

VIÐ HITTUM HALLDÓRU EYJÓLFSDÓTTUR RANNSÓKNARSJÚKRABJÁLFARA Í SKRIFSTOFU HENNA Í KRINGLU LANDSPÍTALANS VIÐ HRINGBRAUT. HÚN ER GLÆDLEG OG HLÝLEG KONA, ÖRYGGIÐ UPPMÁLÆÐ OG MARKVISS Í HUGSUN OG FRAMSETNINGU ÞEGAR RÆTT ER UM SAMSTARF HENNA OG VIRK. ÓTRÚLEGT VIRÐIST AÐ HÚN HAFI UM TÍMA VERIÐ SVO ILLA HALDIN AF OFÞREYTU OG KVÍÐA AÐ HÚN HAFI ORÐIÐ AÐ TAKA SÉR LANGA HVÍLD FRÁ STÖRFUM – EN EINS OG Í ÞESSU EFNI SEM ÖÐRUM ER EKKI ALLT SEM SÝNIST.

“Ég starfa nú sem sérfræðingur í meðgöngu- og fæðingarsjúkrabjálfun og sinni bæði sjúklingum og stunda rannsóknir,” segir Halldóra Eyjólfsdóttir.

„Svona er þetta núna en árið 2013 var svo komið fyrir mér að ég var gjörsamlega „búin á því“, bæði andlega og líkamlega. Búin að keyra mig áfram í vinnu mjög lengi. Hafði fundið fyrir mikilli þreytu og varla geta dregist áfram en fór samt alltaf í vinnuna, stóð mína plikt, eins og sagt er.“

Hvað varð til þess að þú fórst í samstarf við VIRK?

„Ég var farin að sofa mjög illa, vaknaði klukkan fjögur á nóttunni og gat ekki sofnað aftur. Ég taldi sjálfri mér trú um að þetta væri vegna þess að ég væri komin á breytingaskeiðið, ég nálgast óðfluga fimmtugsafmælið.

Þetta ástand átti sér í raun langan aðdraganda. Ég hef alltaf verið hamhleypa til vinnu og skorpumanneskja. Alltaf haft óbilandi áhuga á starfi mínu. Ég hóf störf hér á Landspítalanum árið 2002 á endurhæfingardeild 14 D, þar er bækistöð okkar. Ég byrjaði á almennri skurðeild, síðan á krabbameinsdeild en fór svo að sérhæfa mig í því sem ég starfa við nú.

Þegar ég byrjaði að vinna á LSH var ég nýlega búin að eignast fjórða barnið, átti

fjögur börn á níu árum, og hafði því mikið umleikis. Það var því strax þá mikið álag á mér.

Ég kom af stað sérhæfingardeild fyrir fólk með vandamál í grindarbotni og árið 2004 fór ég fyrst að finna fyrir veikindum. Ég var á leið í vinnu akandi þegar ég fann fyrir hröðum og óreglulegum hjartslætti, gáttaflökti. Ég fór þá beint á bráðamóttöku og var greind þar með mikinn háþrýsting. Það þurfti í framhaldi af þessu að stuða hjartað í réttan takt. Ég hafði áður fundið fyrir óþægindum frá hjarta en aldrei þannig að það lagaðist ekki fljótlega. Eftir rafvendinguna fór ég á lyf en var eftir þetta viðkvæm fyrir hjarta.

Átti erfitt með að segja nei

Ég tók frí í þrjár vikur eftir þetta en fór svo að vinna og var fljótlega komin í mikið álagsástand aftur. Ég hélt þó mínu striki, tók að mér allskonar verkefni í vinnunni, var fljótust af öllum að bregðast við ef einhver þurfti hjálp eða var veikur. Alltaf gat ég bætt á mig. Ég hef átt erfitt með að segja nei, það er, held ég, grunnurinn að mínum veikindum.

” Að því loknu fór ég inn á salerni og þar lyppaðist ég niður og kastaði upp. Á meðan hugsaði ég: „Annað hvort er ég að fá heilablæðingu eða hjartaáfall.“ Jafnframt hugsaði ég: „Ég er þó á gjörgæslunni, það er ekki langt að fara.“



Um þetta leyti komu upp erfiðleikar á vinnustaðnum, yfirmaður hætti skyndilega og ég var gerð að aðstoðar yfirsjúkraþjálfara. Það bættist ofan á allt annað sem ég hafði á minni könnu. Auk mikillar vinnu var heimilið og allskonar félagsstörf sem ég sinnti á þessum tíma. Ég átti sæti í stjórn Sjúkraþjálfarafélagsins og söng í tveimur kórum svo eitthvað sé nefnt. Einnig fór ég í mastersnám og útskrifaðist úr því með fullri vinnu árið 2008.

Það hefur verið mér til mikillar hjálpar að ég á góðan mann sem hefur stutt mig í gegnum þykkt og þunnt. Hann er kletturinn í lífi mínu, hefur alltaf staðið þétt með mér en jafnframt gefið mér það svigrúm sem ég hef þurft. Sá stuðningur er ekki sísta ástæða þess hve fljót ég var að ná mér upp eftir veikindin.“

Hvenær varstu orðin svo illa á þig komin að þú þurftir faglega aðstoð?

„Ég hafði sem fyrr sagði lengi fundið fyrir þreytu í vinnunni og mín viðbrögð við því voru að taka fleiri og fleiri verkefni að mér í stað þess að staldra við og taka því rólega. Ég hugsaði: „Þetta er leiðinlegt, ég verð að gera eitthvað nýtt.“

Ég var sett yfir Endurhæfingarteymi krabbameinsgreindra, sem var enn eitt álagsverkefnið ofan á mína venjubundnu vinnu. Það var árið 2013 og þá var ég farin að finna fyrir allskonar einkennum. Um sumarið fór ég með fjölskyldu minni í gott sumarfrí til Svíþjóðar í fjórar vikur. En þegar ég kom til vinnu í júlí var mikið álagsástand á vinnustaðnum eins og gerist gjarnan hér á spítalanum á sumrin.

Í september fór ég að finna fyrir svima og verulegum hjartsláttartruflunum. Ég fór til heimilislæknis sem taldi mig vera með vanvirkan skjaldkirtil. Blóðprufa staðfesti þá greiningu ekki. En ég lagaðist samt ekki, heldur var komin með verki um allan líkamann, auk þess sem sviminn var enn til staðar, svefnleysi og kvíði.

Svo gerðist það að mamma mín fékk blóðtappa í nóvember 2013 og dóttir mín handleggsgrotaði um sama leyti. Vegna þessa svaf ég ekkert í tvo sólarhringa.

Ég fór þó til vinnu. Á einni vaktinni var ég stödd á gjörgæsludeild og var að taka fram úr rúmi mann sem var nýlega kominn úr hjartaaðgerð. Þetta hef ég gert ótal sinnum

og þurfti ekki að hugsa mig um hvað það snerti. En meðan ég var með manninn á rúmstokknum þá gerðist eitthvað í höfðinu á mér. Ég fékk hræðilegan svima og vanlíðan, varð mjög máttlaus og þurfti að kasta upp. Mér tókst þó að koma mannum upp í rúmið aftur með hjálp hjúkrunarfræðings. Að því loknu fór ég inn á salerni og þar lyppaðist ég niður og kastaði upp. Á meðan hugsaði ég: „Annað hvort er ég að fá heilablæðingu eða hjartaáfall.“ Jafnframt hugsaði ég: „Ég er þó á gjörgæslunni, það er ekki langt að fara.“

Meðan ég var að taka mig saman í andlitinu þá kom sú hugsun til mín að ég væri með kvíða. Ég gerði mér skyndilega grein fyrir að ég væri í ofsakvíðakasti. Sú niðurstaða varð til þess að ég komst fram og sagði við samstarfskonu að ég væri svo illa haldin af svima að ég yrði að fara heim.

Þetta gerðist á laugardegi og ég var í rúminu alla helgina. Á mánudag ætlaði ég á fætur en gat ekki farið framúr. Ég var algjörlega „búin á því“, alveg kraftlaus, gat ekki einu sinni sest upp. Maðurinn hringdi og sagði að ég væri veik.

” VIRK er að mínu mati alveg „brillíant batterí“, ef svo má segja. Sem fagmanneskja þá græddi ég mikið á að fylgjast með vinnubrögðum þar. Ég hef síðan beint ýmsum í samstarf við VIRK. Hins vegar mega fagaðilar gæta sín á að vísa ekki of veiku fólki til VIRK.“

Alltaf jafn þreytt

Ég var heima í tvær vikur og reyndi að hvíla mig en var alltaf jafn þreytt. Ég mætti svo til vinnu aftur og settist við tölvuna til að vinna úr skýrslum. Þá komst ég að því að ég gat ekki lesið. Ég sá orðin en hafði ekki einbeitingu til að vinna úr þeim. Þá hugsaði ég: „Hvað er í gangi með mig? Þetta er ekki eðlilegt,“ og varð enn kvíðnari. Í framhaldi af þessu fór ég til yfirmanns míns, Ragnheiðar S. Einarsdóttur og það varð mín björgun. Hún benti mér á að tala við starfsmannasálfræðing LSH. Ég gerði það. Sálfræðingurinn sagði: „Þú ert skólabókardæmi um kulnun.“ Hann sagði að ég yrði að fara í algjört frí. Ég stakk upp á fimmtíu prósent vinnu en hann neitaði því. „Þú getur það ekki, þá ertu bara að „kroppa ofan af sárinu.“ Ef þú ætlar að ná þér út úr þessu verður þú að fara í algjört frí í sex til tólf mánuði.“ Það þyrmdi yfir mig og mér fannst ástand mitt fáránlegt. Þetta var í desember 2013.

Full af fordómum

Ég ákvað að fara í frí yfir jólin en sagði góðum kollega frá ástandi mínu. Hann sagði: „Þarft þú ekki bara að leita til VIRK?“ Þá komu upp í mér miklir fordómar, mér fannst ég með engu móti geta farið „hinum megin við borðið“, ég, heilbrigðisstarfsmaðurinn, gæti ekki leitað mér slíkrar faglegrar aðstoðar. Ég vildi ekki hitta kunnugt fólk í heilbrigðisgeiranum í slíku ástandi sem ég var í, vildi miklu heldur „lækna sjálfa mig.“

Ég fór samt til heimilislæknis og hitti þar ungan kandidat sem talaði mig inn á að leita til VIRK. Sannfærði mig um að það myndi hjálpa mér. Hann sagði við mig: „Leyfðu mér að meðhöndla þig og afsalaðu þér völdunum.“ Ég hugsaði mig um og sagði svo: „Ókei, ég geri þetta.“ Kandidatinn sótti þvínæst um fyrir mig hjá VIRK og samstarfið hófst fljótlega eftir áramótin.“

Hvað fól það í sér?

„Enn með fordóma fór ég fyrir tilverknað ráðgjafa VIRK í Heilsuborg. Mér fannst mér ekkert miða, fannst ég ekki einu sinni svitna. Þá var mér ráðlagt að fara í aðeins erfiðari hóp og þar fann ég mig. Ég mætti í hvern tíma eins og klukka og var jafnframt komin í algjört frí frá vinnu. Ég átti inni launað veikindafrí í næstum ár svo það var ekki vandamál.“

Ég hitti svo jafnaðarlega ráðgjafa VIRK, sem var mjög gott. Við lögðum á ráðin og ég fór til sálfræðings sem ráðgjafinn benti mér á og hitti hann fyrst tvisvar í viku og seinna strjálá. Sálfræðingurinn og ráðgjafinn fylgdu mér eftir þar til ég var komin til vinnu á ný.“

Úrræði VIRK virkuðu

Úrræðin sem VIRK beitti í samstarfi við mig voru sem sagt sálfræðipjónusta, Heilsuborg, námskeið í núvitund, næringarfræðsla og ekki síst spjall við ráðgjafann. Hreyfingin var mjög mikilvæg fyrir mig, ég hef stundum sagt að hún hafi verið mín lækning. Ég var í raun mjög fljót að ná mér líkamlega.

Annað gerði ég líka sem var gott. Ég ákvað að vera ekki sú sem hyrfi og enginn á vinnustaðnum vissi hvað væri að. Ég skrifaði því bréf til vinnufélaga minna og rakti þar það sem væri í gangi hjá mér, þetta gerði ég líka gagnvart fjölskyldu minni, vinkonum og þeim sem stóðu mér næst. Í framhaldi af því fékk ég mikinn stuðning. Yngsta dóttir mín fann mikinn létti við þetta. Hún sagði: „Ég hélt að þú værir kannski mikið veik,“ hún hafði fylgst með mér á vappi á náttslöppnum og haft áhyggjur af mér.

Loks fór ég af fullum krafti í söngnám. Það hafði ég stundað í mörg ár en nú gat ég „hent mér út í sönginn“, fór snemma á morgnana í tónskólann og æfði mig. Það var mín vinna ásamt æfingunum í Heilsuborg. Ég vildi vera sem minnst heima á slöppnum því það fannst mér erfiðast. Ég er dálítill spennufíkill og þarf að hafa mikið fyrir stafni. Ég hef ekki lagast alveg af því en ég kann betur á sjálfa mig í þeim efnum, þekki mín mörk. Ég útskrifaðist úr söngnáminu í kjölfar þessa. Söngurinn gefur manni útrás og var stór partur af minni endurhæfingu.

Þótt ég væri fljót að ná mér líkamlega var ekki það sama upp á teningnum hvað andlegu hliðina snerti. Ég gat lært söngtexta en ég gat varla lesið blöðin. Minnisleysið þjáði mig enn og ég varð að skrifa allt niður sem ég átti að gera. Einbeitingarskortur, jafnvægleysi, minnisleysi og svimi – þetta hrjáði mig mest í veikindum mínum.“



Hvenær fórstu til vinnu aftur?

„Ég ákvað að skella mér í fimmtíu prósent vinnu í júní 2014 í samráði við ráðgjafa minn hjá VIRK, sem ég útskrifast frá mánuði síðar, og sálfræðinginn, sem enn fylgdi mér þá eftir. Þetta gerðist í framhaldi af því að Landspítalinn hafði viðurkennt sérfræðipækkingu mína og ráðið mig sem slíkan í maí 2014 með tilheyrandi launahækkun. En þegar ég byrjaði að vinna fann ég að ég var ekki tilbúin ennþá. Ég var í toppformi og gat hlaupið á fjöll en ég átti erfitt með að einbeita mér. Ég fann aftur fyrir kvíðanum. Lausnin var sú að ég fór á ný í veikindafrí og var heima til að jafna mig. Um haustið 2014 fór ég aftur til vinnu og fann að ég var búin að ná mér. Þá kom ég til baka á öðrum forsendum en í fyrra skiptið. Ég sleppti ýmsum verkefnum sem ég áður hafði á minni könnu, ég held að fimm manns hafi tekið við verkefnum sem ég sagði mig frá.“

Fann neistann aftur

Ég var þegar þarna var komið sögu ráðin í fimmtíu prósent vinnu sem rannsóknarsjúkraþjálfari og vann fimmtíu prósent við venjuleg sjúkraþjálfarastörf. Í lok september 2014 fór ég á námskeið til Bandaríkjanna og þar fann ég neistann aftur - og hann hefur lifað með mér síðan.

Ég fann fljótlega að streitan minnkaði við allar þessar aðgerðir. Ragnheiður, yfirmaður minn, átti stóran þátt í mínum bata af því að ég hafði hennar stuðning allan tímann og hún fylgdist með mér og studdi mig.

”Ég ákvað að fara í frí yfir jólin en sagði góðum kollega frá ástandi mínu. Hann sagði: „Þarft þú ekki bara að leita til VIRK?“ Þá komu upp í mér miklir fordómar, mér fannst ég með engu móti geta farið „hinum megin við borðið“

Það var alltaf markmiðið hjá okkur að ég kæmi til baka til starfa. Ég hafði með sjálfri mér gefið mér ár til að skoða hvort ég þyldi fulla vinnu. Þegar árið var liðið fann ég að ég gat þetta. Og það átti ég ekki síst að þakka þeim góða stuðningi sem ég fékk frá Ragnheiði. Það hefði ekki verið gott að eiga við yfirmann sem ekki hefði skilið hvað var af mér og hefði ekki haft trú á VIRK. Ég álit það forgangsverkefni við svona aðstæður að gera atvinnurekendum grein fyrir hvað er að gerast og hvað sé til ráða. Rannsóknir hafa sýnt fram á að kulnun í starfi getur beinlínis valdið heilaskaða ef ekkert er að gert.“

Hefur þú fundið fyrir því aftur að þú værir tæp?

„Já, ég fann fyrir því í sumar sem leið, þegar mest var að gera. Þá þurfti ég að bæta á mig verkefnum og fann þá fyrir

kvíða, átti erfitt með svefn og það var stuttur í mér þráðurinn. Maður þarf að reka sig á til að átta sig á hvar mörkin liggja. Núna er ég steinhætt að bæta á mig verkefnum og hef lært að segja nei.“

Hafðir þú gagn af samstarfinu við VIRK?

„Já, þar var prógrammið lagt upp í samráði við mig. Mér fannst þetta ferli fyrst erfitt vegna minna eigin fordóma, eins og fyrr greindi. Það hjálpaði mér þó talsvert að ég var komin með opinn huga þegar ég hitti ráðgjafa VIRK. Ég hugsaði: „Ráðgjafinn er fagmaðurinn og ég legg mig í hans hendur.“ Ráðgjafinn lagði fyrir mig alls konar próf sem ég fyllti út og sagði mér að skrifa dagbók. Ég gerði þetta allt saman af mikill samvissusemi.“

VIRK er að mínu mati alveg „brilliant batterí“, ef svo má segja. Sem fagmanneskja þá græddi ég mikið á að fylgjast með vinnubrögðum þar. Ég hef síðan beint ýmsum í samstarf við VIRK. Hins vegar mega fagaðilar gæta sín á að vísa ekki of veiku fólki til VIRK. Þetta er úrræði fyrir fólk sem er tilbúið til svona samstarfs og vill komast aftur út á vinnumarkaðinn. Fyrir manneskju sem var í minni aðstöðu var þetta fullkomið úrræði.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

RAGNHEIÐUR S. EINARSDÓTTIR
yfirsjúkrapjálfi á Landspítala Háskólasjúkrahúsi

ÚRRÆÐI VIRK REYNDUST VEL VIÐ KULNUN



„ÉG HAFÐI
TEKIÐ EFTIR ÞVÍ
AÐ HALLDÓRA
EYJÓLFSDÓTTIR
VÆRI TEKIN AÐ
LÝJAST Í STARFI
ÁÐUR EN HÚN
VARÐ AÐ TAKA
VEIKINDAFRÍ.“

” Við höfðum rætt þetta áður en hún varð alvarlega veik. Kulnun í starfi er ekki eitthvað sem kemur skyndilega. Þetta vindur upp á sig, fólk er betra um tíma en svo versnar því á milli, einkum ef ákveðnar aðstæður skapast, svo sem óvenjulega mikið álag.

Halldóra hefur alltaf verið mjög áhugasöm, tilbúin að taka að sér verkefni og full af góðum hugmyndum. Það er kannski viss tilhneiging til þess að bæta verkefnum á fólk sem hefur reynt vel og lýsir sig tilbúið til að bæta á sig vinnu. Þá kann í dagsins önn að gleymast að viðkomandi er þegar með mikið á sinni könnu. En það er auðvitað mjög gott að hafa starfsfólk sem býður fram krafta sína þegar mikið liggur við.

Við Halldóra höfðum lengi átt mikið samstarf þar sem hún var á þessum tíma minn staðgengill hér á Hringbraut. Við ræddum því oft saman á föstum fundum og þess utan líka.“

” Hætta er á kulnun þegar álagið fer yfir ákveðin mörk. Þá er mikilvægt að traust og trúnaður ríki og fólk þori að koma og segja sínum yfirmanni frá líðan sinni. Þýðingarmikið er þá að því sé vel tekið og viðkomandi fái stuðning frá yfirmanni og starfsfélögum. Mikilvægt er líka að starfsmanni sé gert ljóst að hann eigi afturkvæmt á vinnustaðinn.“

Er margt starfsfólk undir þinni stjórn?

„Ég er yfir allri sjúkrahjálfun á LSH, undir minni stjórn eru um hundrað manns á átta starfseiningum og því er í mörg horn að líta. En vegna þess hve náíð samstarf okkar Halldóru var hafði ég tekið eftir ákveðnum breytingum í skaphöfn hennar, það var „styttri í henni þráðurinn“, eins og hún orðaði það sjálf.

Eftir að Halldóra hafði fengið áfall í vinnunni þá kom hún til mín og við ákváðum að hún „fengi aðeins að hvíla sig,“ svo enn sé notað orðalag hennar.

Hún kom svo aftur en þá var greinilegt að hún gat ekki valdið öllu því sem hún þurfti að gera, þetta var einfaldlega of mikið fyrir hana eins og hún var þá orðin til heilsunnar.“

Hefur þú áður séð kulnun í starfi?

„Já, ég er búin að vinna sem yfirmaður í mörg ár og veit að kulnun er til í ýmsum myndum og á ýmsum stigum. Í tilviki Halldóru reyndist kulnunin langt gengin. En Halldóra hefur þannig persónuleika að það ástand duldist kannski lengur en ella vegna þess hve hress hún er að jafnaði í bragði og hve dugleg hún hefur verið við allskyns verkefni utan vinnunnar líka. Hún hefur til dæmis aldrei sagt: „Ég er svo þreytt, ég fer beint heim að sofa.“ Mikilvægt er að gera sér grein fyrir að það er margt sem spilar inn í þegar einstaklingur fær kulnun. Segja má að þetta tengist lífsstíl viðkomandi manneskju að töluverðu leyti.

Fólk getur orðið þreytt á vinnunni sinni án þess að um kulnun sé að ræða. Kannski er þetta orð ofnotað. Oft grípur fólk til þess

ráðs, ef það finnur fyrir vinnuleiða, að finna sér ný verkefni. Það getur hjálpað í vægum tilvikum en ekki þegar fólk er virkilega með kulnun í starfi, eins og var í tilviki Halldóru.“

Samkennd mikilvæg í samskiptum

Hefur þú sótt námskeið um kulnun?

„Já, ég hef gert það. Hætta getur verið á slíku ástandi þar sem álag er óhóflegt eins og gerist stundum á hinum fjölbreytilegustu vinnustöðum, inni á heimilum og jafnvel í tómsundastarfi. Sé hið óhóflega álag utan vinnustaðar getur hann orðið griðastaður. Hætta er á kulnun þegar álagið fer yfir ákveðin mörk. Þá er mikilvægt að traust og trúnaður ríki og fólk þori að koma og segja sínum yfirmanni frá líðan sinni. Þýðingarmikið er þá að því sé vel tekið og viðkomandi fái stuðning frá yfirmanni og starfsfélögum. Mikilvægt er líka að starfsmanni sé gert ljóst að hann eigi afturkvæmt á vinnustaðinn.

Í tilviki Halldóru þá byrjaði ég á að tala við hana, síðan, þegar ég áttaði mig á hve brún nauðsyn var á að grípa inn í, þá vísaði ég henni á stuðningsteymi hér á spítalanum, sem tekur á móti starfsfólki sem á við veikindi eða kulnun að stríða. Ég get leitað til stuðningsteymisins og það getur í raun allt starfsfólk hér á LSH. Sjálf hef ég fundið fyrir álagi stundum en aldrei fyrir kulnun í starfi. En allir lenda í margvíslegum áföllum á lífsleiðinni, svona lagað er eitt af því. Samkennd er afar mikilvæg í samskiptum við fólk.“

Hvernig fundust þér úrræði VIRK?

„Mér fannst þau virka mjög vel. Halldóra

var í sambandi við mig í gegnum allt endurhæfingarferlið. Ég hvatti hana til þess að koma og vera í sambandi við vinnustaðinn. Hún gerði það. Hún skrifaði líka samstarfsfólkinu bréf um líðan sína. Mér fannst það einkar heppileg ráðstöfun. Þegar hún kom svo aftur til starfa þá kom hún á öðrum forsendum en áður. Fólk breytist við svona áföll. Halldóra er núna með markvissari stefnu í sínu starfi og hefur lært að setja sjálfri sér þau mörk sem gefast vel.“

Hefur þú lært á þessari reynslu Halldóru?

„Já við höfum öll lært mikið af þessu, einkum mikilvægi þess að grípa fljótt inn í. Á LSH erum við með starfsmannastefnu þar sem fram kemur mikilvægi þess að yfirmaður hafi samband við starfsmann í veikindaferli. Sem og þýðingu þess að starfsmaðurinn haldi reglulegu sambandi við vinnustað sinn. Einnig er fjallað um endurkomu og að skoðað sé hvort ástæða sé til að breyta vinnufyrirkomulagi viðkomandi einstaklings. Þetta hefur allt átt við í tilviki Halldóru.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



VINNUPRÓFUNIN BAR GÓÐAN ÁRANGUR

FÆRST HEFUR Í VÖXT AÐ FÓLK FÁI TÍMABUNDNA RÁÐNINGU Í FRAMHALDI AF VINNUPRÓFUN. STEINGRÍMUR R. GUÐMUNDSSON VERSLUNARSTJÓRI HJÁ PENNANUM Á ÍSAFIRÐI VAR MEÐ EINSTAKLING Í VINNUPRÓFUN Í SAMSTARFI VIÐ VIRK. SÚ VINNUPRÓFUN BAR GÓÐAN ÁRANGUR.

Petta hófst með því að ráðgjafi frá VIRK sem starfar á Ísafirði hafði samband við mig og spurði hvort ég væri tilbúinn að taka í vinnuprófun einstakling sem hefði verið í samstarfi við VIRK og væri að leita sér að vinnu. Ég var til í þetta. Ég, ráðgjafinn og viðkomandi einstaklingur settumst niður og gerðum plön um hvernig vinnuprófuninni skyldi háttað,“ segir Steingrímur R. Guðmundsson verslunarstjóri hjá Pennanum á Ísafirði.

„Þetta byrjaði hægt, einstaklingurinn kom til vinnu fyrst í fjóra til sex tíma á viku. Það gekk fínt. Markmiðið var að þessi einstaklingur myndi enda sem fastar sumarstarfsmaður hjá okkur. Samstarfið hófst fyrir ári, eða í mars 2015.“

Markmiðið náðist **Hvernig gekk að ná markmiðinu?**

„Markmiðið náðist. Starfsmaðurinn fékk, eftir vinnuprófunina, fastar vaktir hjá okkur og vann sem starfsmaður í fullri

vinnu hjá okkur í fyrrasumar og er enn hlutastarfsmaður hjá okkur meðfram námi sem hann stundar.“

Krafðist þetta ferli mikillar skipulagningar?

„Nei, svo reyndist ekki vera þegar til kom. Ég vissi svo sem ekki fyrst hverju ég átti von á. Við höfum áður tekið við starfsmönnum í ferli sem kallað var; atvinna með stuðningi og var í samstarfi við Ísafjarðarbæ. Þetta var líkt því að ég hélt - en þegar til kom var þetta talsvert öðruvísi.

STEINGRÍMUR R. GUÐMUNDSSON verslunarstjóri

„Ég fékk þarna inn fullorðinn og sjálfstæðan einstakling sem smám saman þróaðist upp í að hafa fulla starfsgetu. Að vísu tók það nokkurn tíma fyrir hann að venjast því að falla inn í vinnuskipulagið hjá okkur. En þetta kom allt og gekk ágætlega.“

Ég fékk þarna inn fullorðinn og sjálfstæðan einstakling sem smám saman þróaðist upp í að hafa fulla starfsgetu. Að vísu tók það nokkurn tíma fyrir hann að venjast því að falla inn í vinnuskipulagið hjá okkur. En þetta kom allt og gekk ágætlega.“

Hvað var viðkomandi einstaklingur látinn gera?

„Hann fékk sömu verkefni og aðrir, var í afgreiðslu og áfyllingu frammi í versluninni og ekkert komið öðruvísi fram við hann aðra. Maður hafði þó kannski bak við eyrað að þarna var um að ræða einstakling sem ekki hafði verið á vinnumarkaði í nokkuð langan tíma.“

Reglulegt samband við ráðgjafa VIRK

Hvernig líkaði samstarfsfólkinu þetta?

„Það tók þessu mjög vel. Það gerði sér líklega varla grein fyrir að þetta væri sérstakt verkefni. Fyrst var því sagt að viðkomandi einstaklingur væri í vinnuþrófun og svo að hann væri ráðinn í hlutastarf. Svo þegar leið að sumri var tilkynnt að einstaklingurinn yrði fastur sumarstarfsmaður.“

Varstu í samstarfi við ráðgjafa VIRK meðan á þessu ferli stóð?

„Já við vorum í reglulegu sambandi meðan á þessu ferli stóð og við funduðum, ráðgjafinn, einstaklingurinn og ég, saman í lok prófunartímabilsins. Þar var farið yfir málin og ekki minnst ég þess að neitt sérstakt vandamál hafi komið upp, þetta var ósköp líkt og gerist í venjubundnum starfsmannaviðtölum. Í lok þessa tímabils var einstaklingurinn, að ég held, útskrifaður frá VIRK og markmiðinu sem sagt náð.“

„Starfsmaðurinn fékk, eftir vinnuþrófunina, fastar vaktir hjá okkur og vann sem starfsmaður í fullri vinnu hjá okkur í fyrrasumar og er enn hlutastarfsmaður hjá okkur meðfram námi sem hann stundar.“

Hvað með laun viðkomandi einstaklings?

„Hann fékk ekki laun fyrstu vikunnar frá fyrirtækinu, meðan hann var í vinnuþrófuninni. En þegar hann var ráðinn í hlutastarfið fór hann að fá laun frá okkur á sama hátt og aðrir starfsmenn.“

Bókhneigður tungumálamaður

Bókaverslun er nokkuð sérhæfður vettvangur, hentaði þetta starf einstaklingnum vel?

„Já, hann hefur ýmis áhugamál sem tengd eru bókum og er mikill tungumálamaður þannig að þarna var kominn einstaklingur sem hentaði vel að hafa í starfi hér, einkum yfir sumartímann þegar ferðamannastraumurinn er hér talsvert mikill.“

Býstu við að þessi einstaklingur komi í fullt starf hjá ykkur þarna hjá Pennanum í sumar?

„Já, ég býst við því. Þeir sem hafa verið hér í starfi meðfram námi hafa gjarnan komið í fast sumarstarf og líklega gegnir sama máli með viðkomandi einstakling. Þetta hefur allt gengið vel og skilað góðum árangri.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



RANNSÓKNAR-, ÞRÓUNAR- OG UPPBYGGINGARSTYRKIR VIRK

” Framkvæmdastjórn VIRK úthlutar styrkjum tvisvar á ári í þessu skyni í samræmi við rannsóknarstefnu VIRK og þurfa umsóknir um styrki að hafa borist sjóðnum fyrir 15. janúar eða 15. ágúst ár hvert.“

VIRK Starfsendurhæfingarsjóði er heimilt samkvæmt lögum að styrkja og stuðla með öðrum hætti að rannsóknum, þróun og uppbyggingu í atvinnutengdri starfsendurhæfingu. Framkvæmdastjórn VIRK úthlutar styrkjum tvisvar á ári í þessu skyni í samræmi við rannsóknarstefnu VIRK og þurfa umsóknir um styrki að hafa borist sjóðnum fyrir 15. janúar eða 15. ágúst ár hvert.

VIRK veitir annarsvegar styrki til rannsóknarverkefna eða annarra verkefna tengdum starfsendurhæfingu sem hafa það að markmiði að stuðla að uppbyggingu í starfsendurhæfingu og auka almenna þekkingu á starfsendurhæfingu á Íslandi. Styrkir vegna rannsóknarverkefna geta numið allt að 600.000 kr.

Hinsvegar veitir VIRK styrki til uppbyggingar- og þróunarverkefna í starfsendurhæfingu sem hafa það að markmiði að stuðla að aukinni fjölbreytni og framboði úrræða í starfsendurhæfingu á Íslandi og þróun þeirra. Styrkir til uppbyggingar- og þróunarverkefna geta numið allt að 6.000.000 kr.

Ákvarðanir um styrkveitingar eru teknar af framkvæmdastjórn VIRK tvisvar á ári, í mars og október, að fenginni umsögn frá sérfræðingum sjóðsins.

Á vefsíðu VIRK má finna rannsóknarstefnu starfsendurhæfingarsjóðsins og reglur um úthlutun styrkja til rannsókna og/eða þróunarverkefna sem grundvallaðar eru á rannsóknarstefnunni.

4th NORDIC CONFERENCE IN

WORK & REHABILITATION

REYKJAVÍK, ICELAND, SEPTEMBER 5–7 2016



Gert Lindenger forseti EUMASS flytur erindi sitt á fjölsótttri ráðstefnu VIRK í maí 2015 um starfsgetumat og starfsendurhæfingu þar sem umfjöllunarefnið var árangursrík starfsendurhæfing samhliða markvissu matsferli.

VINNUM SAMAN

AUKIN ATVINNUTENGING Í STARFSENDURHÆFINGU Á NORÐURLÖNDUNUM

VIRK heldur utan um og skipuleggur samnorræna ráðstefnu um starfsendurhæfingu sem haldin verður í fjórða sinn í haust á Hilton Reykjavík Nordica dagana 5.–7. september 2016

Ráðstefnan sem ber yfirskriftina Vinnu saman – Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu á Norðurlöndunum er skipulögð af VIRK í samstarfi við National Centre for Work and Rehabilitation, Linköpings Universitet, Svíþjóð; AIR- National Advisory Unit on Occupational Rehabilitation, Rauland, Noregi; Marselisborg Centret, Public Health and Quality Improvement, Central Region, Danmörk; og Finnish Institute of Occupational Health, Finnlandi.

Þema ráðstefnunnar er matsferlið í starfsendurhæfingu og stjórnun þess en auk þess verður sérstök áhersla lögð á samtengingu milli starfsendurhæfingar og vinnustaðarins og hvernig efla megi endurkomu einstaklinga inn á vinnumarkaðinn eftir veikindi og slys. Fjallað verður um mismunandi fyrirkomulag í þessum efnum á milli Norðurlandanna og eftirfarandi viðfangsefni m.a. reifuð:

VIÐFANGSEFNI RÁÐSTEFNUNNAR

- Hvernig nýtum við okkur ákveðna verkferla inni á vinnustaðnum sem stefna að því að draga úr fjarveru starfsmanna frá vinnu vegna veikinda eða slysa (e. disability management) og eflum þannig atvinnuþátttöku og endurkomu til vinnu?
- Hvernig getum við spáð fyrir um það hvort starfsmaður muni koma fljótt/seint til baka í vinnu eftir fjarveru vegna veikinda?
- Hafa sjúkdómsgreiningar einhver áhrif á það hvernig við metum hve mikla starfsgetu einstaklingur hefur?
- Hvernig samræma vinnustaðir ákveðna stuðningsihlutun og forvarnir þegar kemur að fjarveru vegna veikinda og endurkomu til vinnu?
- Hve áhrifaríkt er IPS-módelið (Individual Placement and Support), sem byggir á einstaklingsmiðaðri atvinnuleit og stuðningi, í að auðvelda einstaklingum að komast aftur inn á vinnumarkaðinn?

Þátttakendur og fyrirlesarar koma frá Svíþjóð, Danmörku, Noregi, Finnlandi, Bandaríkjunum, Bretlandi og Íslandi og munu þeir fjalla um rannsóknir og verkefni sem tengjast endurkomu einstaklinga inn á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys. Sérstök áhersla verður lögð á að skoða „best practice“ rannsóknir og gæðaverkefni sem leggja áherslu á að auðvelda samvinnu milli vinnustaða og starfsendurhæfingar sem skila mun einstaklingnum aftur til vinnu á sem skilvirkastan hátt fyrir alla hagsmunaaðila.

Ráðstefnan er m.a. ætluð þeim sem vinna við starfsendurhæfingu þ.e. sérfræðingum í endurhæfingu innan trygginga- og heilbrigðisgeirans, ráðgjöfum, rannsakendum, atvinnurekendum og starfsmönnum stéttarfélaganna.

Ráðstefnan fer fram á ensku.

Nánari upplýsingar má nálgast á vefsíðu ráðstefnunnar á www.virk.is

Aðalfyrirlesarar



Dr. Tom Burns

Dr. Burns er heiðursprófessor í samfélagsgeðlækningum við University of Oxford, Englandi. Titill erindis: „Modifying IPS – does it still work?“



Dr. Reuben Escorpizo

Dr. Escorpizo er prófessor við University of Vermont, Bandaríkjunum og stundar rannsóknir við Swiss Paraplegic Research í Sviss. Titill erindis: „Current and future efforts on using the ICF in work disability.“



Dr. William Shaw

Dr. Shaw er yfir rannsóknum við Liberty Mutual Research Institute for Safety, í Massachusetts Bandaríkjunum og kennir við University of Massachusetts Medical School, Bandaríkjunum. Titill erindis: „Improving employer policies and practices to prevent disability.“

VIRK ISO 9001 VOTTAÐ

GÆÐAKERFI VIRK HEFUR
VERIÐ FORMLEGA VOTTAÐ
SAMKVÆMT ALÞJÓÐLEGA
GÆÐASTAÐLINUM ISO 9001
AÐ LOKINNI ÚTTEKT BSI
Á ÍSLANDI.



Mikil áhersla er lögð á bæði gæði og öryggi í þjónustu VIRK og undanfarin misseri hafa starfsmenn unnið markvisst að því að skýra og bæta alla þjónustuferla hjá VIRK eftir mikinn vöxt undanfarinna ára.

Unnið hefur verið að innleiðingu gæðastjórnunarkerfis sem tekur til allra þátta starfseinnar og í júní 2015 var sótt um formlega vottun gæðakerfis VIRK.

Faggild skoðunarstofa BSI (British Standards Institution) á Íslandi lauk úttekt á starfsemi VIRK í janúar 2016. Frá febrúar 2016 hefur því gæðakerfi VIRK verið vottað samkvæmt alþjóðlega gæðastaðlinum ISO 9001.

Vigdís Jónsdóttir framkvæmdastjóri og Erla Konný Óskarsdóttir gæða- og öryggisstjóri VIRK.

” ISO 9001 vottunin er uppskera mikillar og samstilltrar vinnu starfsmanna VIRK og mjög mikilvæg starfseminni“ sagði Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri VIRK, þegar hún tók við staðfestingu vottunarinnar úr hendi Árna H. Kristinssonar, framkvæmdastjóra BSI Íslandi. „Hér er um að ræða stóran áfanga hjá VIRK þar sem markmiðið er að tryggja gæði og öryggi þjónustunnar til framtíðar.“

Vottunin nær yfir alla þjónustu og ráðgjöf VIRK á sviði starfsendurhæfingar þar með talin mótun þjónustunnar, samþættingu og eftirlit.



Mikilvægum áfanga fagnað.

Undirbúningshópur samnorrænu ráðstefnunnar nýtur náttúrnar að loknum gagnlegum vinnufundum.



ÚR STARFI VIRK



Góðir gestir frá Eistlandi heimsóttu Guðrúnartúnið og fræddust um starfsemina. Kom í ljós að Virk þýðir það sama á eistnesku og íslensku.

Létt yfir sérfræðingum VIRK við undirbúning haustfræðslu 2015.



Niðurstöður þróunarverkefnisins Virkur vinnustaður voru kynntar á fjölsóttu málþingi VIRK í maí 2015.

AÐ TAKAST Á VIÐ SKERTA STARFSGETU

Tilgangur þessarar fyrirbærafræðilegu rannsóknar var að kanna reynslu fólks af því að takast á við skerta starfsgetu og samskipti þeirra við sérfræðinga í þeim lífsaðstæðum. Safnað var gögnum með ítarlegum viðtölum við átta einstaklinga. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar sýna hvernig veikindi og slys, sem valda skerðingu á starfsgetu, auka varnarleysi fólks. Í bataferlinu upplifðu þátttakendur m. a. óöryggi, depurð, kvíða, félagslega einangrun, streitu og ótta. Ráðgjöf og stuðningur frá umhyggjusömum, faglegum og mannlegum sérfræðingum reyndust þátttakendum ákaflega dýrmæt í þessum lífsaðstæðum.



SIGRÚN HULDA STEINGRÍMSDÓTTIR

náms- og starfsráðgjafi, Vinnumálastofnun á Akureyri

SIGRÍÐUR HALLDÓRSDÓTTIR

prófessor við heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri

Skert starfsgeta

Skert starfsgeta getur stafað af líkamlegum eða sálrænum þáttum og varað í afmarkaðan tíma eða orðið varanleg. Einstaklingur með skerta starfsgetu þarf stundum að hætta störfum um tíma eða skipta um starf vegna sjúkdóms eða slyss. Fólki ætti að gefast tækifæri til að reyna sig í sínu gamla starfi aftur eða reyna sig í nýju starfi til að kanna getu sína til að starfa á ný (OECD, 2007; Sameinuðu þjóðirnar, 2006). Vinnan er fólki mikilvæg, ekki aðeins efnahagslega heldur veitir hún einnig félagslega stöðu og félagsleg tengsl, sem gefa fólki öryggi og lífsfyllingu (Blustein o.fl., 2008). Þegar einstaklingar standa frammi fyrir skerðingu á starfsgetu

þurfa þeir að endurskoða möguleika sína og það getur reynt á (Corbière og Amundson, 2007). Þessu fylgir oft óvissa og andleg streita og einstaklingum reynist oft erfitt að skipuleggja framtíðina þar sem þeir eru einstaklega viðkvæmir í þessum aðstæðum (Sigrún Hulda Steingrímsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir, 2015) og þarfnast ráðgjafar og stuðnings (Egan, 2009). Þá eru hvatning og valdefling mikilvægir þættir, en hvatning inniber trú á möguleikum einstaklings og valdefling byggist á jafnrétti í samskiptum, að einstaklingurinn nái eða viðhaldi stjórn á eigin aðstæðum og lífi (Blustein o.fl., 2008; Breeding, 2008). Breytingar á lífi fólks geta komið skyndilega og reynst erfiðar en

geta líka leitt til nýrra tækifæra (Bussolari og Goodell, 2009). Við þær aðstæður er mikilvægt að halda í trú á eigin getu og vera jákvæður. Það getur haft áhrif á hversu vel viðkomandi tekst að finna verkefni við hæfi því ef einstaklingurinn er virkur í breytingarferlinu getur það auðveldað honum að komast út í atvinnulífið á nýjan leik (Jacobs og Blustein, 2008). Einnig er mikilvægt að atvinnurekendur séu sveigjanlegir og tilbúnir að aðlaga störfina að þörfum einstaklinganna. Það er öllum mikilvægt að hafa merkingarbært hlutverk. Í glímu við óvissu eru núvitund og virkni einstaklingsins mikilvæg bjargráð (Jacobs og Blustein, 2008; Blustein o.fl., 2008).



„Það kom greinilega fram í rannsókninni hversu trúin á bata og jákvæðni voru eflandi og batahvetjandi en neikvæður hugsunarháttur að sama skapi niðurbrjótandi.“

Aðlögunarhæfni á starfsferli

Óvæntir atburðir í lífinu geta reynt á aðlögunarhæfni fólks. Bjargráð einstaklingsins felast m.a. í leikni hans í að bregðast við þeim aðstæðum sem upp koma (Savicas, 2005; Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2009). Sjálfsmynd einstaklingsins og mat hans á eigin getu skipta verulegu máli fyrir áframhaldandi starfsþróun hans og líf. Mikilvægt er að

einstaklingurinn nýti bjargráð sín og sé virkur í að takast á við breyttar aðstæður (Eggerwein o.fl., 2004). Þannig hefur hann áhrif á líf sitt í óvissu og breytingum. Lítið skref í átt til virkni getur leitt til breytinga (McMahon og Patton, 2006) samanber svonefnd „fiðrildaáhrif“. Hið óvænta getur falið í sér nýja möguleika fyrir einstaklinginn og það er hlutverk ráðgjafa að opna augu hans fyrir þeim tækifærum sem breytingar geta falið í sér (Bussolari og Goodell, 2009).

Mikilvægi meðferðar-sambands

Gott viðmót og innsæi er forsenda þess að ráðgjafa takist að mynda góð tengsl við ráðþega og byggja upp gagnvirk meðferðarsamband þar sem báðir aðilar vinna saman af fullri einlægni og trausti að lausn mála (Masdonati o. fl., 2009, 2014). Í ráðgjöf skiptir miklu máli að hafa tengslanet einstaklingsins í huga og horfa

á aðstæður hans í heild sinni (McMahon and Watson, 2012). Á undanförunum árum hefur meðferðarnálgun sem byggir á sýn hugsmíðahyggjunnar verið mikilvægt leiðarljós í ráðgjöf. Einkenni hennar er heildræn lífsráðgjöf, þar sem einstaklingurinn er virkur þátttakandi og lögð er áhersla á jafnræði og samvinnu ráðþega og ráðgjafa (Watson, 2006).

Tilgangur þessarar rannsóknar var að kanna reynslu þeirra sem hafa þurft að endurskoða starfsferil sinn vegna heilsubreysts eða slyss og hvernig þeir upplifðu samskipti sín við fagfólk í þessum kringumstæðum. Fyrri rannsóknir um reynslu fólks af viðmóti fagfólks sýna hversu mikilvægt er að fagfólk leitist við að skilja reynslu þeirra. Hins vegar er frekari rannsókn þörf á sjónarhorni þjónustuþegans (Henkelman og Paulson, 2006; Stead o.fl., 2012). Eftirfarandi rannsóknarspurningar voru lagðar til grundvallar í rannsókninni: (a) Hver er reynsla fólks af því að takast á við skerta starfsgetu? (b) Hver er upplifun þeirra á viðmóti fagfólks í þeim aðstæðum?

Aðferðafræði

Til að svara rannsóknarspurningunum var valin fyrirbærafræðileg rannsóknaraðferð sem nefnist Vancouver-skólinn í fyrirbærafræði. Meginmarkmið hans er að auka skilning á mannlegri reynslu út frá sjónarhóli

þeirra sem þekkja til og byggir á þeim skilningi að hver einstaklingur líti heiminn sínum augum og að sú sýn sé mótuð af fyrri reynslu og túlkun hans á henni (Sigríður Halldórsdóttir, 2013).

Þátttakendur

Í rannsókninni voru tekin ítarleg viðtöl við fjórar konur og fjóra karla á aldrinum 40-60 ára. Þau áttu það öll sameiginlegt að hafa lent í veikindum eða slysum sem orsökuðu skerta starfsgetu. Viðmælendur voru valdir samkvæmt tilgangsráttaki. Rannsóknin var samþykkt af Vísindasiðanefnd og allir þátttakendur skrifuðu undir upplýst samþykki um þátttöku í henni.

Framkvæmd rannsókna

Í rannsókninni var beitt óstöðluðum og opnum viðtölum til að laða fram lýsingar á reynslu og upplifun þátttakenda. Liðin voru tvö ár eða meira frá þeirri reynslu sem fjallað var um, þegar viðtölin voru tekin, svo að allnokkur úrvinnsla hafði átt sér stað hjá

viðmælendum (Brinkman og Kvale, 2014). Viðtölin voru hljóðrituð og skráð niður frá orði til orðs. Þau voru frá 38 til 70 mínútur að lengd, þar sem þátttakendur deildu reynslu sinni og upplifun. Í rannsóknarferlinu var fylgt sjö meginþáttum Vancouver-skólans: að vera kyrr, að ígrunda, að koma auga á, að velja, að túlka, að raða saman og að sannreyna. Við úrvinnslu gagnanna var unnið samkvæmt 12 þrepum Vancouver-skólans og heildarniðurstöður rannsóknarinnar voru sannreynðar með hverjum þátttakanda til að auka enn frekar réttmæti og áreiðanleika rannsóknarinnar.

Niðurstöður og umræður

Helstu niðurstöður þessarar rannsóknar sýna hvernig veikindi og slys, sem valda skerðingu á starfsgetu, auka varnarleysi fólks á meðan á bataferli stendur. Allir þátttakendur höfðu verið veikir eða höfðu sögu um slys sem tók þá frá daglegum störfum sínum án fyrirvara. Þau þurftu að hætta störfum um lengri eða skemmri tíma vegna þessa heilsubreysts, en fengu öll bót meina sinna á einhvern hátt. Á leið þátttakenda frá veikindum eða slysi að bata, upplifðu þeir óvissu, streitu, depurð og kvíða og hversu skaðleg félagsleg einangrun getur verið. Missir mikilvægra hlutverka og félagslegra tengsla jók á varnarleysi þeirra. Þátttakendur byrjuðu sögu sína með því að lýsa veikindum sínum og enduðu söguna þegar þeir höfðu fundið nýja leið í lífi sínu. Nánar um niðurstöður má sjá í töflu 1.



ÞAÐ SEM BYGGÐI ÞÁTTTAKENDUR UPP	ÞAÐ SEM BRAUT ÞÁTTTAKENDUR NIÐUR
Þegar þeir voru jákvæðir	Þegar þeir voru fórnarlömb eigin neikvæðni
Þegar lesið var rétt í aðstæður þeirra	Þegar þeir upplifðu félagslega einangrun
Þegar þeir fengu góða ráðgjöf	Þegar skortur var á ráðgjöf
Þegar þeir fundu stuðning annarra	Þegar skortur var á stuðningi
Þegar þörfum þeirra var sinnt	Þegar þeir fengu ekki tækifæri til að tala um aðstæður sínar
Þegar fagfólk hvatti þá til að gefast ekki upp	Þegar heilsuvandi þeirra var ósýnilegur
Þegar þeir fundu samhygð	Þegar þeir upplifðu virðingarleysi
Þegar þeir fundu umhyggju í hlýju viðmóti	Þegar þeir upplifðu umhyggjuleysi
Þegar hlustað var á þá	Þegar þeim fannst ekki hlustað á þá
Þegar góð tengsl voru milli þeirra og fagaðila	Þegar fagaðili bauð ekki upp á samvinnu
Þegar þeir fengu aðstoð sem þeir þurftu	Þegar þeim var ekki boðin hjálp
Þegar það ríkti traust í samskiptum	Þegar þeir voru dregnir í efa
Þegar þeir fengu réttar upplýsingar	Þegar um skort á upplýsingum var að ræða
Þegar tekið var tillit til þeirra	Þegar um skort á tillitsemi var að ræða
Þegar þeir fengu góða leiðsögn	Þegar þeir fengu ekki góða leiðsögn

Aukið varnarleysi í tilvistarlegum breytingum

Í því ferli sem þátttakendur fóru í gegnum, upplifðu þeir aukið varnarleysi þegar þeir þurftu að takast á við aðstæður sínar og samskipti við annað fólk, aðallega fagfólk. Stundum leiddi þetta til lélegrar eða neikvæðrar sjálfsmyndar. Einum þátttakanda fannst „bara að ég væri ræfill og aumingi“ og „að ég væri einskis nýtur“. Annar fann að hann var ekki lengur álitinn „alvöru maður“ vegna þess að hann var ekki að vinna. Breytingar á lífi þátttakenda höfðu áhrif á sjálfsmynd þeirra. Þeir voru viðkvæmari fyrir viðmóti fagfólks. Góð ráðgjöf, stuðningur og umhyggjusemi efluðu þá og dró úr varnarleysi þeirra. Þegar þátttakendur upplifðu umhyggjuleysi, skort á ráðgjöf og stuðningi, þá jók það á varnarleysi þeirra og hafði neikvæð áhrif á bata. Í ráðgjöf skiptir „klapp á öxlina“ miklu máli, að styðja og hvetja ráðþega við mótun nýrra hugmynda um sig og möguleika sína og aðstoða þá við að finna nýjar leiðir (Patton og McMahon, 2006).

Sýnileiki veikinda og sektarkennd

Þátttakendum fannst mjög erfitt að takast á við ósýnileg heilsufarsvandamál. Einn sagði: „Vegna þess að ef þú ert að mæta fólki... Það sést ekkert á þér...“ Þeir voru viðkvæmari fyrir álit annarra og upplifðu jafnvel að aðrir efuðust um veikindin. Þegar veikindin voru sýnileg var reynslan allt önnur: „Það var ekki neitt líkt. Vegna þess að þá... fer það ekki fram hjá nokkrum manni sem sér þig hvað er að þér.“ Það kom greinilega fram að einstaklingar sem upplifa aukið varnarleysi eru nærari á viðmót fólks, bæði yrt og óyrt. Þessar niðurstöður eru svipaðar niðurstöðum Hafðísar Skúladóttur og Sigríðar Halldórsdóttur (2011) um konur sem lifa við langvinna verki. Í frásögnum viðmælenda í rannsókn okkar kom fram sektarkennd þegar rætt var um hlutverk, ábyrgð og umhyggju fyrir fjölskyldunni, en einnig örilitill kynjamunur. Konunum fannst þær þurfa að vera til staðar fyrir fjölskylduna, en karlarnir virtust meira hafa áhyggjur af afkomu fjölskyldunnar, þeir vildu „standa sig í stykkinu“, eins og einnig kemur fram hjá Ingólfi Ásgeiri Jóhannessyni (2004). Viðmælendur í rannsókninni voru á aldrinum 40-60 ára. Því má draga þær ályktanir, miðað við þau kynhlutverk sem sú kynslóð ólst upp við, að ólíkur veruháttur

kynjanna skýri þennan áherslumun. Þetta er í samræmi við rannsóknir Guðbjargar Vilhjálmisdóttur (2005; 2008).

Mikilvægi þess að hafa hlutverk

Þátttakendur í rannsókn okkar stóðu frammi fyrir skerðingu á starfsgetu og þurftu um tíma að takast á við missi starfstengds hlutverks, sem var viðbót við það verkefni að ná líkamlegum og andlegum bata. Áfallinu fylgdi óvissa og andleg streita, sem leiddi til depurðar yfir missinum, sem líkja má við sorgarferlið. Einn sagði: „Ég nenni ekkert að vera að fara á fætur. ... Af því að mér fannst ég ekki geta gert neitt.“ Hjá viðmælendum kom fram hversu dýrmætt það var að hafa hlutverk sem hafði þýðingu fyrir þá, svo sem það að hjálpa öðrum. Einn sagði: „... ég hafði engan tíma til að velja mér upp úr mínu.“ Það er í samræmi við áherslur Amundson (2005) og Blustein o.fl. (2008) um að einstaklingurinn nýti bjargráð sin og sé sjálfur virkur í að finna sér verkefni og nýjar leiðir. Með því að vera virkur og íhuga og endurskoða möguleika sína eflir einstaklingurinn aðlögunarhæfni sína til starfa (Jacobs og Blustein, 2008). Mikilvægt hlutverk ráðgjafa er aðstoð við að para saman starfsmann og starf, þannig að bæði starfsmaður og atvinnurekandi öðlist það sem þeir leita að (Neault og Pickerell, 2011).

Mikilvægi félagslegra tengsla

Rannsóknin leiddi greinilega í ljós að tengslin við aðra og þá sérstaklega fjölskylduna skiptu einstaklinginn meginmáli. Einn sagði: „Á meðan maður hefur fólkið sitt í kringum sig þá skiptir ekkert annað máli.“ Allir þátttakendur töldu félagslegt net mikilvægt og skynjuðu mikilvægi þess þegar þeir voru án þeirra tengsla. Þetta er í samræmi við niðurstöður Koch o.fl. (2005). Þátttakendur í rannsókninni upplifðu félagslega einangrun og einmanaleika. Einn þátttakenda okkar lýsti því hve „hættulegt það var að missa tengsl við umheiminn“ og það að vera bara heima það væri „svo erfitt að brjóta það upp“. (Heinrich og Gullone, 2006). Þátttakendur voru sammála um mikilvægi stuðnings annarra; fagfólks, fjölskyldu og ekki síst stuðningi jafningja. Einn sagði hversu gagnlegt það hefði verið „...að hitta fólk sem er svipað ástatt fyrir... og ræða við fagfólk...“. Þetta rímar við rannsóknarniðurstöður Smithson o.fl (2006). Í rannsókn okkar

komu fram vísbendingar um að skortur væri á samfelldum stuðningi. Þátttakendur sögðu frá góðum stuðningi í endurhæfingunni en það virtist vanta samvinnu milli kerfa og samfellu milli þess stuðnings sem boðið var upp á í bataferlinu „...þá var eiginlega klippt á allt... Skortur var á eftirfylgni. Einn sagði: „þó að það væri ekki nema bara hringt í mann“ þegar hlé var á meðferð eða eftir útskrift. Áðurnefnd rannsókn Ebberwein (2004) sýnir fram á gildi heildstæðrar þjónustu og að einstaklingurinn fái aðstoð við að gera sér áætlun um næstu skref. Á síðustu árum hefur verið í boði starfsendurhæfingarþjónusta, s.s. VIRK, sem felur í sér samfellu og stuðning á endurhæfingartímabilinu (Ingibjörg Þórhallsdóttir, 2010) líkt því sem þátttakendur rannsóknarinnar töldu skorta.

Mikilvægi jákvæðni og bjartsýni

Frásagnir einstaklinganna endurspegluðu baráttuna við að ná aftur valdi yfir lífi sínu og aðstæðum. Afgerandi var hversu hvetjandi það var þegar þeir fóru að trúá því að þeir myndu ná bata. Einn sagði: „... það er ótrúlegt hvaða styrk þú færð til að taka á móti svona.“ Það kom greinilega fram í rannsókninni hversu trúin á bata og jákvæðni voru eflandi og batahvetjandi en neikvæður hugsunarháttur að sama skapi niðurbjótandi. Einn sagði: „Þó að það sé komið kvöld núna...þá skín sólin í fyrramálið. Hún kemur alltaf upp... sama hvað á gengur.“ Svipaðar niðurstöður komu fram í eigindlegri rannsókn Jónínu Sigurgeirsdóttur og Sigríðar Halldórsdóttur (2007) um upplifun fólks af endurhæfingu. Viðmælendur í rannsókn okkar tiltöku sérstaklega hversu gleði og húmor gerði daglegt líf léttara. Einn sagði: „það var gert grín að sínum veikindum og annarra...“ Jákvæð áhrif húmors og hvatningar er meðal annars lýst í áðurnefndri rannsókn Koch o.fl. (2005). Ennfremur kom það fram í viðtölunum að miklu skipti að einbeita sér að því sem er, „að geta notið augnabliksins“, sem er í samræmi við það sem fram kemur hjá Jacobs og Blustein (2008). Þetta hugarfar er í samræmi við kenningar hugsniðahyggjunnar um að einstaklingurinn noti hugræna færni sína og taki stöðugum breytingum í gagnvirku samspili við umhverfi sitt og aðra einstaklinga. Þar er einstaklingurinn sjálfur við stjórnvölinn og velur sér bæði viðhorf og viðfangsefni (Patton og McMahon, 2006).

” Á síðustu árum hefur augin og bætt starfsendurhæfingarpjónusta komið að verulegu leyti til móts við þessar þarfir fyrir samfellu og stuðning á endurhæfingartímabilinu, sem lýst er í rannsókninni.“

Endurhæfing, lausnir og tækifæri

Þátttakendunum bar saman um að endurhæfing hefði haft afgerandi jákvæð áhrif á bata þeirra, bæði andlega og líkamlega. Einn sagði: „En, þarna [í endurhæfingu] fyrst finn ég virkilega að það var einhver til að hjálpa mér.“ Þessi niðurstaða um heildstæða og faglega þjónustu í endurhæfingu er í samræmi við samanburðarrannsókn Godges o.fl. (2008). Áhugavert er að viðmælendur töluðu allir um að lífsreynsla þeirra hefði falið í sér nýjar lausnir og tækifæri í einhverri mynd. Einn sagði: „...um leið og ég ákveð að gera eitthvað... einhvern veginn breyttist eitthvað [til hins betra]...“ Sumir fóru í nám og aðrir skiptu um starf í kjölfar veikindanna. Allir fundu sína leið, eins og kemur einnig fram hjá Manthei (2007) í eiginlegri rannsókn hans um reynslu ráðþega af ráðgjöf. Mikilvægt er að hver og einn nýti möguleika sína og sé óhræddur við að reyna eitthvað nýtt, það þarf bara að hefjast handa. Sveigjanleiki og opinn hugur fyrir nýjum möguleikum (Bussolari og Goodell, 2009) koma sér vel á sibreytilegum vinnumarkaði þar sem einstaklingarnir þurfa í meira mæli að bera ábyrgð á eigin starfsferli og gæta hagsmuna sinna (Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir, 2009).

Mikilvægi ráðgjafar og virkrar hlustunar

Í frásögnunum komu fram skýr dæmi um hvað það getur hvatt og hjálpað að „læra að tala“ um vandann, deila reynslu sinni með öðrum sem eru í sömu sporum og hversu jákvætt það er að fá hvatningu frá þeim. Þátttakendur lýstu hversu erfitt þeim þótti

það þegar ekki var hlustað á þá og efast var um orð þeirra. „Því að ég þekki það... að það sé ekkert hlustað.“ Þegar einhver sannarlega hlustar, þá er það allt annað: „Hann [læknirinn] hlustaði á mig... sem mér fannst alveg frábært.“ Áðurnefnd rannsókn Manthei (2007) endurspeglar vel mikilvægi þessara þátta. Hjálplegt getur verið fyrir einstaklinginn að segja sína sögu. Það auðveldar honum að tengja saman fortíð sína, nútíð og framtíð. Þannig nær hann að endurskapa sögu sína og finna nýjar lausnir. Í ráðgjöf skiptir miklu máli í því að styðja og hvetja ráðþega við mótun nýrra hugmynda um sig og möguleika sína og aðstoða þá við að finna nýjar leiðir (Patton og McMahon, 2006). Flestir þátttakenda upplifðu skort á ráðgjöf og leiðsögn, bæði um hagnýt mál og sálrænan stuðning. Einn þátttakandi sagði: „En ég sé svona eftirá... eftir þeim tíma að hafa bara ekki notað hann til einhvers bara þroskandi, fara í nám eða eitthvað.“ Niðurstöður okkar sýna mikilvægi ráðgjafar og stuðnings í endurmenntun og í starfsendurhæfingu, sem er í samræmi við niðurstöður úr öðrum rannsóknum um gæði ráðgjafar og ráðgjafarsambands (Plant og Turner, 2005).

Mikilvægi nærveru og umhyggju

Áhrifamestu lýsingarnar í viðtölunum snérust um umhyggju eða skort á henni. Einn sagði um reynslu sína af umhyggjuleysi: „Þessari manneskju var náttúrulega nákvæmlega sama um það hvernig mér leið...“ Sami þátttakandi lýsir gagnstæðu viðmóti frá öðrum fagmanni og ber saman: „...þessi kona... vissi hvað hún var að gera... Hún var að hugsa um það hvernig mér leið...“ Þátttakendur lýstu einnig þörf sinni fyrir

umhyggju og nærveru á erfiðum stundum. Einn þátttakandi sagði: „Þú þarft ekki að ... gera eitthvað. Bara að vera.“ Eftir reynslu sína töldu þátttakendur að fagfólk þyrfti í senn að sýna tilfinningalega næmni fyrir líðan annarra og faglega færni, eins og Sigríður Halldórsdóttir, (2006) skilgreinir faglega umhyggju. Þátttakendur bentu ennfremur á að fagfólk þyrfti að gefa eitthvað af sjálfu sér persónulega því þeir þyrftu ekki aðeins að sýna sína faglegu hlið heldur einnig sína mannlegu hlið. Einn þátttakandi talaði fyrir marga þegar hann sagði: „Það er ekki nóg að vera góður fagmaður ef mannlegu samskiptin eru ekki í lagi“ og að „það skipti öllu máli hvernig viðmót persónan sýnir þér, hvort hún er hlý og gefandi.“ Að mati þátttakenda sýnir góður fagmaður velvild og einlægan áhuga á velferð einstaklingsins og kemur fram af umhyggju og virðingu án þess að dæma eða sýna yfirburði.

Lokaorð

Megin tilgangur þessarar rannsóknar var að draga fram hvernig hægt væri að bæta þjónustu við fólk sem er að takast á við skerta starfsgetu. Áhersla var lögð á endurhæfingu, bataferli fólks og leið þeirra út í lífið á nýjan leik. Í rannsókninni kom fram nauðsyn þess fyrir einstaklinginn að hafa einn tengilið sem fylgdi honum í gegnum bataferlið þannig að samfella myndaðist í stuðningi og ráðgjöf. Betra samstarf á milli kerfa og stofnana myndi ennfremur stuðla að betri þjónustu. Á síðustu árum hefur augin og bætt starfsendurhæfingarpjónusta komið að verulegu leyti til móts við þessar þarfir fyrir samfellu og stuðning á endurhæfingartímabilinu, sem lýst er í rannsókninni. Stuðningur frá sérfræðingum, jafningjastuðningur og stuðningur fjölskyldu og vina var ómissandi fyrir einstaklingana þegar þeir voru að takast á við bataferlið. Ennfremur sýndi sig hversu mikilsvert það er fyrir einstaklinginn sjálfan að vera virkur. Símenntun og endurmenntun höfðu líka mikið að segja. Í tengslum við endurmat einstaklingsins á möguleikum sínum hvað varðar menntun og atvinnu skiptir góð náms- og starfsráðgjöf miklu máli. Rannsóknin dró fram mikilvægi viðmóts fagfólks þegar einstaklingurinn þarf á stuðningi að halda því aðgát skal höfð í nærveru sálar. Einstaklingur sem er að takast á við skerta starfsgetu, vegna veikinda eða slyss, upplifir aukið varnarleysi í þessum tilvistarlegu breytingum og þarf góða ráðgjöf og leiðsögn frá sérfræðingum sem sýna virðingu og eru allt í senn umhyggjusamir, faglegir og mannlegir.

Heimildaskrá

- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91–99. doi:10.1007/s10775-005-8787-0
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., og DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. *The Career Development Quarterly*, 56, 294–308. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00095.x
- Booth, R. J. (2012). Emotional expression and disclosure. Í S. Segerstrom (ritstj.), *The Oxford handbook of psychoneuroimmunology* (bls. 107–128). New York, NY: Oxford University Press.
- Breeding, R. R. (2008). Empowerment as a function of contextual self-understanding: The effect of work interest profiling on career decision self-efficacy and work locus of control. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51(8), 96–107. doi:10.1177/0034355207311346
- Brinkman, S., og Kvale, S. (2014). Interviews: *Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bussolari, C. J., og Goodell, J. A. (2009). Chaos theory as a model for life transitions counseling: Nonlinear dynamics and life's changes. *Journal of Counseling and Development*, 87, 98–107. doi:10.1002/j.1556-6678.2009.tb00555.x
- Corbière, M., og Amundson, N. E. (2007). Perceptions of the ways of mattering by people with mental illness. *The Career Development Quarterly*, 56, 141–149. doi:10.1002/j.2161-0045.2007.tb00026.x
- Ebberwein, A. C., Kriehok, S. T., Ulven, C. J., og Prosser, C. E. (2004). Voices in transition: Lessons on career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52, 292–308. doi:10.1002/j.2161-0045.2004.tb00947.x
- Egan, G. (2009). *The skilled helper. A systematic approach to effective helping* (9. útg.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Godges, J. J., Anger, M. A., Zimmerman, G., og Delitto, A. (2008). Effects of education on return-to-work status for people with fear avoidance beliefs and acute low back pain. *American Physical Therapy Association*, 88, 231–239. doi:10.2522/ptj.20050121
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir (2005). Kynjaskipting vinnumarkaðarins á sér rætur í hugsun um störf. *Skólavárðan*, 2(5), 8–9.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir. (2008). Career guidance and habitus – The value of Bourdieu's concept of habitus in career guidance research and practice. *Career Research and Development*, 19, 4–11.
- Guðbjörg Vilhjálmsdóttir og Guðrún Birna Kjartansdóttir (2009). Breyttar aðstæður á starfsferli og getan til að laga sig að þeim. Í Gunnar Þór Jóhannesson og Helga Björnsdóttir (ritstj.) *Rannsóknir í félagsvísindum X* (bls. 739–746). Reykjavík: Félagsvísindastofnun - Háskólaútgáfa.
- Hafðís Skúladóttir og Sigríður Halldórsdóttir (2011). The quest for well-being: Self-identified needs of women in chronic pain. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(1), 81–91. doi: 10.1111/j.1471-6712.2010.00793.x
- Hansen, F. T., og Amundson, N. E. (2009). Residing in silence and wonder: Career counselling from the perspective of "being." *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 9, 31–43. doi: 10.1007/s10775-008-9149-5
- Heinrich, L. M., og Gullone, E. (2006). The clinical significance of loneliness: A literature review. *Clinical Psychology Review*, 26, 695–718.
- Henkelman, J., og Paulson, B. (2006). The client as an expert: Researching hindering experience in counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 19, 139–150. doi:10.1080/09515070600788303
- Horowitz, S. (2009). Effect of positive emotions on health: Hope and humor. *Alternative and Complementary Therapies*, 15, 196–202. doi:10.1089/act.2009.15706
- Ingibjörg Þórhallsdóttir (2009). Úr veikindum í vinnu með aðstoð Starfsendurhæfingarsjóðs. Breytt viðhorf og breyttar áherslur í starfsendurhæfingu. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 5(85), 40–42.
- Ingólfur Ásgeir Jóhannesson (2004). *Karlmennska og jafnréttisuppeldi*. Reykjavík: Rannsóknastofa í kvenna- og kynjafraeðum.
- Jacobs, S. J., og Blustein, D. L. (2008). Mindfulness as a coping mechanism for employment uncertainty. *The Career Development Quarterly*, 57, 174–180. doi:10.1002/j.2161-0045.2008.tb00045.x
- Jónína Sigurgeirsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir (2008). Existential struggling and self-reported needs of patients in rehabilitation: A phenomenological study. *Journal of Advanced Nursing*, 61(4), 384–392.
- Koch, L., Egbert, N., Coeling, H., og Ayers, D. (2005). Returning to work after the onset of illness: Experiences of right hemisphere stroke survivors. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 48, 209–219. doi :10.1177/00343552050480040201
- Manthei, J. R. (2007). Clients talk about their experience of the process of counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 20(1), 1–26. doi:10.1080/09515070701208359
- Masdonati, J., Massoudi, K., og Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development*, 36, 183–203. doi:10.1177/0894845309340798
- Masdonati, J., Perdrix, S., Massoudi, K., og Rossier, J. (2014). Working alliance as a moderator and a mediator of career counseling effectiveness. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 3–17. doi:10.1177/1069072713487489
- McMahon, M., og Patton, W. (2006). The systems theory framework: A conceptual and practical map for career counselling. Í M. McMahon og W. Patton (ritstj.), *Career counselling: Constructivist approaches* (bls. 94–109). London, UK: Routledge.
- McMahon, M., og Watson, M. (2012). Story crafting: Strategies for facilitating narrative career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 211–224. doi:10.1007/s10775-012-9228-5
- Neault, R. A., og Pickerell, D. A. (2011). Career engagement: Bridging career counseling and employment engagement. *Journal of Employment Counseling*, 48, 185–188. doi:10.1002/j.2161-1920.2011.tb01111.x
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). (2007, apríl). New ways of addressing partial work capacity, *OECD thematic review on sickness, disability and work issues paper and progress report*. Sótt af <http://www.oecd.org/els/soc/38509814.pdf>
- Patton, W., og McMahon, M. (2006). Constructivism: What does it mean for career counselling? Í M. McMahon og W. Patton (ritstj.), *Career counselling: Constructivist approaches* (bls. 3–15). New York: Routledge.
- Plant, P., og Turner, B. (2005). Getting closer: Workplace guidance for lifelong learning. *International Journal of Lifelong Education*, 24(2), 123–135.
- Sameinuðu þjóðirnar (UN). (2006). *Convention on the rights of persons with disabilities*. New York: Department of Public Information. Sótt af: <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. Í S. D. Brown og R. W. Lent (ritstj.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (bls. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2006). Hjúkrun sem fagleg umhyggja: Kynning á hjúkrunarkenningu. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 1(1), 2–11.
- Sigríður Halldórsdóttir (2013). Fyrirbærafræði sem rannsóknaraðferð. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 283–299). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Sigrún Hulda Steingrimsdóttir og Sigríður Halldórsdóttir (2015). Exacerbated vulnerability in existential changes: The essence of dealing with reduced working capacity. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, doi: 10.1007/s10775-015-9297-3
- Smithson, W. H., Hukins, D., og Jones, L. (2006). How general practice can help improve care of people with neurological conditions: A qualitative study. *Primary Health Care Research and Development*, 7, 201–210. doi:10.1191/1463423606pc2910a
- Stead, G. B., Perry, J. C., Munka, L. M., Bonnett, H. R., Shiban, A. P., og Care, E. (2012). Qualitative research in career development: Content analysis from 1990 to 2009. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 105–122. doi:10.1007/s10775-011-9196
- Watson, M. B. (2006). Career counselling theory, culture and constructivism. Í M. McMahon og W. Patton (ritstj.), *Career counselling: Constructivist approaches* (bls. 45–56). New York: Routledge.

ÞRÓUNARVERKEFNIÐ VIRKUR VINNUSTAÐUR



TENGLIN MILLI
VEIKINDAFJARVERU
OG VEIKINDAVIÐVERU
(AÐ MÆTA „VEIKUR“ Í
VINNU) HJÁ ÍSLENSKUM
STARFSMÖNNUM
Á OPINBERUM OG
EINKAREKNUM
VINNUSTÖÐUM

Útdráttur

Erlendar rannsóknir hafa sýnt að starfsmenn með mikla veikindafjarveru eru einnig þeir sem eru með mikla veikindaviðveru. Veikindaviðvera er talin kosta fyrirtæki meira en veikindafjarvera í formi minni framleiðni og hærri skipulagskostnaðar auk þess sem hún er talin auka hættu á alvarlegum sjúkdómum í framtíðinni. Rannsóknir hafa sýnt að starfsmenn sem temja sér að mæta „veikir“ í vinnuna, í samanburði við aðra starfsmenn, fara frekar í langtímeikindi í framtíðinni. Spurningar um veikindafjarveru og veikindaviðveru, úr könnun sem gerð var í tengslum við þróunarverkefnið Virkur vinnustaður, voru notaðar til að skoða þessi tengsl hjá þátttakendum verkefnisins. Niðurstöður sýndu marktæk jákvæð tengsl milli veikindaviðveru og veikindafjarveru og er því mikilvægt fyrir stjórnendur að hugleiða þessi tengsl þegar þeir reyna að ráða við veikindafjarveru á vinnustaðnum. Vinnuveitendur hafa hér tækifæri til að finna þessa starfsmenn og grípa inn í ferlið. Starfsmenn þurfa einnig að vera meðvitaðir um hugsanlegar afleiðingar mikillar veikindaviðveru á aukna veikindafjarveru í framtíðinni og þau áhrif sem þessi hegðun getur haft á þróun alvarlegra sjúkdóma. Fjöldi og gerð fyrirtækja og stofnana sem tóku þátt í verkefninu Virkur vinnustaður var takmarkaður sem er mikilvægt að hafa í huga þegar yfirfæra á þessar niðurstöður almennt yfir á opinberan og almennan vinnumarkað.

Inngangur

Í dag er í auknum mæli litið á þá hegðun að mæta „veikur“ í vinnuna eða veikindaviðveru (e. sickness presenteeism) sem bæði efnahagslegan vanda sem og vanda út frá vinnuverndarsjónarmiðum. Rannsóknir benda til þess að það að mæta „veikur“ í vinnuna sé sjálfstæður áhættuþáttur fyrir lélega almenna heilsu í framtíðinni (Bergström, et al., 2009). Í rannsókn sem Kivimäki og félagar birtu árið 2005 kom í ljós að tíðni alvarlegrar kransæðstíflu var tvöfalt hærri meðal óheilbrigðra starfsmanna sem voru með enga fjarveru vegna veikinda í samanburði við óheilbrigða starfsmenn sem voru með miðlungs veikindafjarveru og töldu þeir þetta endurspegla hversu skaðlegt það væri að temja sér að mæta „veikur“ í vinnuna (Kivimäki, o.fl., 2005).

Ef það að mæta „veikur“ í vinnuna er skoðað út frá efnahagslegu sjónarmiði þá má ætla að sá starfsmaður sem mætir „veikur“ í vinnuna muni ekki vera eins afkastamikill (minnkuð framleiðni) og þegar hann mætir heilbrigður í vinnuna. Jafnvel þó erfitt geti verið að mæla veikindaviðveru á áreiðanlegan hátt hjá starfsmönnum þá hafa rannsóknir reynt að meta þann kostnað sem fyrirtæki og vinnustaðir verða fyrir vegna þessarar hegðunar og hafa þær rannsóknir bent til þess að sá kostnaður sé jafnvel hærri en sá sem hlýst af veikindafjarveru (e. absenteeism) (Schultz & Edington, 2007). Þegar starfsmaður mætir „veikur“ í vinnuna hefur það bæði áhrif á hve mikið hann getur „framleitt“ (vinnur hægar, tekur oftár pásur og/eða þarf að endurtaka sömu verkefni) og einnig á gæði vinnunnar (fleiri mistök) (Hemp, 2004). Fyrir utan þau áhrif sem þetta hefur á framleiðni og gæði vinnunnar, má einnig búast við því að í sumum tilfellum aukist sýkingarhætta hjá samstarfsmönnum sem valdið getur auknum veikindum hjá þeim. Tíminn sem það tekur starfsmanninn að ná fullum bata lengist einnig og samkvæmt rannsóknnum þá má búast við aukinni veikindafjarveru í framtíðinni hjá þeim starfsmönnum sem temja sér að mæta „veikur“ í vinnuna (Gustafsson & Marklund, 2011).

Í dag er talið að stoðkerfisvandamál, þunglyndi og kvíðaröskun séu algengustu ástæðurnar fyrir því að starfsmenn mæta í vinnuna „veikir“ (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000) en aðrar ástæður geta einnig verið ofnæmi, astmi, höfuðverkir, meltingartruflanir og kulnun í starfi (Goetzal, o.fl., 2004).

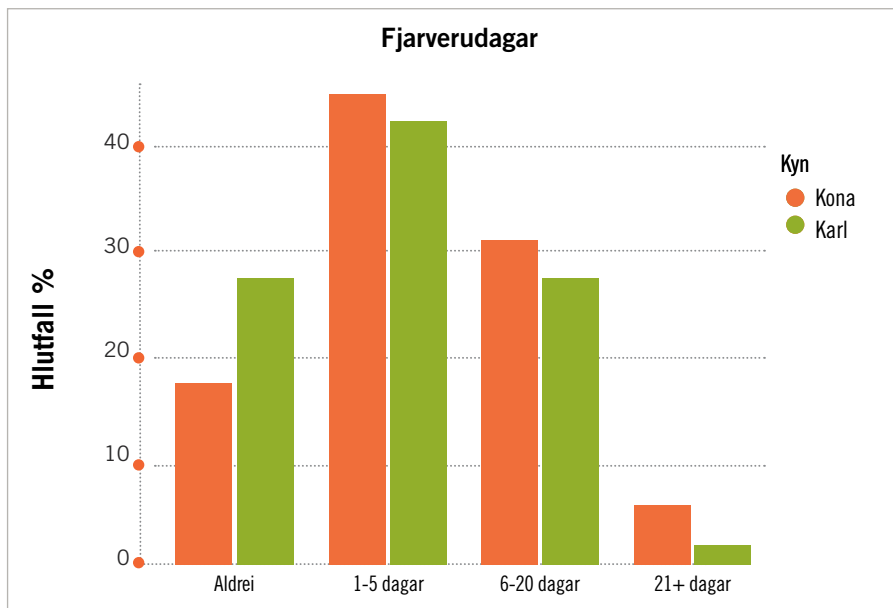
Mikilvægar lýðfræðilegar breytur sem taldar eru hafa forspárgildi fyrir veikindaviðveru eru kyn, aldur, starfsánægja, álag og fjölskylduaðstæður (Aronsson & Gustafsson, 2005).

Í dag er talið mikilvægt að skoða saman veikindafjarveru og veikindaviðveru og hver áhrifin eru á vinnustaðinn. Erlendar rannsóknir sýna að jákvæð tengsl eru á milli

BREYTUR	ÞÁTTTAKENDUR	KONUR	KARLAR
Þátttakendur n(%)	759	566 (75)	193 (25)
FÉLAGSLEGAR BREYTUR:			
Aldur (n=759) Meðaltal(sd)	43.6 (12.72)	43.6 (12.74)	43.5 (12.71)
	n(%)	n(%)	n(%)
(17 – 24)	53 (7)	39 (7)	14 (7)
(25 – 34)	163 (21)	123 (22)	40 (21)
(35 – 44)	169 (22)	127 (22)	42 (22)
(45 – 54)	191 (26)	140 (25)	51 (26)
(55 – 68)	183 (24)	137 (24)	46 (24)
Menntun (n=749)	n(%)	n(%)	n(%)
Grunnskóli	172 (23)	128 (23)	44 (23)
Framhaldsskóli	260 (35)	176 (31)	84 (44)
Háskóli	317 (42)	255 (46)	62 (33)
VINNUTENGÐAR BREYTUR:			
Veikindaviðvera (n=744)	n(%)	n(%)	n(%)
Nei	329 (44)	232 (42)	97 (51)
Já	417 (56)	323 (58)	94 (49)
Veikindafjarvera (n=748)	n(%)	n(%)	n(%)
Aldrei	150 (20)	97 (18)	53 (28)
1 – 5d	333 (45)	251 (45)	82 (42)
6 – 20d	227 (30)	174 (31)	53 (28)
21d+	38 (5)	34 (6)	4 (2)
Vinnustaður (n=759)	n(%)	n(%)	n(%)
Einkarekinn	355 (47)	185 (33)	170 (88)
Opinber	404 (53)	381 (67)	23 (12)
Vinnuálag (n=753)	n(%)	n(%)	n(%)
Fremur/mjög ósáttur	133 (18)	102 (18)	31 (16)
Í meðallagi	193 (25)	144 (26)	49 (26)
Fremur/mjög sáttur	427 (57)	316 (56)	111 (58)
Starfsánægja (n=757)	n(%)	n(%)	n(%)
Fremur/mjög óánægð	50 (6)	35 (6)	15 (8)
Í meðallagi	127 (17)	87 (15)	40 (21)
Fremur/mjög ánægð	580 (77)	443 (79)	137 (71)

Tafla 1.

Lýsandi tölfræði – félagslegar og vinnutengdar breytur hjá öllum þátttakendum.



Mynd 1. Hlutfallsleg fjarvera frá vinnu vegna veikinda hjá konum og körlum á síðustu 12 mánuðum.

veikindafjarveru og veikindaviðveru þannig að þeir sem eru með aukna fjarveru vegna veikinda eru þeir sömu sem segjast frekar mæta „veikir“ í vinnuna þegar þeir ættu frekar að taka sér veikindaleyfi (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013; Hansen & Andersen, 2008). Þá hefur einnig verið sýnt fram á það með rannsóknum að þetta er starfsfólkið sem er líklegra til að fara í langtíma veikindi í framtíðinni samanborið við þá sem taka sér frekar veikindadaga og mæta síður í vinnu þegar þeir eru „veikir“ (Janssens, Clays, De Clercq, De Bacquer, & Braeckman, 2013; Hansen & Andersen, 2009)

Markmið þessarar rannsóknar var að kanna tengslin milli veikindafjarveru og veikinda-

viðveru hjá íslenskum starfsmönnum sem unnu á opinberum og einkareknum vinnustöðum og voru þátttakendur í þróunarverkefninu Virkur vinnustaður. Frekari upplýsingar um niðurstöður úr verkefninu Virkur vinnustaður og upplýsingar um þau fyrirtæki sem tóku þátt má sjá í grein um verkefnið í Ársriti VIRK 2015 (Jónína Waagfjörð, 2015).

Þátttakendur og aðferðir

Hér er um þversniðsrannsókn að ræða sem byggir á rafrænni spurningakönnun sem lögð var fyrir starfsmenn á opinberum og einkareknum vinnustöðum, sem höfðu verið þátttakendur í þróunarverkefninu

Virkur vinnustaður, í nóvember 2014. Við tölfræðilega útreikninga var notast við nokkrar spurningar úr könnuninni sem tengdust fjarveru af vinnustað vegna veikinda og því að mæta „veikur“ í vinnuna (veikindaviðvera). Framkvæmd og söfnun gagna var í höndum Maskínu sem framkvæmir markaðs- og starfsmannarannsóknir (www.maskina.is). Ekki var um persónugreinanleg gögn að ræða og var þátttaka í spurningakönnuninni valfrjáls sem og að svara einstökum spurningum í könnuninni.

Alls svöruðu 884 starfsmenn (63,5%) spurningakönnuninni en svör frá 759 starfsmönnum (54,5%) voru notuð við tölfræðiútreikningana þegar búið var að taka út svör þeirra starfsmanna sem ekki var hægt að greina kyn eða aldur hjá. Tafla 1 sýnir félagslegar og vinnutengdar breytur hjá þátttakendum í rannsókninni.

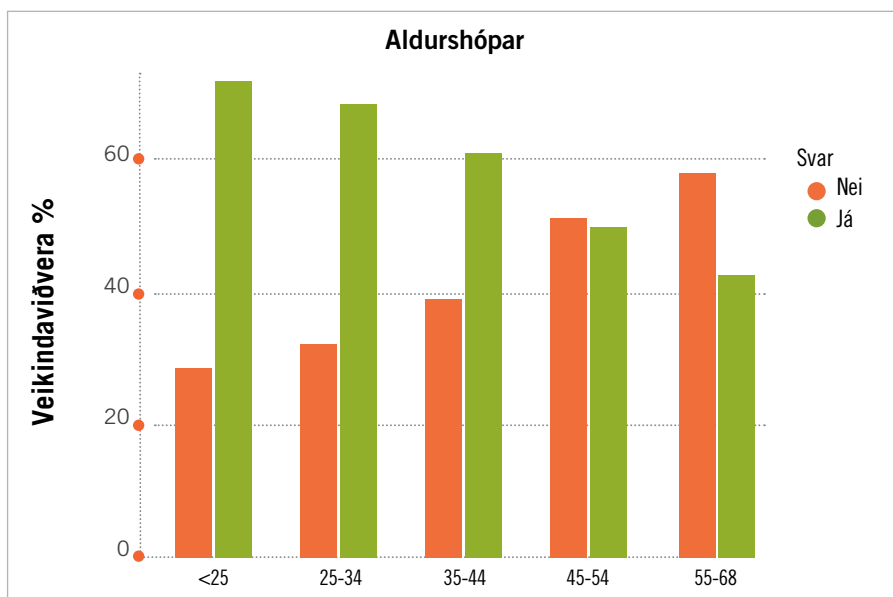
Gögnum um veikindaviðveru var safnað með Já/Nei spurningunni „Hefur þú á síðustu 3 mánuðum mætt til vinnu, þrátt fyrir að þér fyndist þú ekki geta sinnt vinnunni þinni eins vel og þú ert von/vanur og hefðir því frekar átt að taka þér veikindadag?“. Gögnum um veikindafjarveru var safnað með spurningunni „Hve marga daga varst þú fjarverandi frá vinnu á síðastliðnum 12 mánuðum vegna eigin veikinda?“. Svör frá þessari spurningu voru flokkuð niður í fjóra flokka: Aldrei; 1 – 5 daga; 6 – 20 daga og 21 dag eða fleiri.

Tölfræði

Við tölfræðilega úrvinnslu var notast við R tölfræðiþrógrammið (R-3.2.3 fyrir Windows). Lýsandi tölfræði var notuð og marktektarprófið kí-kvaðrat notað til að meta hvort tölfræðilega marktækur munur ($p < 0,05$) væri á hlutföllum mismunandi hópa. Til að kanna tengslin milli veikindafjarveru og veikindaviðveru var gagnlíkindahlutfall (OR) reiknað með fjölþátta lógetískri aðhvarfsgreiningu með 95% öryggisbili (CI) og leiðrétt var fyrir aldur, kyn, menntun og tegund vinnustaðar.

Niðurstöður

Samkvæmt niðurstöðum þá höfðu 80% þátttakenda verið fjarverandi frá vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum og 56% þátttakenda (58% kvenna og 49% karla) svöruðu því játandi að þeir hafi mætt í vinnuna „veikir“ á síðustu 3 mánuðum þegar þeir hefðu frekar átt að taka sér veikindadag. Mynd 1 sýnir hlutfallslega



Mynd 2. Hlutfallsleg veikindaviðvera eftir aldurshópum á síðustu 3 mánuðum.

fjarveru kynjanna frá vinnustað vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum.

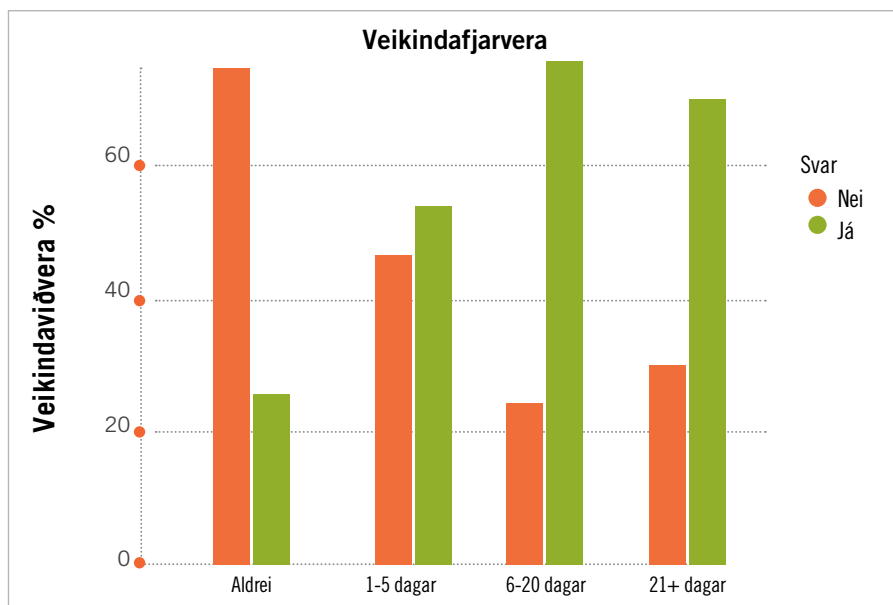
Fleiri karlar voru hlutfallslega aldrei veikir í samanburði við konur og var marktækur munur á milli kynjanna þegar skoðað var hvort þau hafi verið fjarverandi eða ekki á síðustu 12 mánuðum ($\chi^2=9.19$, $p=0.002$). Helmings minni líkur voru á því að karlar segðust hafa verið fjarverandi vegna veikinda á síðasta ári í samanburði við konur (OR=0.55, CI (0.38-0.82)). Hins vegar var ekki marktækur munur á milli kynjanna og fjölda veikindafjarverudaga ($\chi^2=0.80$, $p=0.37$) (Mynd 1).

Hlutfallslega fleiri starfsmenn á einkarekn- um vinnustöðum sögðust aldrei hafa verið veikir á síðasta ári í samanburði við starfsmenn á opinberum vinnustöðum og var marktækur munur á milli þessara vinnustaða ($\chi^2=8.16$, $p<0.004$). Einnig var marktækur munur á milli opinberra og einkarekinna vinnustaða þegar borinn var saman fjöldi fjarverudaga frá vinnu vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum ($\chi^2=13.82$, $p=0.0002$) en starfsmenn á opinberum vinnustöðum voru líklegri til að vera með fleiri en 5 daga fjarveru frá vinnu vegna veikinda (OR=2.07, CI(1.41-3.05)).

Karlmenn voru ólíklegri en konur að svara játandi spurningunni hvort þeir hafi, á síðustu 3 mánuðum, mætt „veikir“ í vinnu (OR=0.67, CI(0.48-0.95)) en þegar leiðrétt var fyrir tegund vinnustaðar þá var ekki marktækur munur á milli kynjanna (OR=0.84, CI(0.57-1.24)).

Marktækur munur var á milli starfsmanna opinberra og einkarekinna vinnustaða þegar spurt var hvort þeir hefðu mætt „veikir“ í vinnu á síðustu 3 mánuðum ($\chi^2=8.86$, $p=0.003$) en líklegra var að starfsmaður á opinberum vinnustað svaraði játandi þeirri spurningunni en starfsmaður á einkareknum vinnustað (OR=1.51, CI(1.07-2.13)). Þegar konur og karlar voru skoðuð í sitt hvoru lagi, þá var ekki munur á milli þessara vinnustaða (konur ($\chi^2=2.94$, $p=0.09$); karlar ($\chi^2=2.77$, $p=0.10$)) né milli kynjanna inni á sömu tegund vinnustaða (Einkarekinn ($\chi^2=1.14$, $p=0.28$); Opinber ($\chi^2=0.23$, $p=0.63$)).

Marktæk línuleg leitni sýndi að yngri starfsmenn voru líklegri til að mæta í vinnu „veikir“ í samanburði við eldri starfsmenn ($\chi^2=31.1$, $p<0,0001$) og á þetta við um bæði konur og karla. Mynd 2 sýnir hvernig svar við spurningunni um hvort starfsmenn



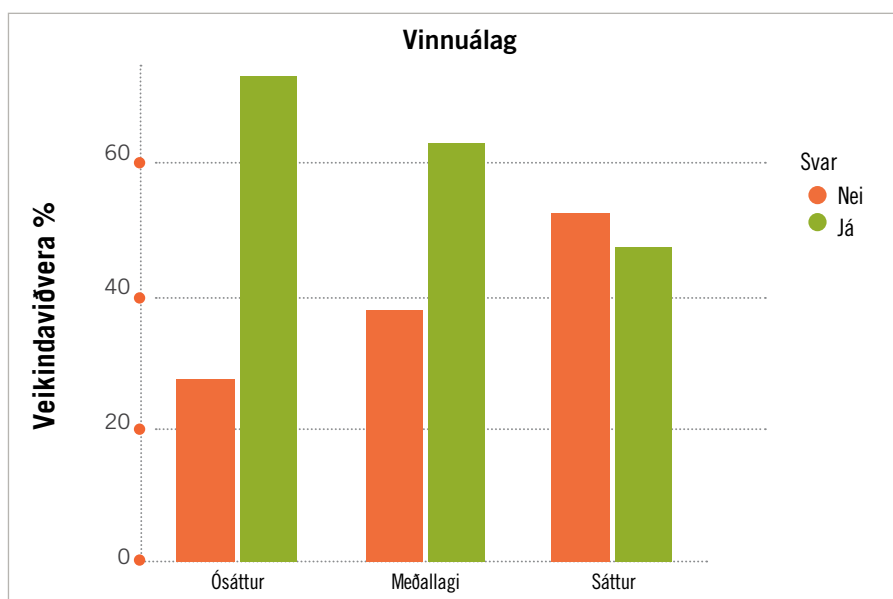
Mynd 3. Hlutfallsleg veikindaviðvera eftir fjölda daga fjarverandi.

mættu „veikir“ í vinnu dreifist hlutfallslega milli aldurshópa.

Marktæk jákvæð tengsl voru á milli fjölda daga fjarverandi frá vinnu vegna veikinda og að svara því játandi að hafa mætt „veikir“ í vinnu á síðustu 3 mánuðum þ.e. því fleiri daga sem starfsmenn voru fjarverandi frá vinnustað vegna veikinda því líklegra var að þeir sögðust mæta í vinnu „veikir“, sem var áfram marktækt eftir að búið var að leiðrétta fyrir kyn, aldur, menntun og vinnustað (6 – 20 veikindadagar OR=2.01, CI (1.31-3.11) og 21dagur+ veikindadagar OR=2.48, CI (1.09-6.22)). Mynd 3 sýnir myndrænt hlutfallsleg tengsl milli fjölda

veikindadaga og svars við spurningunni (Já/ Nei) hvort starfsmenn mættu „veikir“ í vinnu (veikindaviðvera) hjá öllum þátttakendum. Þessi tengsl voru einnig marktæk þegar konur og karlar voru skoðaðir í sitt hvoru lagi, nema fyrir karla sem voru veikir í 21 dag eða fleiri (OR= 2.86, CI (0.17– ∞)). Þeir sem voru fjarverandi vegna veikinda á síðustu 12 mánuðum (óháð hve marga daga þeir voru fjarverandi) voru mun líklegri en þeir sem voru aldrei veikir að segjast mæta í vinnu þegar þeir voru „veikir“ (OR= 4.93, CI(3.26 – 7.61)).

Mynd 4 sýnir hlutfallsleg tengsl milli þess hversu sáttir/ósáttir starfsmenn voru með



Mynd 4. Hlutfallsleg veikindaviðvera eftir mati á vinnuálagi.



vinnuálagið og hvort þeir mættu í vinnu „veikir“. Ef starfsmenn voru sáttir með vinnuálagið þá voru þeir ólíklegri að svara játandi þeirri spurningu í samanburði við þá sem voru ósáttir með vinnuálagið (OR=0.36, CI(0.23 – 0.55)). Svipaðar niðurstöður fengust þegar skoðuð voru tengslin milli starfsánægju (óánægður/ánægður) og hvort starfsmenn mættu í vinnu „veikir“ en þeir sem voru ánægðir í starfi voru ólíklegri til að segjast mæta „veikir“ í vinnu miðað við þá sem voru óánægðir í starfi (OR= 0.45, CI(0.23 – 0.84)).

Umræða

Niðurstöður rannsóknarinnar sýndu að 56% þátttakenda höfðu mætt í vinnu „veikir“ á síðustu 3 mánuðum sem voru sömu niðurstöður og Johansen og félagar (2014) fengu í rannsókn sinni á Svíum og Norðmönnum (Johansen, Aronsson, & Marklund, 2014). Í spurningakönnuninni sem notuð var í þessari rannsókn var einnig spurt hvort þátttakendur hefðu mætt „veikir“ í vinnuna á síðustu 12 mánuðum og svöruðu 58% þátttakenda játandi þeirri spurningu. Sú spurning var hinsvegar ekki notuð við tölfræðilega útreikninga hér í þessari rannsókn þar sem hún var hluti af annarri spurningu sem fjallaði um fleira en það sem skoðað var hér.

„Það geta verið starfstengdir þættir sem hafa þar áhrif eins og t.d. tímapressa, stjórn verkefna í vinnunni, tengsl við samstarfsmenn og vinnuaðstæður. Persónulegar ástæður geta líka legið bakvið þá ákvörðun að mæta í vinnu „veikur“ eins og t.d. fjárhagslegar ástæður, fjölskylduaðstæður eða persónutengdar ástæður.“

Niðurstöður sýndu jákvæð tengsl milli fjarveru frá vinnu vegna veikinda og þess að svara játandi spurningunni hvort starfsmenn mæti „veikir“ í vinnu en það er í takt við það sem erlendar rannsóknir hafa sýnt fram á (Böckerman & Laukkanen, 2010; Hansen & Andersen, 2009; Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2000). Einnig sýndu niðurstöður að það eru frekar yngri starfsmenn sem mæta í vinnuna „veikir“ og hefur það einnig komið fram í erlendum rannsóknum (Gosselin, Lemyre, & Corneil, 2013).

Samkvæmt niðurstöðum þá var algengara að karlmenn segðust aldrei hafa verið veikir á síðasta ári auk þess sem þeir sögðust sjaldnar en konur mæta „veikir“ í vinnuna og var þessi munur marktækur en erlendar rannsóknir hafa einnig sýnt að konur mæta frekar „veikar“ í vinnuna en karlar (Avidic & Johansson, 2013). Það var hins vegar ekki marktækur munur á milli kynjanna þegar kemur að fjölda fjarverudaga vegna veikinda þegar starfsmenn hjá opinberum vinnustöðum og einkareknum voru skoðaðir í sitt hvoru lagi. Hjá þeim starfsmönnum sem sögðust mæta „veikir“ í vinnuna þá var ekki marktækur munur á milli kynjanna hvorki á opinberum né á einkareknum vinnustöðum. Hjá þeim konum sem sögðust mæta „veikar“ í vinnuna þá var ekki marktækur munur á milli opinberra og einkarekinna vinnustaða og það sama átti við um karla. Niðurstöður sýndu einnig að það var líklegra að starfsmenn sem unnu á opinberum vinnustöðum segðust mæta „veikir“ í vinnuna í samanburði við þá sem unnu á einkareknum vinnustöðum.

Ýmsar ástæður geta verið fyrir því að starfsmenn mæti í vinnu „veikir“ (Hansen & Andersen, 2008). Það geta verið starfstengdir þættir sem hafa þar áhrif eins og t.d. tímapressa, stjórn verkefna í vinnunni, tengsl við samstarfsmenn og vinnuaðstæður. Persónulegar ástæður geta

líka legið að baki þeirri ákvörðun að mæta „veikur“ í vinnu eins og t.d. fjárhagslegar ástæður, fjölskylduáðstæður eða aðrar persónutengdar ástæður. Síðan getur líka viðhorf starfsmannsins til vinnunnar haft áhrif og einnig menningin á vinnustaðnum þegar litið er niður á það að taka veikindadaga. Þátttakendur í rannsókninni voru spurðir í spurningakönnunni hvort þeir hefðu orðið fyrir þrýstingi frá einhverjum sem varð þess valdandi að þeir mættu síðast „veikir“ í vinnuna. Niðurstöður sýndu að flestir þátttakenda svöruðu því til að þeir hafi mætt vegna þrýstings frá þeim sjálfum eða rúmlega 66%. 24.7% töldu sig ekki hafa orðið fyrir þrýstingi neins staðar frá, 14.4% mættu vegna þess þeim fannst þeir verða fyrir þrýstingi frá yfirmanni sínum og 11.7% höfðu fundið fyrir þrýstingi frá samstarfsmönnum sínum. Í rannsókn Robertson og félagar (2012) kom einnig fram að flestir þátttakenda (67%) mættu í vinnuna „veikir“ vegna þrýstings frá þeim sjálfum en 20% þátttakenda sögðust hafa fundið fyrir þrýstingi frá yfirmanni sínum (Robertson, Leach, Doerner, & Smeed, 2012).

Mikilvægt er að hafa í huga að fjöldi og gerð fyrirtækja og stofnana sem tóku þátt í verkefninu Virkur vinnustaður var takmarkaður og því er ekki hægt að yfirfæra niðurstöður almennt yfir á opinberan

og almennan vinnumarkað. Auk þessa voru einnig fleiri konur sem svöruðu spurningakönnuninni (75% konur á móti 25% karlar) og flestir karlar sem tóku þátt unnu á einkareknum vinnustöðum (88% á einkareknum en 12% á opinberum vinnustöðum) (Tafla 1).

Ályktun

Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar þá eru marktæk jákvæð tengsl á milli veikindaviðveru og veikindafjarveru og er því mikilvægt fyrir stjórnendur að hugleiða þessi tengsl þegar þeir reyna að ráða við veikindafjarveru á vinnustaðnum. Niðurstöður annarra rannsókna hafa sýnt að þegar starfsmenn temja sér að mæta „veikir“ í vinnuna þá er það bæði slæmt fyrir vinnustaðinn og starfsmanninn því við það aukast líkurnar á því að hann fari í langtímaveikindi í framtíðinni. Vinnuveitendur geta því notað veikindafjarveru sem leiðbeinandi þátt við að finna þá einstaklinga sem eru í aukinni hættu á að fara af vinnumarkaði vegna veikinda því erfitt getur verið að greina veikindaviðveru á áreiðanlegan máta. Þannig gætu vinnustaðir komið markvisst inn með viðeigandi íhlutun fyrir starfsmanninn í vinnunni og þannig hugsanlega dregið með því úr líkum á því að hann hverfi af vinnumarkaðinum

vegna veikinda. Starfsmenn þurfa einnig að vera meðvitaðir um hugsanlegar afleiðingar mikillar veikindaviðveru á aukna veikindafjarveru þeirra í framtíðinni og þeirri hættu sem getur fylgt því að temja sér að mæta „veikur“ í vinnuna með tilliti til þróunar alvarlegra sjúkdóma.

Eins og fram hefur komið hér í greininni er slæm heilsa ekki eina ástæðan fyrir því að starfsmenn ákveða að mæta „veikir“ í vinnu þegar þeir ættu frekar að vera heima og sama á við um fjarveru af vinnustað vegna veikinda. Persónulegar ástæður sem og skipulagslegir þættir á vinnustaðnum geta haft marktæk áhrif á báðar þessar ákvarðanir (þ.e. að mæta „veikur“ í vinnu eða vera heima veikur). Atvinnurekendur ættu því ekki eingöngu að einbeita sér að forvarnaverkefnum sem eru ætluð til að draga úr ákveðnum sjúkdómum heldur ættu þeir einnig að reyna að hafa áhrif á vinnuáðstæður og ýmsa sálfræðilega vísa sem hafa áhrif á ánægju og árangur í starfi. Þannig væri hægt að hafa áhrif á t.d. starfsánægju sem rannsóknir hafa sýnt að hefur áhrif á bæði þá ákvörðun að mæta „veikur“ í vinnu eða vera fjarverandi frá vinnustað vegna veikinda.

Heimildaskrá

- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: Prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *J Occup Environ Med*, 958-966.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health*, 502-509.
- Avdic, D., & Johansson, P. (2013). *Gender Differences in Preferences for Health-Related Absences from Work*. Bonn, Germany: Institute for the Study of Labour (IZA).
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *Int Arch Occup Environ Health*, 1179-1190.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *Eur J Public Health*, 43-46.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism: Cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *J Occup Environ Med*, 398-412.
- Gosselin, E., Lemyre, L., & Corneil, W. (2013). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *J Occup Health Psychol*, 75-86.
- Gustafsson, K., & Marklund, S. (2011). Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability. A Swedish prospective cohort study. *Int J Occup Med Environ Health*, 153-165.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work: What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Soc Sci Med*, 956-964.
- Hansen, C., & Andersen, J. H. (2009). Sick at work - a risk factor for long-term sickness absence at a later date? *J Epidemiol Community Health*, 397-402.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work - but out of it. *Harv Bus Rev*, 49-58.
- Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., & Braeckman, L. (2013). The relation between presenteeism and different types of future sickness absence. *J Occup Health*, 132-141.
- Johansen, V., Aronsson, G., & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open*, 1-6.
- Jónína Waagfjörð (2015). Virkur vinnustaður: Þróunarverkefni VIRK. *Ársrit VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs*, 38-44.
- Kivimäki, M., Head, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., Shipley, M. J., Vahtera, J., & Marmot, M. G. (2005). Working while ill as a risk factor for serious coronary events: The Whitehall II Study. *Am J Public Health*, 98-102.
- Robertson, I., Leach, D., Doerner, N., & Smeed, M. (2012). Poor health but not absent: Prevalence, predictors, and outcomes of presenteeism. *JOEM*, 1344-1349.
- Schultz, A. B., & Edgington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *J Occup Rehabil*, 547-579.

SMÁRI PÁLSSON taugasálfræðingur og sérfræðingur hjá VIRK



BÓKARÝNI

*Handbook of Return to Work:
From Research to Practice*

” HÉR ER UM YFIRGRIPS-
MIKLA HANDBÓK AÐ
RÆÐA SEM GETUR NÝST
FAGFÓLKI OG ÖÐRUM ÞEIM
SEM ERU AÐ SINNA ÞEIM
SJÚKLINGAHÓPUM SEM
FJALLAÐ ER UM Í BÓKINNI
AUK ÞESS SEM GEFNAR ERU
ÝMSAR HUGMYNDR UM
HVERNIG BEST SÉ AÐ STUÐLA
AÐ ENDURKOMU TIL VINNU.“

Hér verður fjallað um bókina Handbook of Return to Work: From Research to Practice, en henni er ritstýrt af sálfræðingunum Izabela Z. Schultz og Robert J. Gatchel. Bókin er gefin út af Springer bókarforlaginu í New York árið 2016. Bókin er í flokki fimm bóka sem Springer bókaforlagið hefur gefið út sem nefnist Handbooks in Health, Work, and Disability, og fjalla þær allar um mikilvæg efni sem tengjast starfsendurhæfingu. Í því sambandi má benda á að í síðasta ársriti VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs var fjallað um eina af þessum bókum, þ.e. bókina Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation: Application and Implementation of the ICF.

Bókin sem hér er fjallað um er 721 blaðsíða að lengd og skiptist í 5 hluta, með samtals 37 köflum. Í lok hvers kafla er heimildaskrá og aftast í bókinni er atriðaarðaskrá. Bókina er einnig hægt að fá á rafrænu formi auk þess sem hægt er að versla staka kafla á rafrænu formi í gegnum netið hjá útgefanda sem getur komið sér vel. Kaflahöfundar eru um 80 talsins og koma flestir frá Bandaríkjunum og Kanada, en einnig frá Svíþjóð, Danmörku, Bretlandi, Hollandi, Frakklandi, Sviss og Slóveníu. Höfundar eru margir hverjir leiðandi fagfólk og rannsakendur í starfsendurhæfingu í heiminum í dag.

Eins og titill bókarinnar gefur til kynna er þetta handbók um hvernig best sé að stuðla að endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys, allt frá rannsóknum til framkvæmda.

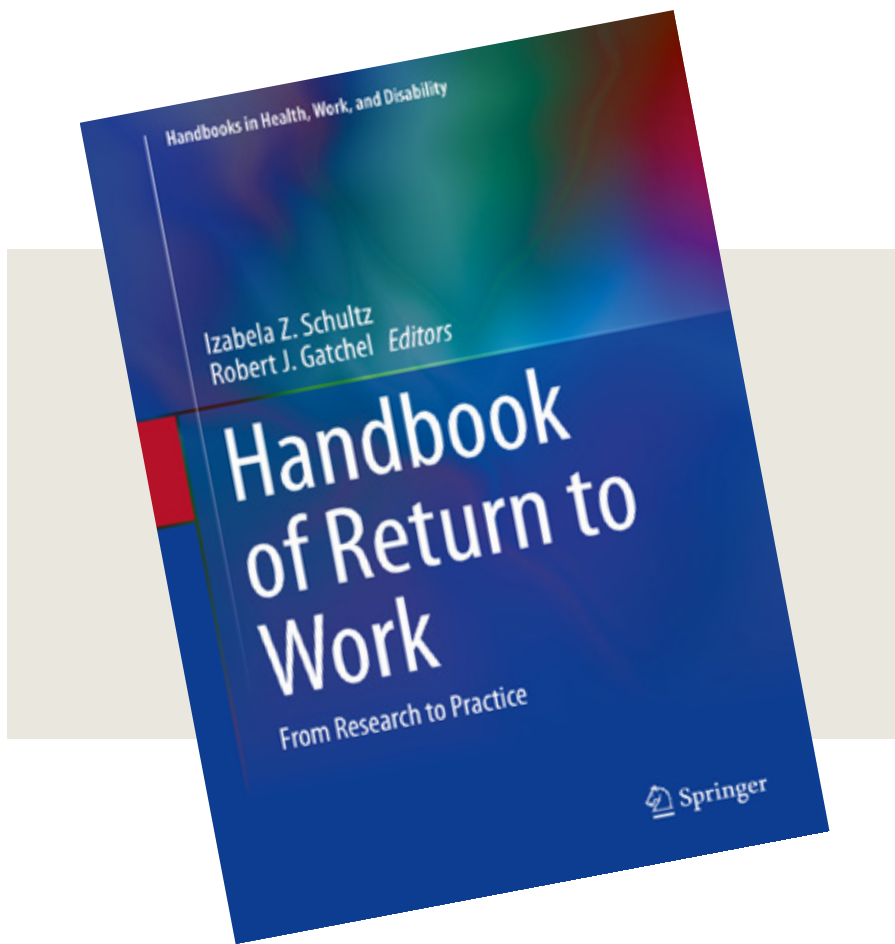
Í fyrsta hluta bókarinnar (Concepts and Models of Return to Work) er farið yfir tengsl skerðingar og fötlunar við endurkomu til vinnu og hvernig ICF Alþjóðlega flokkunarkerfið um færni, fötlun og heilsu frá WHO kemur þar inn í. Farið er yfir ýmsa áhrifaþætti varðandi endurkomu til vinnu eins og stjórnskipun, lagaumhverfi sem og félagslega og menningartengda þætti.

Í öðrum hluta bókarinnar (Measurement and Methodological Issues: Towards Transdisciplinarity) er athygli vakin á þeim þáttum sem eru annað hvort hamlandi eða styðjandi þegar verið er að gera áætlanir varðandi endurkomu til vinnu. Einnig er fjallað um rannsóknir, mælingar og aðferðarfræði er varðar þessa þætti, hvaða vandamál kunna að koma upp í því sambandi og hvernig sé best að bregðast við þeim.

Þriðji hluti bókarinnar (Evidence Informed Return to Work Approaches) er yfirgrípsmikið yfirlit yfir þá þætti sem máli geta skipt varðandi endurkomu til vinnu er varðar vinnu í heilbrigðiskerfinu sem og í starfsendurhæfingu. Farið er inn á möguleg snemmbær inngrip, breytingar í vinnuumhverfi, vinnuvistfræði, samstarf hagsmunaaðila, skipulag og stefnumótun ásamt þeim hugrænu- og hegðunarlegu þáttum einstaklingsins sem spila hér inn í.

Í fjórða hluta bókarinnar (Best Return to Work Interventions and Practices in Key Diagnoses) er fjallað um endurkomu til vinnu hjá mismunandi sjúklingshópum. Það er hjá þeim sem búa við langvinna stoðkerfisverki, heilaskaða, væga vitræna skerðingu, kvíða, áfallastreitu, þunglyndi, ýmsa aðra alvarlega geðsjúkdóma, fíkn, mænuskaða, MS, flogaveiki, krabbamein, vefjagigt, síþreytu og þeim sem misst hafa útlím. Farið ef yfir helstu einkenni hvers sjúkdóms fyrir sig, tíðni, greiningu og batahorfur. Farið er yfir hvaða helstu þættir geta haft áhrif á endurkomu til vinnu og í því sambandi horft til aldurs, kyns, kynþáttar sem og lýðfræðilegra breyta eins og hjúskaparstöðu, menntunar og vinnusögu fyrir slys eða sjúkdóm.

Í fimmta og síðasta hluta bókarinnar (Research, Policy and Practice Directions) er gerð samantekt á mismunandi tillögum er gætu aukið líkurnar á árangursríkri endurkomu til vinnu sem og viðhaldið mögulegri vinnugetu. Í því sambandi er farið inn á svið heilbrigðis-, fötlunar- og félagslegra þátta.



Hér er um yfirgrípsmikla handbók að ræða sem getur nýst fagfólki og öðrum þeim sem eru að sinna þeim sjúklingshópum sem fjallað er um í bókinni auk þess sem gefnar eru ýmsar hugmyndir um hvernig best sé að stuðla að endurkomu til vinnu. Segja má að þetta sé bók sem fáir lesa spjaldanna á milli en hinsvegar ætti fagfólk sem fæst við starfsendurhæfingu og þá ekki síður stjórnendur, rannsakendur sem og aðrir er koma að þessum málaflokki að geta fundið í henni ýmsar áhugaverðar upplýsingar sem nýst geta þeim í þeirra störfum og stefnumótun. Bókin varpar ágætu ljósi á það hversu starfsendurhæfing er margslungið fag. Bæði kemur starfsendurhæfing inn á marga þætti er varða heilbrigðis- og félagsmál, sem og málefni er tengjast lögum, reglugerðum og ýmiskonar bótaréttindum eins og endurhæfingar- og örorkulífeyri. Hvort endurkoma á vinnumarkað verði farsæl eða ekki er undir mörgum samhangandi þáttum komið, eða allt frá því að vera þættir sem tengjast alvarleika veikinda eða slyss, einstaklingnum sjálfum, meðfæddum og áunnum þáttum, samspili þeirra við nær- og fjarumhverfi, samspili og gæðum þjónustu í bráðafasa, bráðaendurhæfingu, framhaldsendurhæfingu, starfsendurhæfingu,

starfsprufu og starfsaðlögun og svo hvernig atvinnuástand og hið lagalega umhverfi, bótaréttur og ýmislegir félagslegir þættir spila með í endurkomuferlinu.

Af bókinni má draga þann lærdóm að til að endurkoma til vinnu eftir veikindi eða slys eigi að vera árangursrík þarf að fara rétt að hlutunum og gera það í rétttri röð. Til að starfsendurhæfing eigi sem mestan möguleika á að skila einstaklingnum aftur út á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys þarf að liggja fyrir frá byrjun rétt greining frá heilbrigðiskerfinu. Einnig virðist oft nauðsynleg forsenda að átt hafi sér stað sérhæfð þverfagleg endurhæfing á vegum heilbrigðiskerfisins áður en reynd er starfsendurhæfing eða endurkoma til vinnu. Þegar farið er í gegnum bók sem þessa sést að þó svo að við séum að gera ýmislegt gott hérlendis í þessum málum þá vantar enn talsvert upp á að við séum sambærileg við það sem gerist víða erlendis. Við þurfum að ná að mynda samfellu utan um einstaklinginn frá því hann dettur úr námi eða vinnu vegna veikinda eða slysa þar til hann er kominn inn á vinnumarkað eða í nám að nýju.

ÚTGÁFA VIRK

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

Verum VIRK

Bæklingurinn er ætlaður til upplýsingar fyrir almenning og fagfólk um þjónustu VIRK og liggur frammi hjá stéttarfélögum og öðrum stofnunum sem koma að starfsendurhæfingu. Í bæklingnum eru hlutverk og starfsemi VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs reifuð í stuttu máli auk þess sem leitast er við að svara mikilvægum spurningum eins og hverjir eigi rétt á þjónustu VIRK og hvernig starfsendurhæfingunni er háttað. Verum VIRK hefur verið þýddur á ensku og pólsku.



Dagbók

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



Geðheilsan og vinnustaðurinn fræðslubæklingur fyrir stjórnendur

VIRK gaf út fræðslubækling um geðræn vandamál í samvinnu við Embætti landlæknis sem ætlaður er stjórnendum á vinnustöðum. Bæklingurinn er bæði hugsaður sem almennur fræðslubæklingur um geðræn vandamál og vinnustaðinn en í honum má einnig finna upplýsingar um hvernig bregðast má við slíkum aðstæðum á vinnustaðnum.



VIRK framtíð

Helstu niðurstöður stefnumótunarvinnu stjórnar, starfsmanna, ráðgjafa og sérfræðinga sem vinna fyrir VIRK eru sett fram í þessum bæklingi; hlutverk, framtíðarsýn og gildi VIRK.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2016

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason, Rakel Ósk Sigurðardóttir, Auðunn Nielsson og fleiri

Útlit og umbrot: Atna – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja

ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



SA

SAMBAND
ALMANNATRYGGINGA



KENNI OG ANNARSKIPTI
ÍSLANDS



Reykjavíkurborg



Bandalag
háskólanna



SAMBAND
ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ



LANDSSAMTÖK
LÍFEYRISJÓÐA

