



ÁRSRIT UM STARFSENDURHÆFINGU 2019





Stjórn VIRK 2018-2019 og framkvæmdastjóri

Sitjandi frá vinstri: Sólveig B. Gunnarsdóttir, Margrét Sigurðardóttir, Vigdís Jónsdóttir, Halldóra Friðjónsdóttir, Sólveig Pétursdóttir, Unnur Sverrisdóttir.

Standandi frá vinstri: Þórey S. Þórðardóttir, Þóra Hallgrímsdóttir, Sonja Ýr Þorbergsdóttir, Finnbjörn A. Hermannsson, Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir, Þórunn Sveinbjarnardóttir.



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Guðrúnartúni 1
105 Reykjavík
Sími: 535 5700
virk@virk.is
www.virk.is

Stjórn VIRK

Halldóra Friðjónsdóttir, formaður
Finnbjörn A. Hermannsson, varaformaður

Meðstjórnendur

Gissur Pétursson
Halldór Benjamín Þorbergsson
Hannes G. Sigurðsson
Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir
Margrét Sigurðardóttir
Ragnar Þór Ingólfsson
Sólveig Anna Jónsdóttir
Sólveig Pétursdóttir
Sonja Ýr Þorbergsdóttir
Þóra Hallgrímsdóttir
Þórey S. Þórðardóttir
Þórunn Sveinbjarnardóttir

Varamenn í stjórn

Davíð Þorláksson
Georg Páll Skúlason
Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir
Gunnar Björnsson
Ragnar Þór Pétursson
Ragnhildur Ísaksdóttir
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Sigurbjörn Sigurbjörnsson
Snorri Magnússon
Unnur Sverrisdóttir

Framkvæmdastjórn VIRK

Finnbjörn A. Hermannsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Hannes G. Sigurðsson
Sólveig Anna Jónsdóttir
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Þórunn Sveinbjarnardóttir

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri
Jónína Waagfjörð, ritstjóri
Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

- 2** VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
- 4** Ávarp stjórnarformanns
- 6** Að þróast og breytast
- 10** VIRK í tölum
- 12** Árangur VIRK
- 14** VIRK Atvinnutenging
- 18** Gæðaúttekt á IPS
- 21** Mannauður VIRK
- 24** Hinn gullni meðalvegur
- 27** Framtíðarsýn í fyrirrúmi
- 30** Starfsgetumat
- 34** Var alltaf að sanna mig
- 38** Þróun örorku að teknu tilliti til lýðfræðilegra þátta
- 42** Er brjáláð að gera?
- 46** Upplifun óréttlætis á vinnustað
- 50** Ákvað að lifa í ljósinu
- 53** Úr starfi VIRK
- 54** Velliðan á vinnustað
- 59** Heilsuhjól heilbrigðara lífs
- 62** Atvinnuþátttaka einstaklinga með skerta starfsgetu - Sjónarmið atvinnurekenda
- 66** Legg áherslu á að koma eins fram við alla
- 68** Þjónustuaðilar
- 70** Viðurkenna þarf vandann
- 72** Pepp Upp
- 74** Vægur heilaskaði, heilahristingsheilkenni og endurkoma á vinnumarkað
- 78** Réttur til þjónustu hjá VIRK
- 80** Leiðir langtíma óvinnufærni til fátæktar?
- 84** Bókarýni
- 86** Útgáfa VIRK
- Halldóra Friðjónsdóttir
- Vigdís Jónsdóttir
- Líney Árnadóttir
- Auður Þórhallsdóttir
- Viðtal við Elfu Hrund Guttormsdóttur
- Viðtal við Ingibjörgu Ólafsdóttur
- Vigdís Jónsdóttir
- Viðtal við Láru Janusdóttur
- Svandís Nína Jónsdóttir
- Viðtal við Ingibjörgu Loftsdóttur, Maríu Ammendrup og Líneyju Árnadóttur
- Helena Konráðsdóttir
- Viðtal við Heiðar Má Guðnason
- Ingrid Kuhlman
- Viðtal við Machteld Huber
- Jónína Waagfjörð
- Viðtal við Sigurð Kristjánsson
- Ásta Sölvadóttir
- Viðtal við Eydísi Valgarðsdóttur
- Viðtal við Elísabetu Gísladóttur og Kolbrúnu Ingibergsdóttur
- Guðrún Raket Eiríksdóttir
- Björk Vilhelmsdóttir
- Krístín Elísabet Björnsdóttir

Halldóra Friðjónsdóttir formaður stjórnar VIRK

ÁVARP STJÓRNARFORMANNS



ÞAÐ MÁ MEÐ SANNI SEGJA
AÐ ÝMIS FRAMFARASKREF
HAFI VERIÐ STIGIN Í
KJARASAMNINGUM ASÍ OG
SA ÁRIÐ 2008.

Þar má nefna samkomulag um þróun vottunarferlis sem feli í sér vottun á framkvæmd stefnu um launajafnrétti. Niðurstaða þeirrar þróunarvinnu var fyrsti íslenski staðallinn, oftast nefndur jafnlaunastaðall, en innleiðing hans á að tryggja konum og körlum á sama vinnustað sömu laun fyrir sömu eða sambærileg störf. Annað og ekki síður mikilvægt skref var yfirlýsing um stofnun Endurhæfingarsjóðs sem hefði það meginhlutverk að draga úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði í kjölfar veikinda og slysa. Þótt SA og ASÍ hafi átt frumkvæðið að jafnlaunastaðlinum og stofnun Endurhæfingarsjóðs þekktust önnur samtök launafólks og atvinnurekenda boð um þátttöku og því eru allir aðilar íslensks vinnumarkaðar eigendur þessara verkefna. Nú hefur VIRK Starfsendurhæfingarsjóður starfað í rúman áratug og er góður árangur af starfseminni næg sönnun þess að stofnun sjóðsins var nauðsynleg og tímabær.

Einstaklingum í þjónustu VIRK fjölga með hverju árinu. Sem betur fer er það ekki bara vegna þess að veikindi hafa aukist heldur líka vegna þess að nú eru langflestir landsmenn orðnir meðvitaðir um tilvist VIRK. Kynningarherferðir hafa auðvitað

en starfsmenn á almennum markaði en þar eru greiðslur í sjúkrasjóði aftur á móti hærri. Launagreiðslur og sjúkradagpeningar tryggja fjárhagslegt öryggi en áhyggjur af framfærslu er streituvaldur sem getur dregið úr árangri af starfsendurhæfingu. Miklu skiptir að stjórnendur fylgist vel með fjarvistum vegna veikinda og hvetji starfsmenn til að leita sér strax viðeigandi aðstoðar því rannsóknir sýna að snemmbært inngrip eykur líkur á því að starfsendurhæfing skili tilætluðum árangri.

fóru í gegn um slíkt ferli. Norsk rannsókn á gögnum frá sjúkratryggingakerfinu þar í landi leiddi til svipaðrar niðurstöðu. Þeir starfsmenn sem voru með vottorð um hlutaveikindi á móti skertu starfshlutfalli voru með styttri veikindafjarveru og hærri tíðni endurkomu til vinnu en þeir sem tóku hefðbundið veikindaleyfi.

Endurskoða þarf umgjörð veikindaréttarins

Í kjarasamningum ríkis og sveitarfélaga er nú þegar ákvæði sem heimilar skert starfshlutfall í kjölfar óvinnufærni vegna veikinda eða slyss. Þar er þó tekið fram að þessi heimild sé háð leyfi forstöðumanns og því er ekki um ótvíráðan rétt starfsmanna að ræða. Það getur verið dýrt fyrir litlar stofnanir að leyfa endurkomu í skert starfshlutfall. Þá þarf stofnunin í raun að greiða viðkomandi einstaklingi full laun auk þess að greiða laun annars starfsmanns sem sinnir þeim verkefnum sem ekki rúmast innan starfshlutfalls þess sem er að koma úr veikindaleyfi. Sambærilegt ákvæði er ekki í kjarasamningum á almennum markaði og ljóst að sá kostnaður sem hlýst af langtímaveikindum og stigvaxandi endurkomu getur reynst litlum og meðalstórum fyrirtækjum mjög þungur í skauti.

Árangur af starfsemi VIRK gæti orðið enn betri ef hlutaveikindi eða stigvaxandi endurkoma til vinnu væri reglan en ekki undantekningin. Til að svo megi verða þarf að endurskoða umgjörð veikindaréttarins og huga þá sérstaklega að því hvort væri heppilegra að koma á laggirnar sérstökum sjóði sem greiddi laun þeirra sem eru lengi frá vinnu vegna veikinda og slysa. Slíkur sjóður gæti sömuleiðis greitt þau laun sem upp á vantar þegar um hlutaveikindi er að ræða og auðveldað þar með stofnunum og fyrirtækjum að taka við starfsfólki með skerta starfsgetu.

”Árangur af starfsemi VIRK gæti orðið enn betri ef hlutaveikindi eða stigvaxandi endurkoma til vinnu væri reglan en ekki undantekningin.“

átt þátt í því en ekki síður gott orðspor. Fjöldi einstaklinga hefur stigið fram og þakkað VIRK endurkomu á vinnumarkað og auðvitað er vitnisburður um gagnsemi starfsendurhæfingar besta auglýsingin.

Snemmbært inngrip mikilvægt

Ein forsenda góðs árangurs í starfsendurhæfingu er snemmbært inngrip en með því er átt við að starfsendurhæfing hefjist sem fyrst. Í kjarasamningum er samið um lengd veikindaréttar, þ.e. hversu lengi starfsmenn eiga rétt á launagreiðslum séu þeir frá vinnu vegna veikinda. Opinberir starfsmenn hafa samið um lengri veikindarétt við sína viðsemjendur

Stigvaxandi endurkoma til vinnu

Annað atriði sem þyrfti að fjalla um í kjarasamningum eru svokölluð hlutaveikindi eða endurkoma til vinnu í skertu starfshlutfalli. Jónína Waagfjörð, sviðsstjóri þróunar atvinnutengingar hjá Virk, fjallaði um ávinning atvinnulífsins af stigvaxandi endurkomu til vinnu í ársriti VIRK 2017. Þar bendir hún á hækkandi meðalaldur þjóðarinnar og þar með vinnuafldsins og þá staðreynd að heilbrigðisvandamál tengd krónískum sjúkdómum muni í framtíðinni verða æ algengari orsök fjarveru frá vinnu. Þessar breytingar kalli á nýja nálgun varðandi forvarnir auk þess sem stjórnendur fyrirtækja og stofnana þurfi að finna leiðir til að gera starfsmönnum með skerta starfsgetu kleift að vinna lengur.

En stigvaxandi endurkoma til vinnu á ekki bara við um þá sem eldri eru heldur alla þá sem snúa aftur til vinnu eftir langtíma veikindi. Í grein sinni nefnir Jónína meðal annars þýskar rannsóknir sem virðast styðja þá kenningu að stigvaxandi endurkoma til vinnu hafi jákvæð áhrif og stuðli að því að starfsmenn nái sér að fullu. Í Þýskalandi hafa starfsmenn, að læknisráði, haft möguleika á því að snúa aftur til vinnu í skertu starfshlutfalli en fá bætur í formi sjúkradagpeninga til að vega upp á móti tekjuskerðingunni. Samkvæmt rannsókn á rúmlega 28 þúsund einstaklingum sem höfðu verið fjarverandi frá vinnu vegna veikinda í meira en 45 daga flýtti stigvaxandi endurkoma fyrir fullri þátttöku á vinnumarkaði í samanburði við þá sem ekki

VIGDÍS JÓNSDÓTTIR framkvæmdastjóri VIRK

AÐ ÞRÓAST OG BREYTAST



ÁRIÐ 2018 KOMU 1965
NÝIR EINSTAKLINGAR
INN Í ÞJÓNUSTU VIRK
OG 1346 EINSTAKLINGAR
ÚTSKRIFUÐUST ÚR
ÞJÓNUSTUNNI Á ÁRINU.

U m er að ræða metfjölda bæði nýrra og útskrifaðra einstaklinga frá upphafi. Orsakir þessarar þróunar eru án efa margþættar og erfitt að benda á einn eða einfalda áhrifaþætti.

Ein mikilvæg ástæða er eflaust sú að þjónusta VIRK er orðin vel þekkt í samfélaginu sem veldur því bæði að fleiri einstaklingar sjá VIRK sem mögulegan kost í erfiðum aðstæðum og fagfólk vísar einstaklingum til VIRK í auknum mæli.

Einnig má sjá í gögnum VIRK að einstaklingar koma nú fyrr í þjónustu en áður – þ.e. þeir hafa verið styttra frá vinnumarkaði þegar þeir leita sér aðstoðar og er sú þróun mjög jákvæð þar sem betri árangur næst að jafnaði í starfsendurhæfingu ef komið er snemma að málum.

“Þessi jákvæða nálgun kallar á ýmsar breytingar og öflugar forvarnir sem hafa það að markmiði að styðja og efla getu einstaklinga til sjálfshjálpar og til að takast á við áskoranir og áföll á lífsleiðinni.”

Fleiri háskólamenntaðir einstaklingar

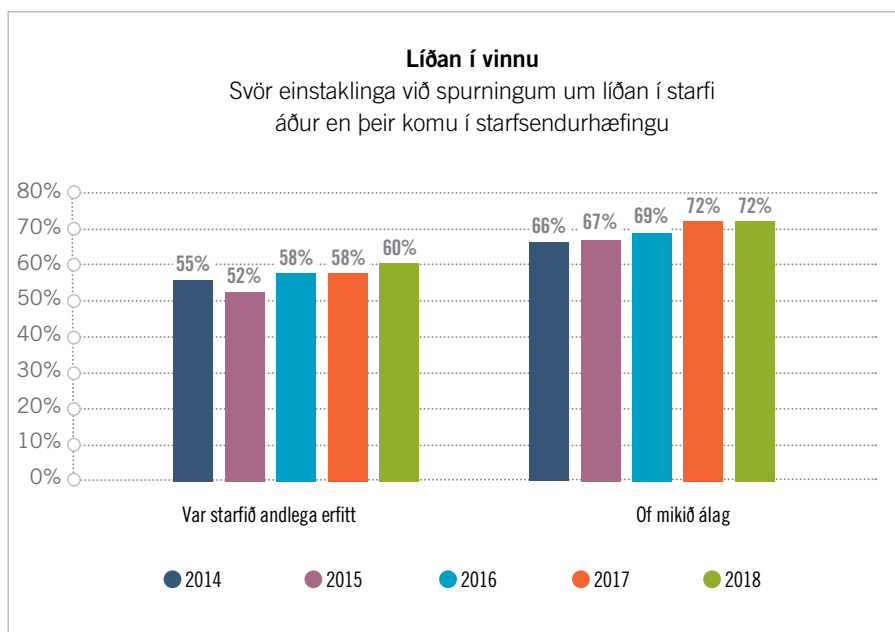
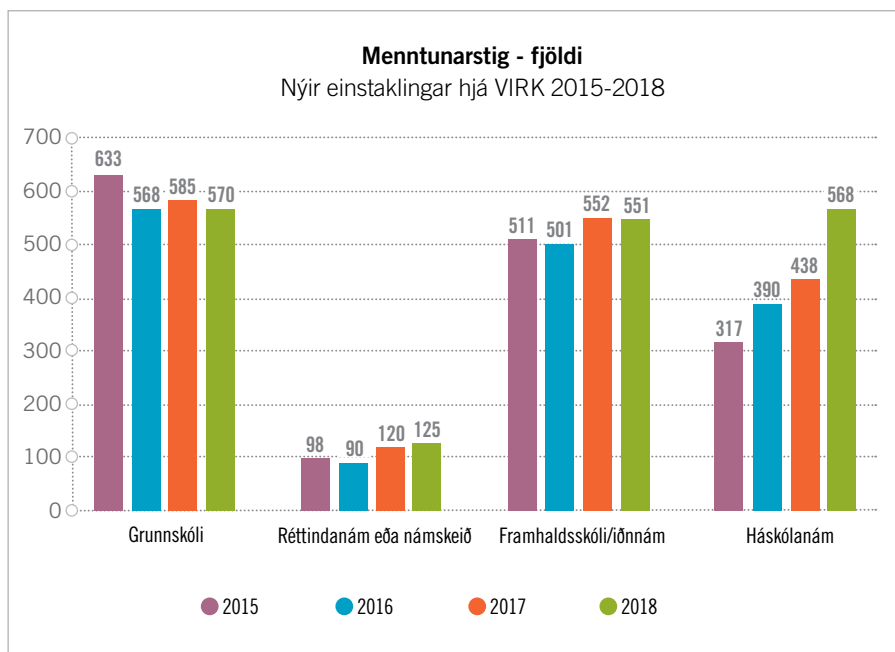
Mun fleiri háskólamenntaðir einstaklingar leituðu til VIRK á síðasta ári samanborið við fyrri ár. Þetta má m.a. sjá á myndinni um menntunarstig hér á síðunni. Sjá má að fjöldi einstaklinga með minni menntun helst nokkuð stöðugur á milli ára en 130 fleiri háskólamenntaðir einstaklingar leituðu til VIRK á síðasta ári samanborið við árið 2017. Í raun er hægt að skýra fjölgun einstaklinga í þjónustu VIRK milli ára 2017 og 2018 að mestu með fjölgun háskólamenntaðra einstaklinga í þjónustu VIRK.

Andleg vanlíðan

Annað sem vekur athygli þegar gögn um einstaklinga sem leitað hafa til VIRK undanfarin ár eru skoðuð er fjöldi þeirra sem glímur við vandamál af andlegum toga og hafa af þeim sökum átt erfitt með að sinna starfi sínu áður en þeir leita til VIRK. Þetta má m.a. sjá á mynd hér á síðunni um líðan í vinnu þar sem hlutfall þeirra sem telja að starfið hafi verið andlega erfitt og innihaldi of mikið álag fer hækkandi á undanförunum árum.

Við þetta má síðan bæta að um þriðjungur einstaklinga sem kom til VIRK á síðasta ári telur að kulnun hafi haft áhrif á starfsgetu sína og um þriðjungur nefnir áföll í þessu samhengi. Ekki eru til samanburðarhæfar tölur um kulnun og áföll frá fyrri árum þar sem fyrst var farið að spyrja um þessa þætti í upplýsingakerfi VIRK á síðasta ári.

Mikil umræða hefur átt sér stað í samfélaginu um kulnun og streitu á undanförunum mánuðum og árum og menn velja því fyrir sér hvort um sé að ræða alvarlegt samfélagslegt mein sem mikilvægt er að ná tökum á og



snúa þróuninni við. Ljóst er að vandinn er til staðar og hann er alvarlegur en við höfum hins vegar ekki vissu fyrir því að hann sé alvarlegri núna en fyrir nokkrum árum síðan því okkur skortir samanburðarhæfar tölur á milli ára.

Það er einnig rétt að benda á það að ýmis einkenni kulnunar eru svipuð og einkenni annarra sjúkdóma svo sem kvíða, þunglyndis og vefjagigtar og frá upphafi hafa mjög margir einstaklingar leitað til VIRK með einkenni þessara sjúkdóma. Einnig er eðlilegt að einstaklingar spegli sig í þeirri umræðu og upplýsingum sem fyrir liggja á hverjum tíma.

En það er sama hvernig við skoðum og veltum fyrir okkur þessum talnalegu upplýsingum, sú staðreynd liggur fyrir að of

margir einstaklingar og þar á meðal talsvert af ungu fólki í okkar samfélagi glímur við mjög alvarlegan vanda af andlegum toga. Vinna þarf með þennan vanda og mikilvægast af öllu er að reyna að finna rót vandans og koma í veg fyrir að þessi þróun haldi áfram. Í því samhengi þarf að skoða mjög marga þætti og ég hef áður í greinum mínum hér í ársriti VIRK bent á fjölmarga þætti í okkar velferðarkerfi sem þarf að breyta og bæta til að styðja og hvetja einstaklinga betur til sjálfshjálpar.

Ný skilgreining á heilbrigði

Í þessu samhengi er einnig áhugavert að velja því fyrir sér hvernig orðræða okkar er um heilsu og líðan í samfélaginu, hvaða kröfur við gerum til lífsgæða og hvaða þættir

” Á velvirk.is er að finna mikið efni sem fjallar annars vegar um jafnvægi í lífinu og hins vegar um vellíðan í vinnu. Efnið höfðar bæði til starfsmanna og stjórnenda og í raun til allra sem láta sig heilsu og vellíðan varða.“

Það séu sem hafa áhrif á getu okkar til að mæta áskorunum lífsins. Það er til dæmis umhugsunarvert að opinber skilgreining á heilbrigði hefur haldist óbreytt frá árinu 1948 þegar Alþjóða heilbrigðisstofnunin setti fram þá fullyrðingu að heilbrigði væri „það að njóta fullkomlega líkamlegrar, andlegrar og félagslegrar vellíðan en ekki einungis það að vera laus við sjúkdóma og heilsubrest“.

Á þessum tíma voru smitsjúkdómar ein helsta ógn við heilsu fólks en í dag eru langvarandi lífsstílsjúkdómar ein helsta vá hins vestræna heims og í þeim veruleika er mjög varhugavert að heilsa geri kröfu um fullkomna vellíðan á öllum sviðum. Slík skilgreining getur auðveldlega leitt til sjúkdómsvæðingar t.d. í kjölfar áfalla og ýmissa erfiðra atburða í lífi hvers manns.

Machteld Huber, læknir og heimspekingur, flutti erindi á afmælisráðstefnu VIRK 2018 en hún hefur sett fram nýja skilgreiningu á heilbrigði sem er sú að heilsa sé „getan til að aðlagast og stjórna ferðinni þegar við mætum líkamlegum, andlegum og félagslegum áskorunum í lífinu“. Hún nefnir þessa skilgreiningu jákvæða heilsu (Positive Health) og telur mikilvægt að sjá hlutina í samhengi, vera við stjórnina, sjá tilganginn og fara ekki í fórnarlambshlutverkið. Nálgunin snýst um þrautseigju og það að vera sjálfur við stjórnvölinn í sínu lífi. Þessi jákvæða nálgun kallar á ýmsar breytingar og öflugar forvarnir sem hafa það að markmiði að styðja og efla getu einstaklinga til sjálfshjálpar og til að takast á við áskoranir og áföll á lífsleiðinni.

Í þessu samhengi er einnig mikilvægt að bæði starfsmenn og stjórnendur í atvinnulífni geri sér grein fyrir ábyrgð sinni þegar kemur að kröfum, aðbúnaði og samskiptum á vinnustöðum þar sem mikilvægt er að skapa góðar vinnuaðstæður, stuðla að góðum samskiptum og möguleikum á jafnvægi vinnu og einkalífs. Hér bera allir ábyrgð bæði, starfsmenn og stjórnendur.

VelVIRK – forvarnir, stuðningur og rannsóknir

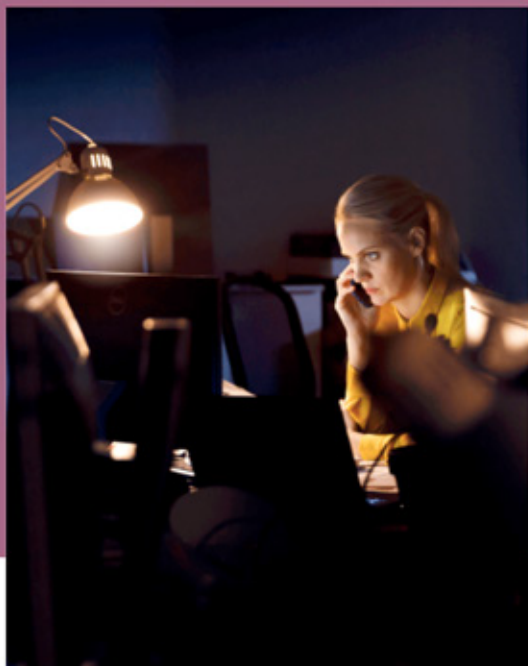
Í byrjun árs 2018 ákvað stjórn VIRK að hrinda af stað og fjármagna sérstakt forvarnarverkefni til þriggja ára þar sem markmiðið er að koma í veg fyrir að einstaklingar hverfi af vinnuarkaði vegna heilsubrests. Verkefnið er unnið í samstarfi við Félagsmálaráðuneytið, Vinnueftirlitið og Landlækniseimbættið auk þess sem fulltrúi Velferðarráðuneytisins hefur setið í stýrihóp verkefnisins. Verkefnið inniheldur m.a. eftirfarandi þætti:

Með því að fara í forvarnarverkefni af þessum toga mun VIRK í samstarfi við aðrar stofnanir og sérfræðinga nýta á uppbyggilegan hátt alla þá þekkingu og reynslu sem safnast hefur innan VIRK og samstarfsstofnana á aðstæðum og möguleikum einstaklinga sem lenda í vanda af ýmsum toga með það að markmiði að koma í veg fyrir aðstæður sem leiða til óvinnufærni einstaklinga til lengri tíma. Nánar má lesa um forvarnarverkefnið í viðtali við teymið sem stendur að baki verkefninu hér aftar í ársritinu.

VIRK atvinnutenging í starfsendurhæfingu

Á fyrstu árum starfsemi VIRK var lögð mikil áhersla á það að byggja upp góðan starfsendurhæfingarferil sem uppfyllir tiltekna faglegar viðmiðanir í samstarfi við fagaðila um allt land. Samhliða var gæðakerfi innleitt til að tryggja gæði og öryggi þjónustunnar. Þessi uppbygging hefur verið árangursrík og skilað stórum hópi einstaklinga með aukna vinnugetu í virka atvinnuþátttöku.

- 1 Rannsókn á því hvaða þættir hafa áhrif á það hvort einstaklingar sem glíma við langtíma veikindi snúi til baka í vinnu. Rannsóknin er unnin í samstarfi við Vinnueftirlitið og fleiri aðila.
- 2 Vitundarvakning um þá þætti á vinnustöðum og í umhverfi einstaklinga sem geta valdið heilsubresti og óvinnufærni. Þetta er gert í formi stikla og auglýsinga og fyrsti hluti þeirra birtist í desember 2018 undir yfirskriftinni „Er brjáláð að gera? Vinnum saman að jafnvægi“. Fleiri stiklur eru væntanlegar á árinu 2019 og verður herferðinni haldið áfram út árið og jafnvel lengur.
- 3 Vefsíða sem inniheldur ýmsan fróðleik, ráðleggingar, greinar, tæki og tól til að stuðla að auknu jafnvægi í lífinu og aukinni vellíðan í vinnu. Þessi síða er komin í loftið og heitir: www.velvirk.is. Á velvirk.is er að finna mikið efni sem fjallar annars vegar um jafnvægi í lífinu og hins vegar um vellíðan í vinnu. Efnið höfðar bæði til starfsmanna og stjórnenda og í raun til allra sem láta sig heilsu og vellíðan varða.
- 4 Samstarf um heilsueflandi vinnustaði þar sem m.a. á að setja fram viðmið og leiðbeiningar um þá þætti sem vinnustaðir þurfa að uppfylla til að geta skilgreint sig sem heilsueflandi vinnustað. Þetta verkefni er í undirbúningi og í haust verður farið af stað með tilraunaverkefni með þátttöku nokkurra vinnustaða þar sem þessi viðmið verða þróuð og innleidd og árangurinn mældur. Byggt er á grunni svipaðra verkefna Embættis landlæknis hvað varðar Heilsueflandi samfélag og Heilsueflandi skóla sem hafa öll heimsmarkmið Sameinuðu þjóðanna til hliðsjónar eða að leiðarljósi.



Líðan í vinnu

Hvernig líður þér í vinnunni?

Við berum öll sameiginlega ábyrgð á vellíðan á vinnustað.

Deila



Velvirk.is

„Það er enginn einn sem finnur lausnina heldur næst árangurinn fyrst og fremst í samstarfinu þar sem framlag allra er mikilvægt og mikilvægast af öllu er að hlusta á einstaklinginn, hvetja hann og styðja til aukinnar getu og sjálfshjálpar.“

Á undanförunum þremur árum hefur síðan verið þróuð mjög markviss þjónusta – VIRK atvinnutenging - sem miðar að aukinni atvinnutengingu í starfsendurhæfingu og ráðnir hafa verið inn sérhæfðir atvinnulífstenglar sem aðstoða einstaklinga við að finna störf við hæfi í lok starfsendurhæfingarferils. Lítið er á þessa þjónustu sem hluta af starfsendurhæfingarferlinu og stendur hún þeim einstaklingum til boða sem ekki hafa getu til að finna sjálfir starf á vinnumarkaði í lok starfsendurhæfingar.

VIRK atvinnutenging hefur skilað mjög góðum árangri sem Jónína Waagfjörð, sviðsstjóri hjá VIRK, gerir betur grein fyrir í grein sinni hér aftar í ársritinu. Það hefur verið sérstaklega ánægjulegt að vinna með fyrirtækjum um allt land í þessu verkefni og það er ljóst að það eru til staðar ótal tækifæri í atvinnulífinu fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu ef tryggður er viðunandi stuðningur og þjónusta.

Þróun og samstarf

VIRK hefur á undanförunum 10 árum verið að þróa stöðugt þjónustu sína í takt við reynslu, árangur og rannsóknir hérlendis og erlendis. Markmiðið er ávallt að bjóða upp á faglega þjónustu af bestu gæðum sem skilar árangri fyrir bæði einstaklinga og samfélag.

Starfsendurhæfing er tiltölulega ný faggrein sem er í stöðugri þróun um allan heim.

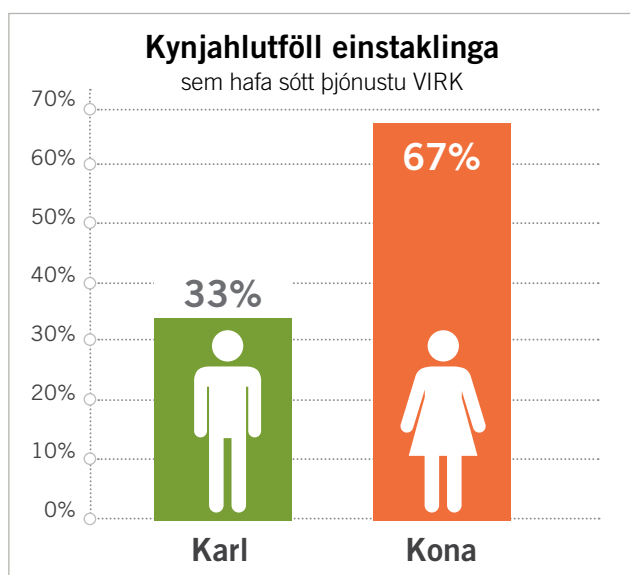
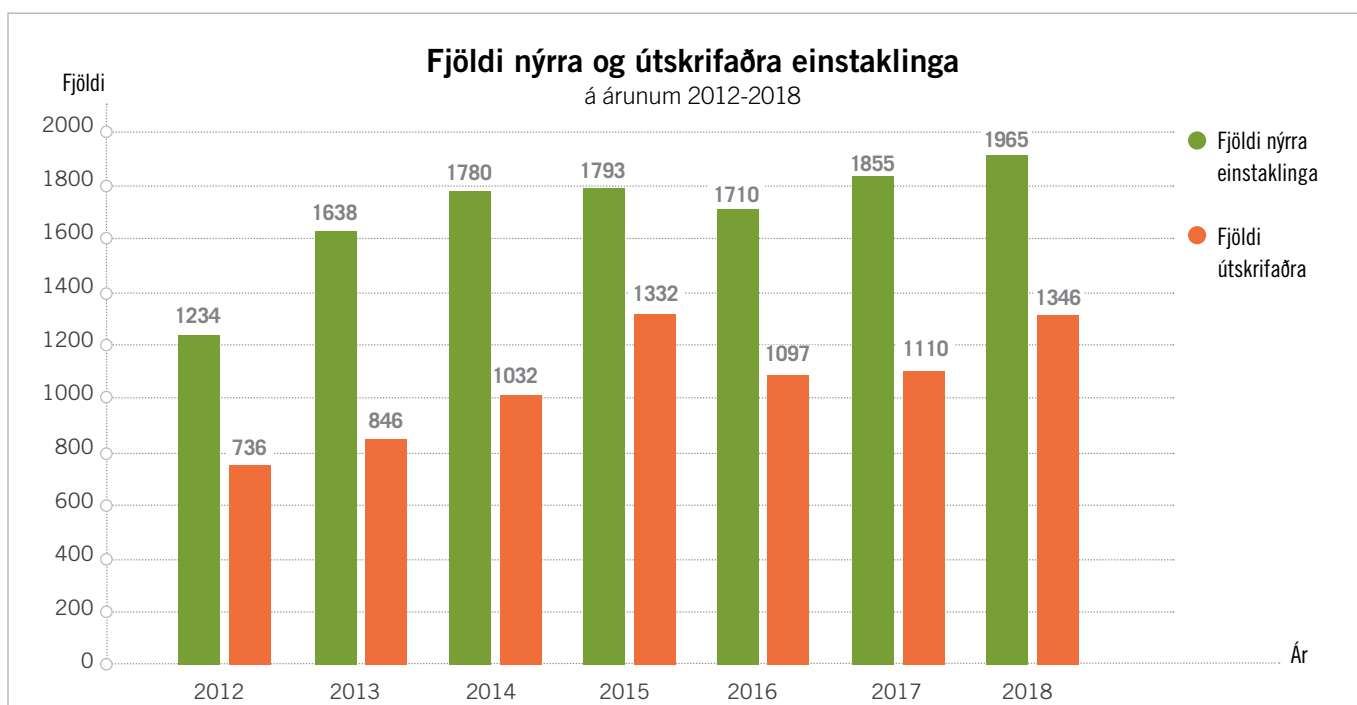
Einstaklingar sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda eru undantekningarlítið að glíma við flókinn vanda og flóknar aðstæður sem kallar á það að mismunandi fagstéttir vinni saman að því að veita meðferð og finna lausnir auk þess sem nauðsynlegt er að ólíkar stofnanir velferðarkerfisins vinni saman út frá þeim fjölbreyttu þörfum sem einstaklingar hafa.

Það er enginn einn sem finnur lausnina heldur næst árangurinn fyrst og fremst í samstarfinu þar sem framlag allra er mikilvægt og mikilvægast af öllu er að hlusta á einstaklinginn, hvetja hann og styðja til aukinnar getu og sjálfshjálpar. Það er því mikilvægt þegar byggð er upp þjónusta á sviði starfsendurhæfingar að nálgast það verkefni með bæði auðmýkt og í vissu um að sífellt sé unnt að gera betur og læra af reynslu og rannsóknum.

Hafa þarf það einnig í huga að þjónusta á sviði starfsendurhæfingar mun alltaf taka mið af því velferðarkerfi og þeim samfélagslega veruleika sem er til staðar á hverjum tíma. Þjónustan getur því aldrei átt sér stað í tómarúmi heldur aðeins í samstarfi við fjölda ólíkra aðila þar sem hver um sig leggur sitt af mörkum og ávallt með hagsmunum einstaklinga í forgrunni.

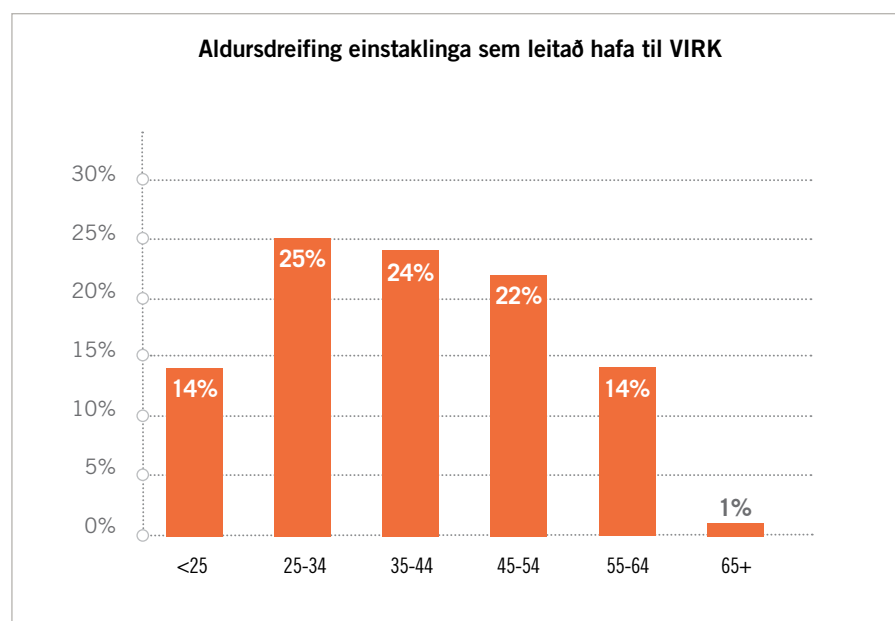
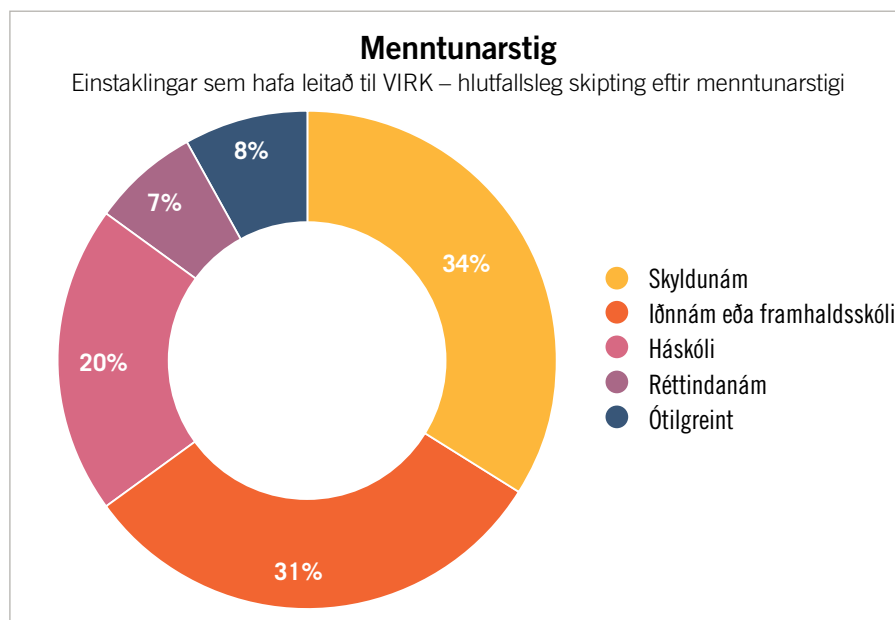
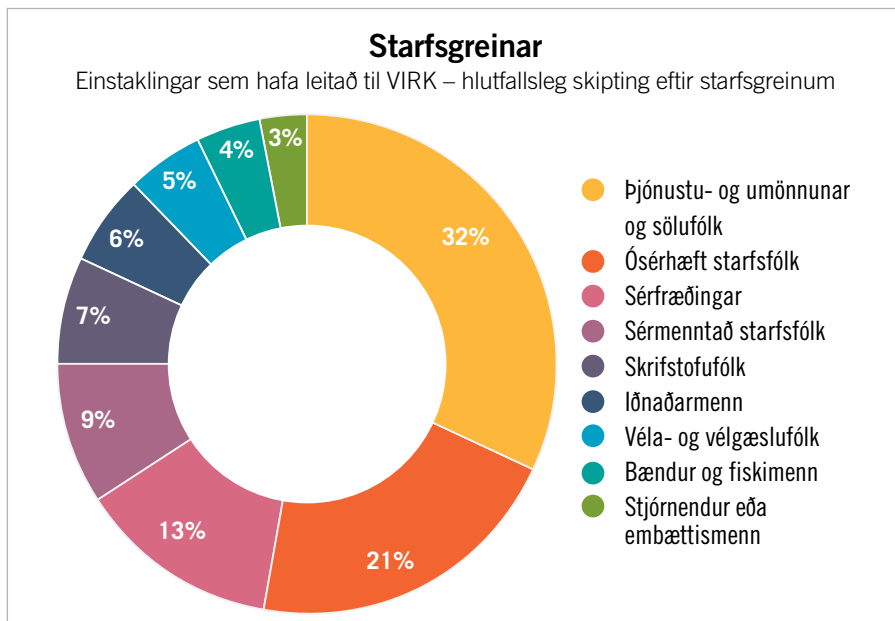
VIRK Í TÖLUM

- 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.

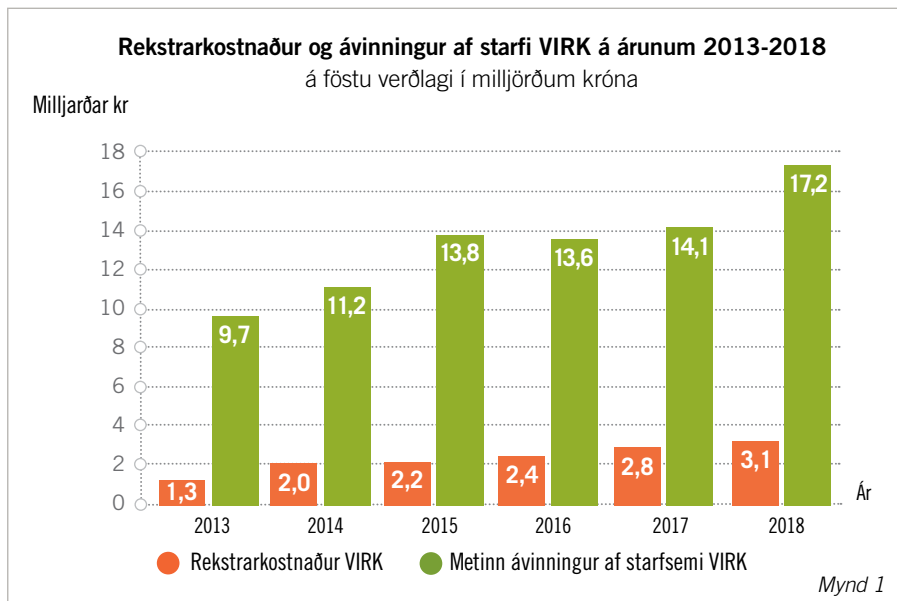


Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2018

| | |
|--|---------------|
| Heildarfjöldi sem hefur leitað til VIRK | 14.971 |
| Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni | 2.465 |
| Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast) | 8.695 |
| Fjöldi sem hefur hætt þjónustu | 3.811 |

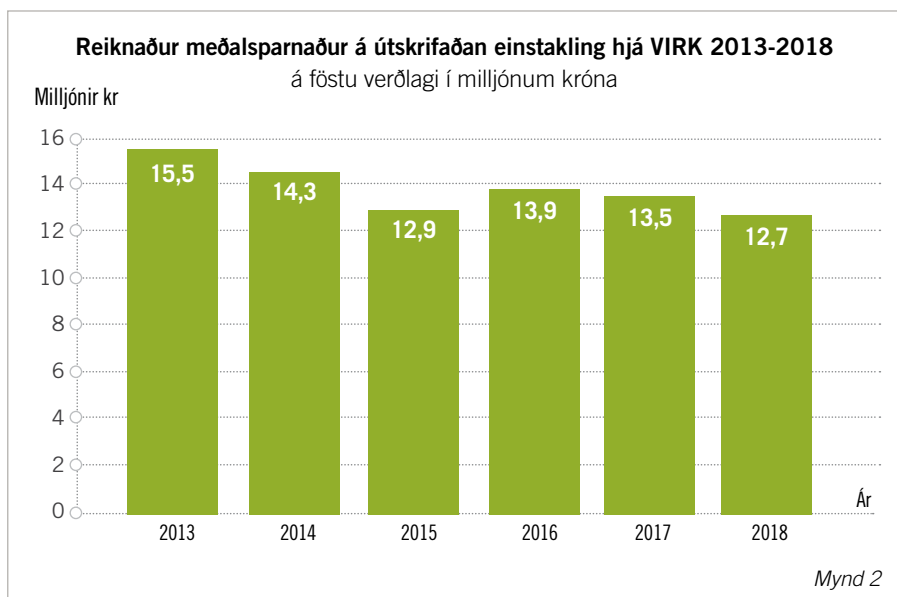


ÁRANGUR VIRK



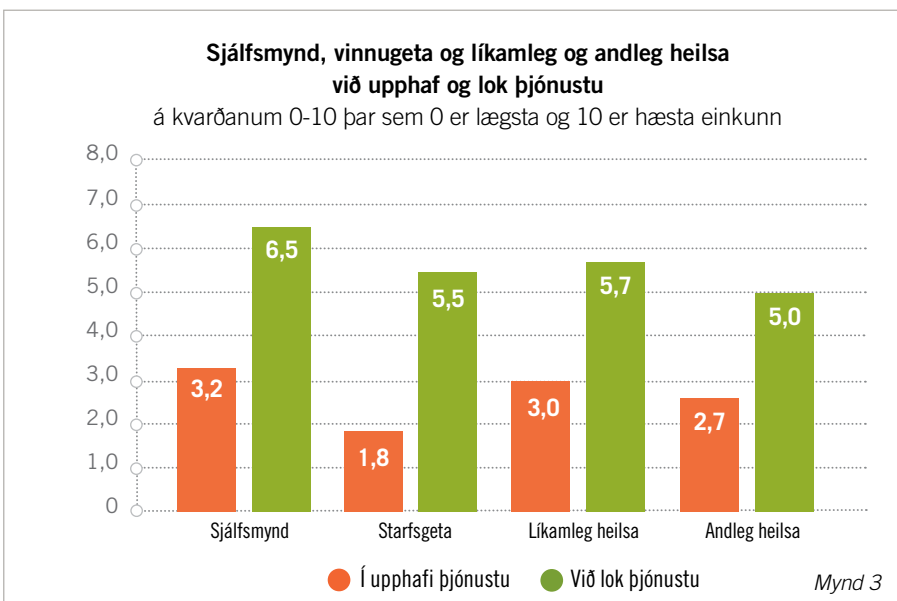
Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur metið ávinning af starfsemi VIRK á undanförunum sex árum og sýnir myndin hér að ofan niðurstöður þessa mats. Á árinu 2018 er ávinningur af starfi VIRK metinn um 17,2 milljarða króna og rekstrarkostnaður sama árs um 3,1 milljarðar króna. Matið er byggt á ópersónugreinanlegum gögnum úr upplýsingakerfi VIRK ásamt öðrum upplýsingum og er miðað við tilteknar forsendur um aðdrif einstaklinga án þjónustu VIRK. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.



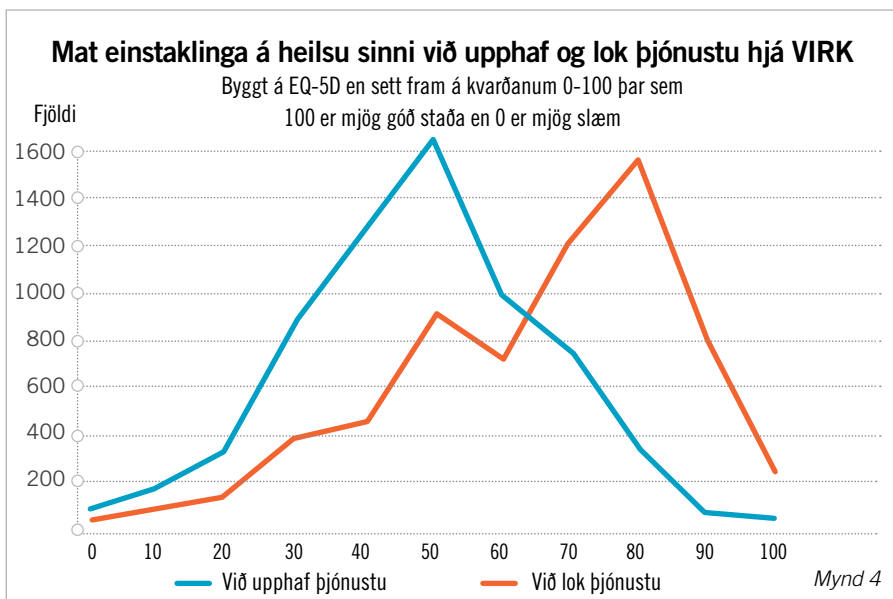
Mynd 2

Samkvæmt niðurstöðum Talnakönnunar er reiknaður meðal ávinningur á hvern útskrifaðan einstakling frá VIRK 12,7 milljónir króna á árinu 2018. Myndin hér til vinstri sýnir reiknaðan meðalsparnað á hvern útskrifaðan einstakling hjá VIRK á árunum 2013 – 2018. Á árunum 2015 og 2018 voru útskrifaðir hlutfallslega margir einstaklingar sem höfðu verið lengi í þjónustu og glímdu við flókinn vanda. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.



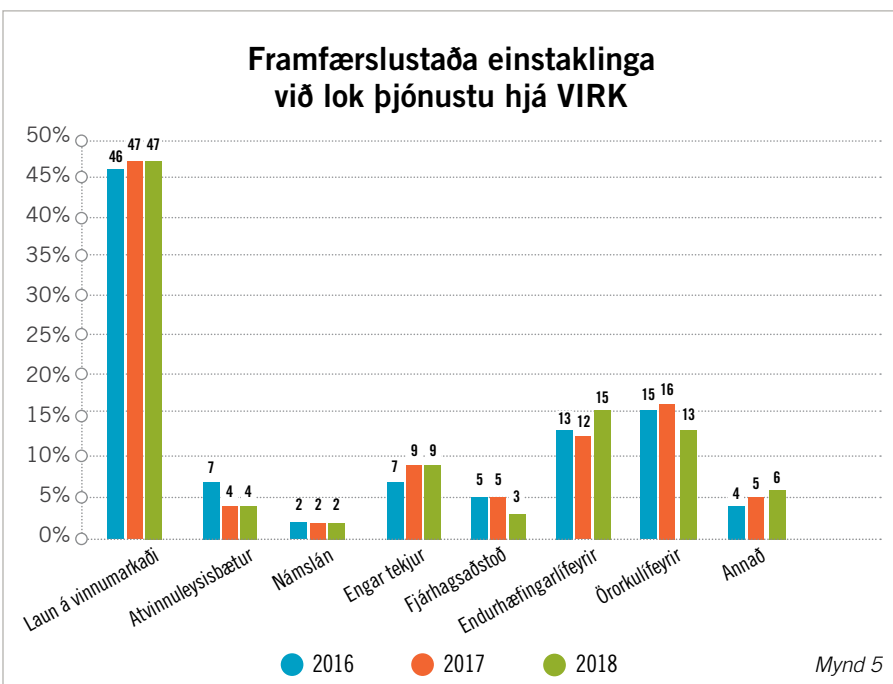
Mynd 3

Öllum einstaklingum sem útskrifast frá VIRK er boðið að taka þátt í þjónustukönnun þar sem þeir eru beðnir um að svara spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar. Myndin hér til vinstri inniheldur upplýsingar úr þessari könnun þar sem sjá má að einstaklingar telja að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra hvað varðar bættu sjálfsmynd, aukna starfsgetu og bættrar líkamlegrar og andlegrar heilsu.



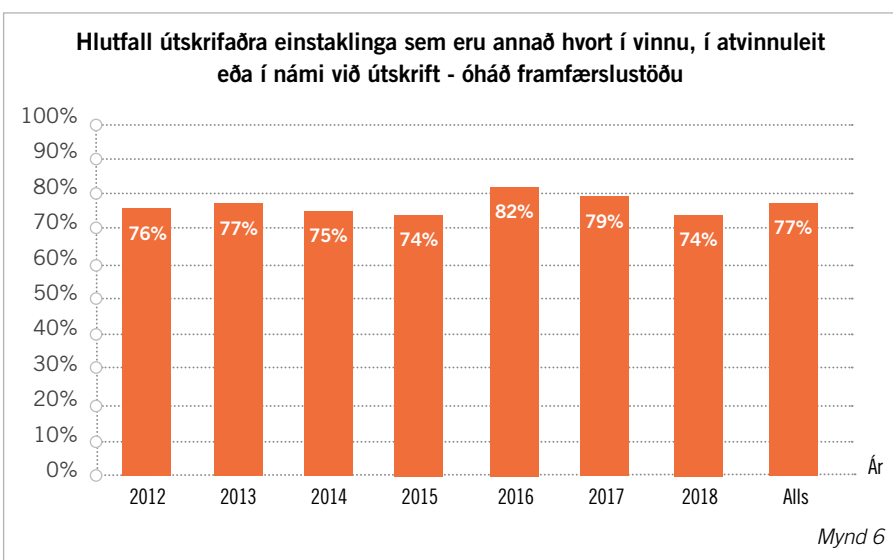
Mynd 4

Einstaklingar eru beðnir um að meta heilsu sína við upphaf og lok þjónustu á svokölluðum EQ5D mælikvarða en hann inniheldur 5 spurningar um heilsu og lífsgæði þar sem einstaklingar skrá tölu á kvarðanum 0-100 þar sem 0 er mjög slæmt og 100 er mjög gott. Myndin hér til vinstri sýnir niðurstöðu við upphaf og lok þjónustu og hliðrun línunnar sýnir að einstaklingar meta heilsu sína og lífsgæði mun betri við lok þjónustu en við upphaf hennar.



Mynd 5

Myndin sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra einstaklinga með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2016-2018. Hafa þeir í huga að ekki er um að ræða fjölda einstaklinga heldur stöðugildi því hver einstaklingur getur verið með fleiri en eina tegund framfærslu við útskrift. Ef einstaklingur fer t.d. í hálf t starf þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.



Mynd 6

Í stað þess að skoða stöðugildi eins og gert er á mynd 5 er hér horft til fjölda einstaklinga. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem ljúka þjónustu hjá VIRK og eru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða námi við útskrift. Hér má sjá að 74% einstaklinganna sem luku þjónustu á árinu 2018 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 77% einstaklinga sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.



Hrönn Hinriksdóttir, Þóra Friðriksdóttir, Fabio La Marca, Anna Lóa Ólafsdóttir, Þorsteinn Gísli Hilmarsson, Katrín Monika Jósefsdóttir, Linda Huld Loftsdóttir, Sigurbjörg Gunnarsdóttir, Helena Konráðsdóttir.

VIRK ATVINNUTENGING

TIL VINNU Á NÝ

VIRK
ATVINNUTENGING

HLUTVERK VIRK ER AÐ EFLA STARFSGETU EINSTAKLINGA Í KJÖLFAR VEIKINDA EÐA SLYSA MEÐ ÁRANGURSRÍKRI STARFSENDURHÆFINGARÞJÓNUSTU OG MEÐ AUKINNI ÞEKKINGU, RANNSÓKNUM OG REYNSLU TRYGGIR VIRK SAMÞÆTTA, ÁRANGURSRÍKA OG ÖRUGGA ÞJÓNUSTU Á ÞVÍ SVIÐI.

Samkvæmt lögum um atvinnutengda starfsendurhæfingu nr. 60 frá árinu 2012 (10. grein, lið d.), þá er hlutverk VIRK einnig að „*Veita atvinnurekendum og stjórnendum nauðsynlega fræðslu og stuðning með það að markmiði að stuðla að endurkomu einstaklinga til starfa eða auka möguleika þeirra til þátttöku í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu vegna heilsubreysts í kjölfar veikinda eða slysa.*“

Með þessi hlutverk að leiðarljósi var farið af stað með sérstakt þróunarverkefni árið 2016 þar sem stefnt var að því að tengja einstaklinga með skerta starfsgetu markvisst við vinnumarkaðinn áður en starfsendurhæfingu þeirra lauk. Því fyrr sem einstaklingar reyna endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys, því líklegra er að þeir komist aftur út á vinnumarkaðinn og því er mikilvægt að gefa einstaklingum tækifæri til að komast í vinnu við hæfi snemma í starfsendurhæfingarferlinu.

„Því fyrr sem einstaklingar reyna endurkomu til vinnu eftir veikindi eða sly, því líklegra er að þeir komist aftur út á vinnumarkaðinn og því er mikilvægt að gefa einstaklingum tækifæri til að komast í vinnu við hæfi snemma í starfsendurhæfingarferlinu.“

Strax í byrjun verkefnisins var lögð mikil áhersla á að ná góðu samstarfi við vinnumarkaðinn og auka fræðslu og stuðning við fyrirtæki og stofnanir. Í heimsóknnum til fyrirtækja fór fram ákveðin fræðsla um starfsemi VIRK, um mögulegan ávinning af því að ráða hæft starfsfólk sem var að ljúka starfsendurhæfingu til starfa og þann stuðning sem VIRK var tilbúin að veita í þessu ferli. Í kjölfar þessara heimsókna mynduðust tengsl milli atvinnulífstengla VIRK og tengiliða þeirra í fyrirtækjunum og mörg fyrirtæki skrifuðu undir sérstakan samstarfssamning við VIRK. Þetta skref hefur reynt verkefninu mjög mikilvægt og er enn mikilvægur þáttur í samskiptum við fyrirtækin. Í hvert sinn sem haft er samband við þessi fyrirtæki er reynt að tala við skráða tengiliði sem oft hafa þegar fengið fræðslu um atvinnutengingu einstaklinga með skerta starfsgetu sem auðveldar allt áframhaldandi samstarf.

200 fyrirtæki í samstarfi

Í dag eru um 200 fyrirtæki með undirritaðan samstarfssamning við VIRK en í upplýsingagrunni VIRK eru nú skráð yfir 900 fyrirtæki og stofnanir. Núna stendur yfir sérstakt átak þar sem lögð er áhersla á að nálgast fyrirtæki sem ekki hafa verið í virku samstarfi við VIRK til þessa. Sendur var út fjölpóstur á þessi fyrirtæki og honum fylgt eftir með ósk um að fá að koma í heimsókn til að veita upplýsingar um starfsemi VIRK og starf atvinnulífstengla VIRK við að aðstoða einstaklinga með

skerta starfsgetu við að komast aftur á vinnumarkaðinn.

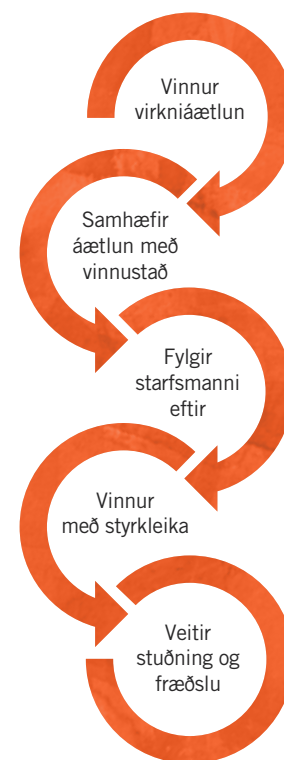
Gert var ráð fyrir að niðurstöður þróunarverkefnisins gætu haft marktæk áhrif á ferli einstaklinga í starfsendurhæfingu hjá VIRK. Þetta varð raunin, því árið 2018 var ákveðið að það ferli sem búið var að vinna eftir í þróunarverkefninu yrði varanlegt verkferli fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu sem voru tilbúnir til að reyna endurkomu á vinnumarkað en þurftu sérstaka aðstoð til þess.

Einstaklingum er vísað í þjónustu hjá sérstökum atvinnulífstenglum þegar þeir eru metnir tilbúnir til að reyna endurkomu inn á vinnumarkaðinn, um 3–4 mánuðum áður en starfsendurhæfingu lýkur. Þar fá þeir stuðning frá atvinnulífstengli við undirbúning fyrir atvinnuleit og stuðning í gegnum allt ferlið þar til þeir eru komnir í vinnu. Margir eflast mjög á þessum tíma og sækja sjálfir um störf sem auglýst eru á almennum vinnumarkaði. Þá hefur komið í ljós að einstaklingum sem hafa verið lengi frá vinnumarkaði gagnast vel að fá tækifæri til að koma inn á vinnumarkaðinn á stigvaxandi máta og það eykur líkurnar á árangursríkri endurkomu á vinnumarkaðinn. Í þeim tilfellum er unnin sérstök virkniáætlun af atvinnulífstengli í samvinnu við starfsmanninn og yfirmann hans. Þar er tekið mið af verkefnum, vinnuferlum, aðstæðum og vinnutíma á viðkomandi vinnustað og síðan eru gerðar endurbætur á áætluninni eins og þurfa þykir. Bæði er lögð áhersla á að styðja einstaklinginn en ekki síður vinnustaðinn, bæði stjórnendur og samstarfsmenn, eins og óskað er eftir.

Eftirfylgni er með starfsmanni inni á vinnustaðnum í samráði við starfsmanninn og vinnustaðinn og getur atvinnulífstengill aðstoðað við úrlausnir vandamála og hindrana sem upp geta komið. Á meðan einstaklingar eru í atvinnutengingu geta atvinnulífstenglarnir keypt einstaklingsmiðuð úrræði frá ýmsum fagaðilum sem auðveldað geta endurkomu inn á vinnumarkaðinn. Þetta geta verið úrræði eins og vinnuvistfræðilegt mat á vinnuumhverfi framkvæmt af sjúkrapjálfa eða iðjupjálfa, viðtöl hjá sálfræðingi til stuðnings sem og sérstök námskeið sem geta aukið möguleika einstaklings á vinnumarkaðinum. Mynd 1 sýnir samstarf VIRK og vinnustaðar í endurkomuferlinu.

Í lok árs 2018 störfuðu fimm atvinnu-

Hvað gerir VIRK?

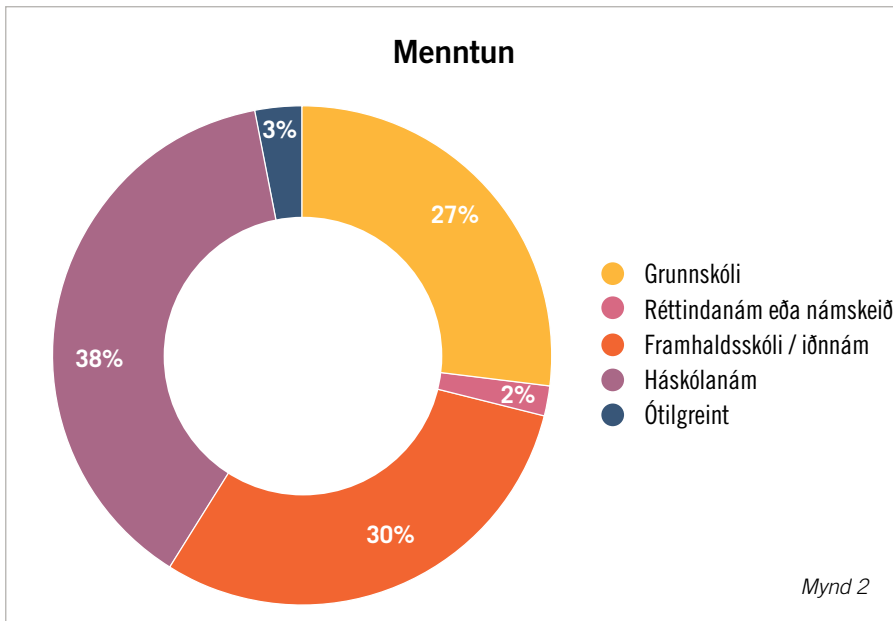


Mynd 1

lífstenglar í rúmlega 4 stöðugildum og aðstoðuðu ráðgjafa VIRK á höfuðborgarsvæðinu (35 talsins) við að koma einstaklingum með skerta starfsgetu aftur inn á vinnumarkaðinn eftir starfsendurhæfingu. Auk þessa störfuðu fjórir atvinnulífstenglar við IPS-atvinnutengingu (Individual Placement and Support) í um 3,5 stöðugildum og aðstoðuðu þeir einstaklinga með alvarleg geðræn vandamál við að komast inn á vinnumarkaðinn. Þessir einstaklingar komu í þjónustu VIRK í gegnum samstarf við geðdeild Landspítalans – Laugarási og geðheilsuteymi heilsugæslunnar á höfuðborgarsvæðinu, bæði austur og vestur.

156 störf árið 2018

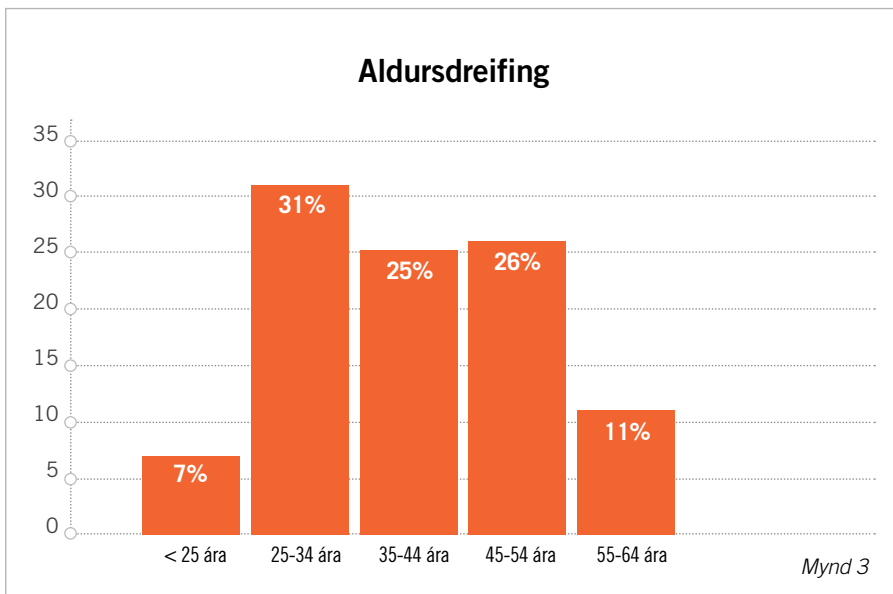
Tæplega 300 tilvísanir bárust frá ráðgjöfum VIRK um aðstoð fyrir einstaklinga sem voru að klára starfsendurhæfingu hjá VIRK árið 2018 og fundu atvinnulífstenglar VIRK 156 störf á því ári. 26 þessara starfa voru fyrir einstaklinga í IPS-atvinnutengingunni sem tók að meðaltali um 6 mánuði að finna en 130 starfanna voru fyrir einstaklinga sem voru að klára almenna starfsendurhæfingu en þau störf tók að meðaltali rúmlega 3 mánuði að finna. Í 14% tilfella var gefið tækifæri á stigvaxandi endurkomu inn á vinnumarkaðinn. Um



30% af þeim störfum sem fundust árið 2018 voru störf sem einstaklingarnir fundu sjálfir en allir fengu þeir aðstoð við atvinnuleitina frá sínum atvinnulífstengli og margir fengu áframhaldandi stuðning eftir að í starf var komið.

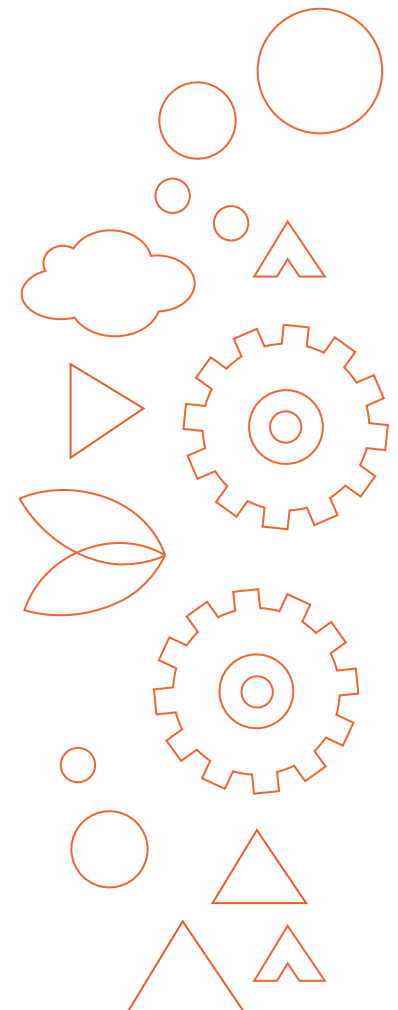
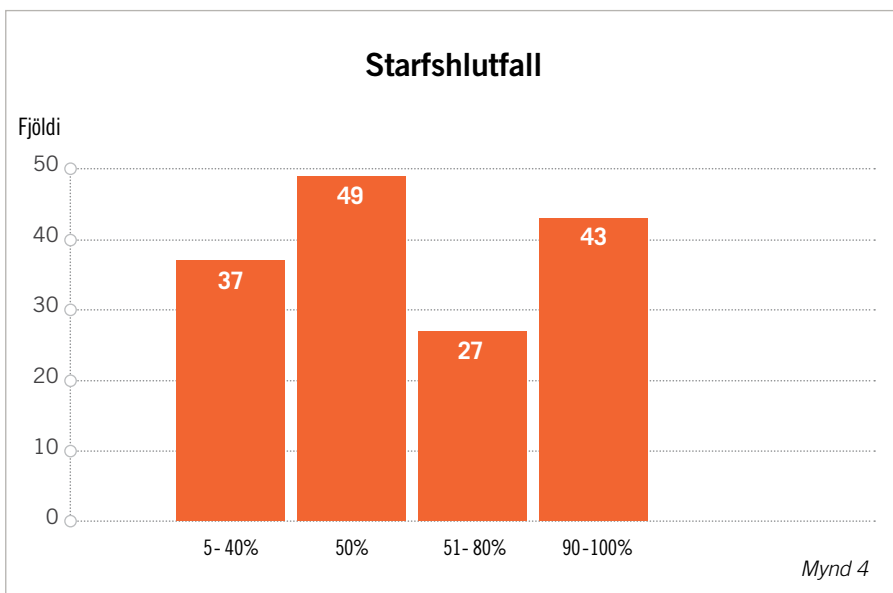
Mynd 2 sýnir menntun þeirra sem útskrifuðust í starf eftir þjónustu hjá atvinnulífstenglum og mynd 3 aldursdreifingu þeirra.

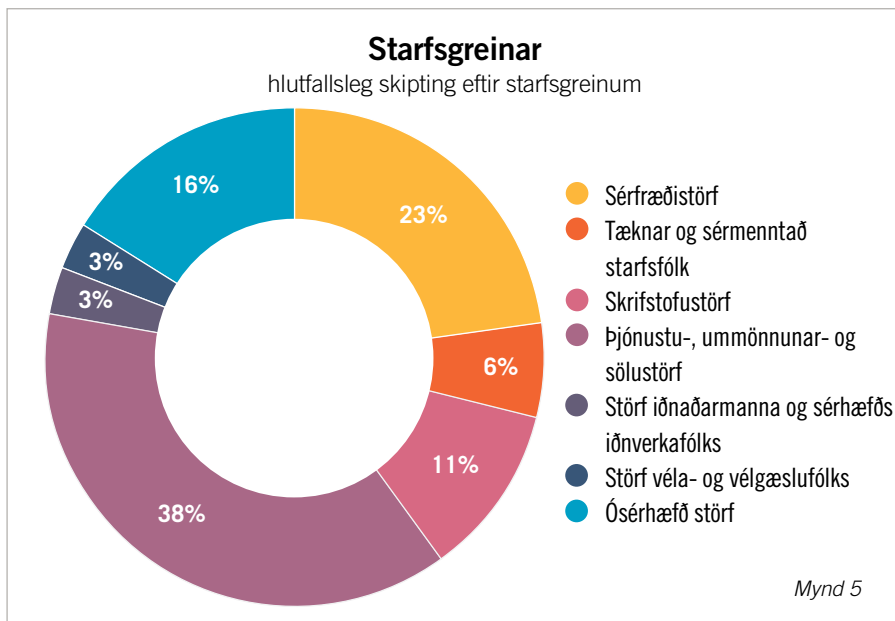
Á mynd 4 má sjá hver starfshlutföllin voru fyrir þau störf sem fundust árið 2018. Langflestir fara í hlutastörf eftir að þjónustu hjá atvinnulífstengli lýkur, enda eru þeir einstaklingar sem vísað er til þeirra með skerta starfsgetu. Ánægjulegt er að sjá að þó nokkuð stórt hlutfall, eða 28%, eru í 90–100% starfshlutfalli.



Mynd 5 sýnir síðan þær starfsgreinar sem einstaklingarnir störfuðu við í lok þjónustu. Þar eru tvær stærstu starfsgreinar þjónustu-, umönnunar- og sölustörf (38%) og sérfræðistörf (23%).

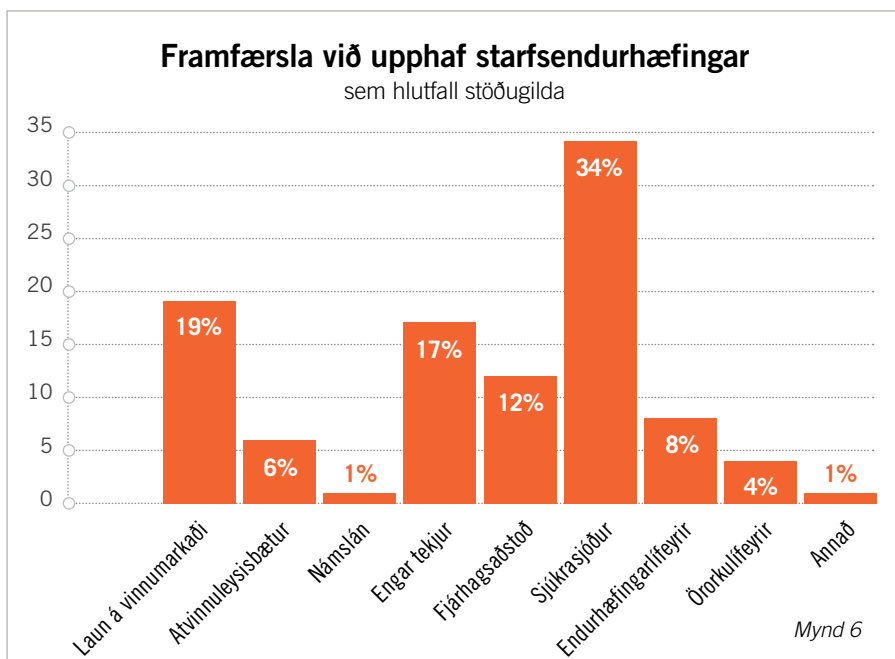
Um 57% þeirra einstaklinga sem útskrifuðust í starf eftir þjónustu hjá



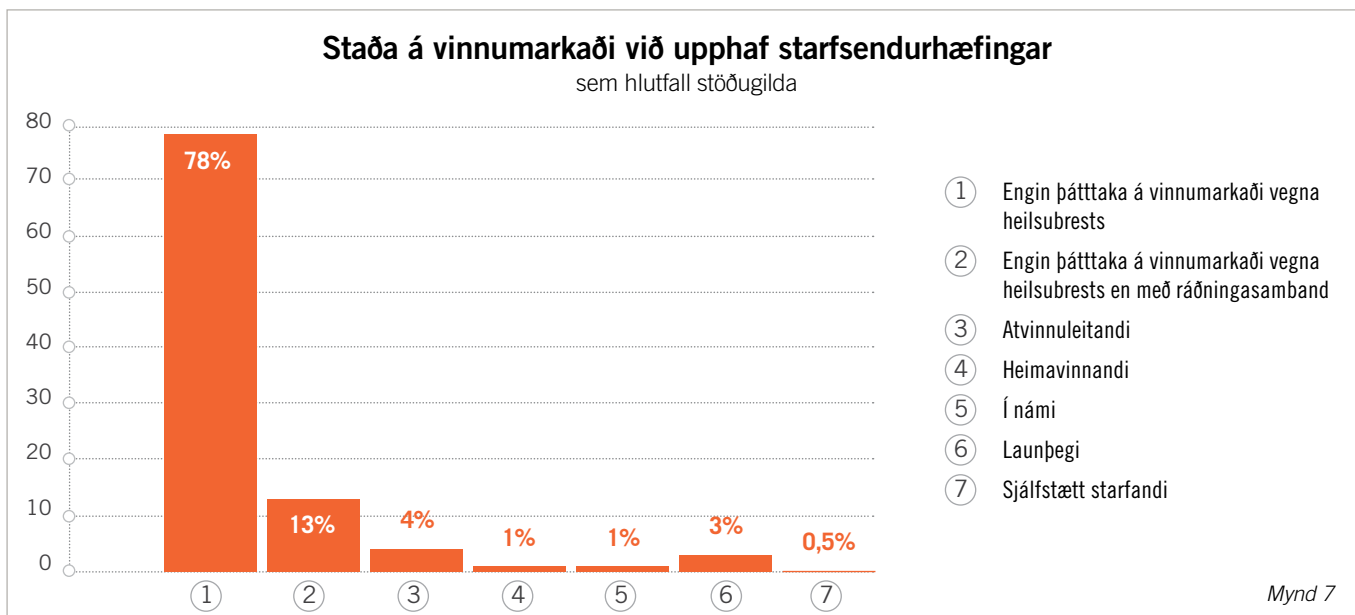


atvinnulífstenglum VIRK voru búnir að vera fjarverandi frá vinnumarkaðinum í allt að 6 mánuði áður en þeir komu í þjónustu til VIRK en 12% þeirra höfðu verið meira en 36 mánuði fjarverandi frá vinnumarkaðinum. Við þetta bætist síðan sá tími sem starfsendurhæfingin tekur en meðaltími í þjónustu hjá öllum einstaklingum sem útskrifuðust úr þjónustu VIRK árið 2018 var 15,7 mánuðir.

Mynd 6 sýnir framfærslu við upphaf þjónustu og mynd 7 sýnir stöðu á vinnumarkaði við upphaf þjónustu hjá VIRK fyrir þá einstaklinga sem þáðu aðstoð hjá atvinnulífstenglum VIRK og útskrifuðust í starf að lokinni almennri starfsendurhæfingu árið 2018. Telja má líklegt að margir þeirra hefðu átt erfitt með að finna sér vinnu á eigin spýtur. Allir þeir sem komu inn í þjónustu og voru með laun á vinnumarkaði við upphaf þjónustu voru búnir að missa þá tengingu og nutu því aðstoðar frá atvinnulífstenglum VIRK.



Eins og sjá má hér á öðrum stað í ársritinu í umfjöllun um útreikninga Talnakönnunar þá er metinn ávinningur af starfsemi VIRK verulegur. Samkvæmt þeim útreikningum er reiknaður meðalsparnaður á hvern útskrifaðan einstakling árið 2018 12.7 milljónir króna. Það er einnig fjárhagslegur hagur einstaklingsins í flestum tilfellum að fara aftur út á vinnumarkaðinn auk þeirra beinu lífsgæða sem felast í því að verða virkur þátttakandi í samfélaginu. Það er því til mikils að vinna að starfsendurhæfingu einstaklinga ljúki með endurkomu inn á vinnumarkaðinn.



GÆÐAÚTTEKT Á IPS



NIÐURSTÖÐUR FYRSTU
FORMLEGU GÆÐAÚTTEKTAR
Á ÞEIRRI IPS ÞJÓNUSTU
SEM VEITT ER AF ATVINNU-
LÍFSTENGLUM VIRK,
MEÐFERÐARGEÐDEILD
LSH Á LAUGARÁSI
OG GÆÐHEILSUTEYMI
HEILSUGÆSLU HÖFUÐ-
BORGARSVÆÐISINS
AUSTUR LOFAR GÓÐU
UM ÁRANGUR.

Tilgangur úttektarinnar er að kortleggja hver staðan er á IPS verkefninu nú þegar um fimm ár eru liðin frá upphafi þess og meta hversu vel gæðaviðmiðum IPS er fylgt. Verkefnið fór hægt af stað en síðustu þrjú árin hefur það eflst verulega með auknum mannafla og bættum verkferlum.

Við gæðaúttektina var lagður fyrir tryggðarskali (e. fidelity scale) sem þróaður hefur verið af upphafsmönnum IPS aðferðafræðinnar. Tryggðarskalinn setur IPS þjónustunni ákveðin viðmið sem þarf að ná til að hún geti talist IPS þjónusta og við fyrirlögn skalans þarf að fylgja ákveðnum reglum um hvernig mæla skuli tryggð við viðmiðin. Fyrirlögn tryggðarskalans nú var í höndum Hildar Ævarsdóttur iðjubjálfa hjá LSH og Líneyjar Árnadóttur sérfræðings hjá VIRK.

Æskilegt er við innleiðingu og viðhald á IPS þjónustu að leggja tryggðarskalann fyrir reglulega til að mæla tryggð við gæðaviðmið skalans. Á niðurstöðum úttektar geta ábyrgðaraðilar síðan byggt upp þjónustu sína og sett markmið um að bæta þau atriði sem þarf til að ná betri árangri. Gagnreyndar rannsóknir sýna að þegar fylgni við gæðaviðmið er góð eða framúrskarandi næst mestur árangur af IPS ¹.

Niðurstöður gæðaúttektarinnar nú sýna að tekist hefur að ná allgóðri tryggð við viðmið

trygðarskalans en fylgni í þessari fyrirlögn gefur 89 stig af 125 mögulegum². Góður árangur telst vera þegar þjónustan nær 100 stigum og tekur oftast nokkurn tíma að ná þeim árangri. Fyrirmyndar árangur telst síðan hafa náðst við 115 stig.

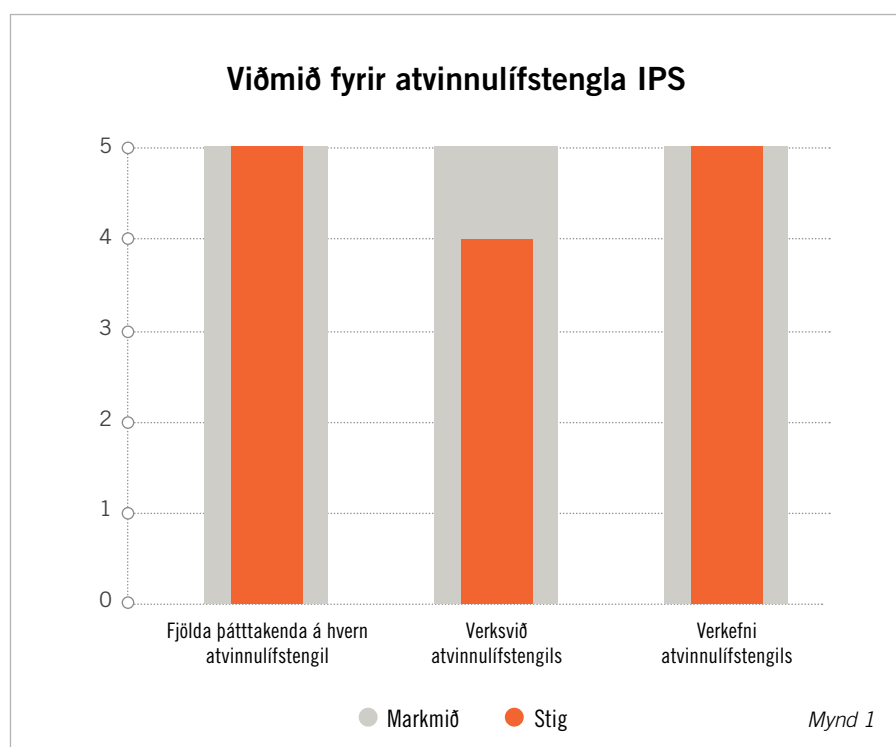
Viðmið fyrir atvinnulífstengla

Þegar litið er yfir niðurstöður má sjá að mjög vel hefur tekist til við innleiðingu á viðmiðum fyrir atvinnulífstengla og fæst fullt hús fyrir tvö af þremur viðmiðum þar (sjá mynd 1) eða fyrir hámarksfjölda í þjónustu og verkefni atvinnulífstengla. Til að ná fullu húsi í þessum flokki þarf hins vegar að bæta

eftirfarandi í huga. Atvinnulífstenglar þyrftu að sitja allan fundartíma klínísku teymanna. Þeim er ætlað samkvæmt aðferðafræðinni að sitja fundi klínískra teyma til að halda á lofti þeim möguleika að velja atvinnu sem úrræði fyrir þá þjónustuþega sem gætu haft áhuga á að fara að vinna. Þá þarf jafnframt að huga að því að allir þeir sem koma að þjónustu við þátttakendur í IPS hafi aðgang að sömu upplýsingum um hvernig gangi hjá einstaklingunum þann tíma sem þeir fá IPS þjónustu. Einnig er mikilvægt að skilgreina mun betur hlutverk verkefnastjóra en þeim er ætlað veigamikil hlutverk samkvæmt aðferðafræðinni. Þá þurfa ábyrgðaraðilar

Ljóst er að bjóða þarf þátttakendum upp á vandaða ráðgjöf um laun og framfærslu en slík ráðgjöf þarf að standa öllum til boða sem taka þátt í IPS. Þá þarf almennt að bæta skráningu atvinnulífstengla við undirbúning atvinnuleitar og skráningu á samskiptum þeirra við atvinnurekendur. Móta þyrfti stefnu um tímalengd vinnusamninga og halda betri skrá yfir þau störf sem þátttakendur hafa farið að sinna og þann stuðning sem atvinnulífstenglar og meðferðaraðilar veita þátttakendum í starfi. Almennt séð væri aukin skráning til góðs.

“Þegar á heildina er litið geta þeir sem að IPS þjónustunni standa vel við unað. Þeir hafa nú öll tromp á hendi með þennan ágæta grunn sem kominn er og þær ábendingar sem koma úr úttektinni.”



skráningu á vinnutíma atvinnulífstengla.

Viðmið fyrir skipulag og framkvæmd

Þegar horft er yfir viðmið fyrir skipulag og framkvæmd (sjá mynd 2) fæst einnig fullnægjandi fylgni fyrir viðmiðin um samstarf atvinnulífstengla, meðferðaraðila og mála-stjóra. Þessi niðurstaða er glæsileg og mikils virði fyrir verkefnið að þessir aðilar vinni vel saman.

Þegar þau fjögur viðmið eru skoðuð sem úttektin leiðir í ljós að æskilegt væri að setja í forgang til að ná enn betri árangri við skipulag og framkvæmd er gott að hafa

líka að ræða hvernig hægt sé að tryggja að allir sem þess óska og áhuga hafa á vinnu eigi greiðan aðgang að IPS. Almennt þarf svo að standa betur að kynningu á IPS sem valkosti fyrir þjónustuþega bæði á Laugarásnum og heilsugæslunni.

Viðmið fyrir þjónustu

Þegar horft er yfir viðmiðin fyrir þjónustu má sjá að þar liggja tækifæri til að gera betur á nokkrum sviðum (sjá mynd 3). Framúrskarandi árangur hefur náðst í viðmiðum fyrir fjölbreytni starfa og fyrirtækja sem lýsir því vel hvernig atvinnulífstenglar leggja sig fram um að leita fjölbreyttra leiða fyrir þátttakendur. Tækifærin liggja hins vegar í umbótum á þeim fimm viðmiðum sem skora lægst.

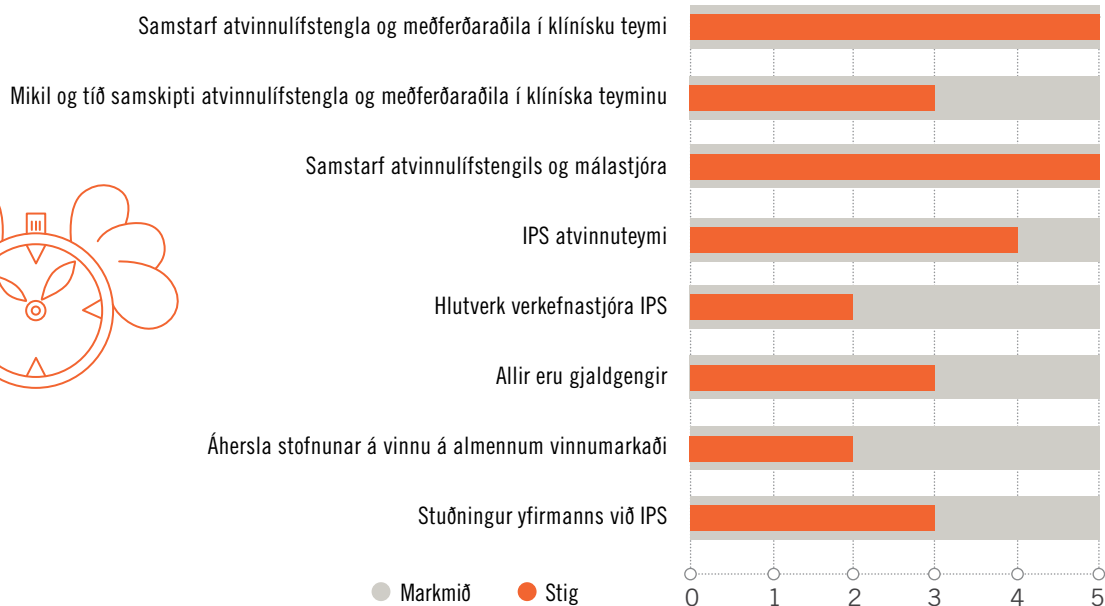
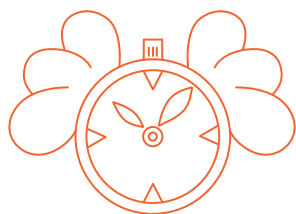
Fyrsta úttekt lofar góðu

Þegar á heildina er litið geta þeir sem að IPS þjónustunni standa vel við unað. Þeir hafa nú öll tromp á hendi með þennan ágæta grunn sem kominn er og þær ábendingar sem koma úr úttektinni. Það verður því spennandi að fylgjast með áframhaldandi uppbyggingu á enn öflugra IPS á Íslandi.

Heimildir

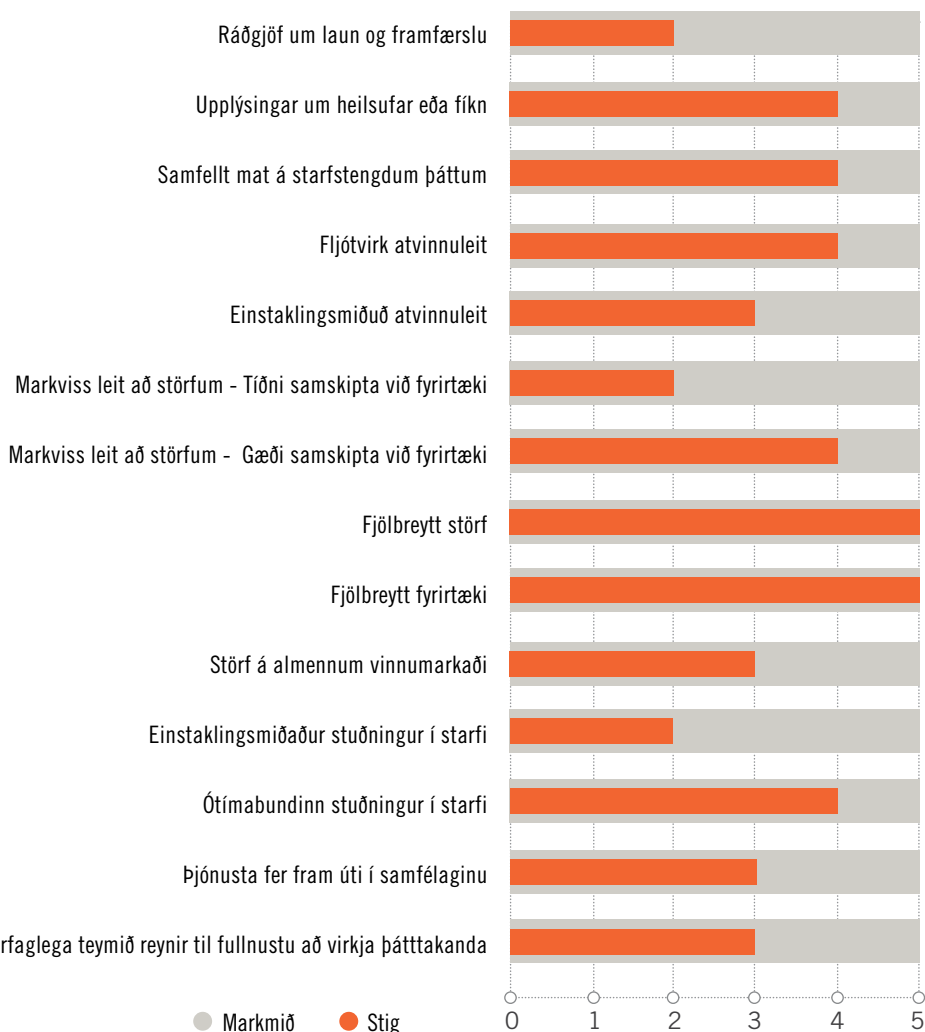
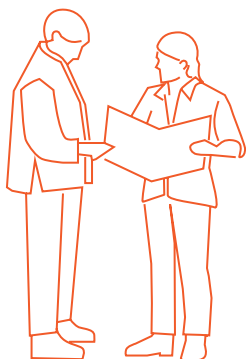
1. Bond GR, Peterson AE, Becker DA et al. Validation of the Revised Individual Placement and Support Fidelity Scale (IPS-25), *Psychiatric Services*. 2012.
2. VIRK – Starfsendurhæfingarsjóður og Landspítali háskólasjúkrahús. Úttekt. á IPS þjónustu 2018. 2019 (óútgefið).

Viðmið fyrir skipulag og framkvæmd IPS



Mynd 2

Viðmið fyrir þjónustu IPS



Mynd 3

AUÐUR ÞÓRHALLSDÓTTIR sviðsstjóri mannauðsmála hjá VIRK

MANNAUÐUR VIRK

MIKILVÆGASTA AUÐLINDIN



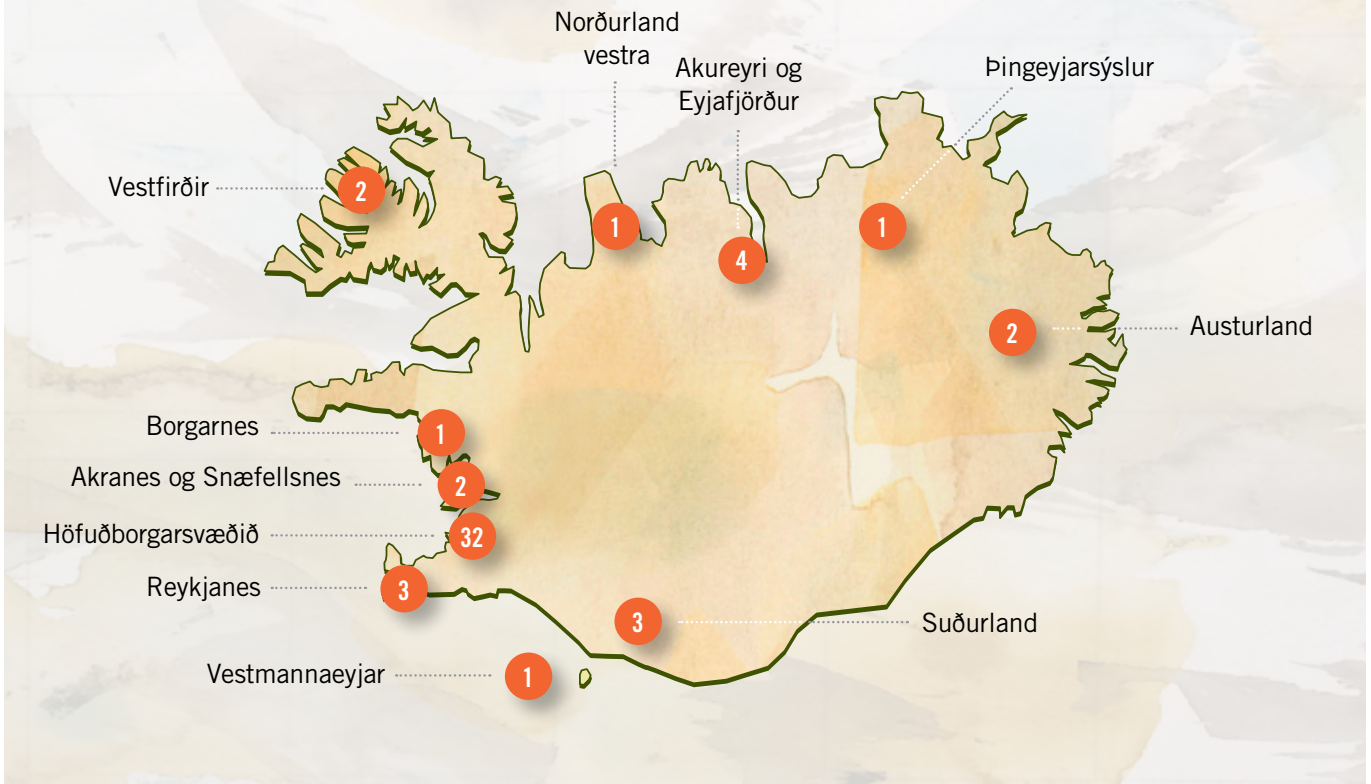
VIRK ER METNAÐARFULLUR VINNUSTAÐUR ÞAR SEM LÖGÐ ER ÁHERSLA Á JÁKVÆÐAN STARFSANDA OG STERKA LIÐSHEILD. GILDI VIRK ERU FAGMENNSKA, VIRÐING OG METNAÐUR OG ER STARFSFÓLK HVATT TIL AÐ Hafa GILDIN AÐ LEIÐARLJÓSI Í STÖRFUM SÍNUM.

FLESTIR SEM STARFA HJÁ VIRK ERU MEÐ HÁSKÓLAMENNTUN S.S. Á SVIÐI SÁLFRÆÐI, SJÚKAÞJÁLFUNAR, IÐJUÞJÁLFUNAR, FÉLAGSRÁÐGJAFAR OG NÁMS- OG STARFSRÁÐGJAFAR.

Hjá VIRK starfa nú 60 starfsmenn í 54,5 stöðugildum, 54 konur og 6 karlar. Ráðgjafar VIRK sem starfa hjá stéttarfélagum og lífeyrissjóðum um allt land eru 52 talsins í 50,0 stöðugildum, 49 konur og 3 karlar.

Hjá VIRK er rík áhersla á að öll starfsemin sé með ábyrgum hætti og í sátt við samfélag og umhverfi. Samfélagsábyrgð fyrirtækja er víðtæk og snýr að fjölmörgum þáttum s.s. hvernig við stöndum okkur í rekstri, umhverfismálum, hvernig stjórnarhættir eru og hvernig hugað er að starfsfólki. Við höfum unnið markvisst að öllum þessum þáttum síðustu árin og viljum vera góð fyrirmynd annarra vinnustaða.

RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND



Mannauðsmælingar

Mikilvægasta auðlindin er starfsfólkið og er okkur mjög umhugað um að sýna þeim umhyggju, stuðla að vellíðan þeirra, góðum starfsanda og starfsánægju. Liður í því er að annan hvern mánuð eru framkvæmdar mannaúðsmælingar hjá VIRK. Mælt er í átta flokkum í hvert sinn og einnig er ein opin spurning lögð fyrir. Stjórnendur funda um niðurstöður og rýna til gagns með umbætur í huga. Mælingarnar eru birtar starfsfólki og samtal tekið um niðurstöður og fólk hvatt til að koma með hugmyndir ef bæta má starfsumhverfi og/eða líðan.

Í síðustu tveimur mælingum hefur starfsánægja hjá VIRK verið 4,75 og 4,55 og mat starfsfólks stuðning frá stjórnendum 4,83 og 4,60. Heildarárangur þessara tveggja mælinga var 4,65 og 4,50 af 5,00 mögulegum sem teljast má góður árangur.

Viðurkenningar VIRK

Okkur til mikillar ánægju varð VIRK eitt 15 fyrirtækja sem teljast til fyrirmyndar í flokki meðalstórra fyrirtækja hjá VR árið 2018. Niðurstöður þessarar VR könnunar endurspeglar viðhorf starfsmanna til vinnustaðar síns auk þess sem hún er vettvangur starfsmanna til að segja stjórnendum hvað

”Við viljum vera í fararbroddi vinnustaða sem stíga fram og takast á við þá streitu sem er á vinnumarkaði og tölur VIRK vitna til um.“

er vel gert og hvað má betur fara. VIRK er því „Fyrirmyndarfyrirtæki VR 2018“, var í 13. sæti og stökk þangað úr 30. sæti frá árinu áður, sem telja má afar ánægjulega niðurstöðu.

Í nóvember í fyrra fékk VIRK einnig viðurkenninguna „Framúrskarandi fyrirtæki 2018“ þriðja árið í röð frá Creditinfo. Creditinfo verðlauna þau fyrirtæki sem standa sig vel, stuðla að bættu viðskiptaumhverfi, byggja rekstur sinn á sterkum stöðum og efla hag fjárfesta og hluthafa. VIRK var í 96. sæti af 857 fyrirtækjum sem er afar gott.

Ferlar og fræðslumál

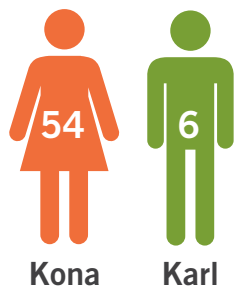
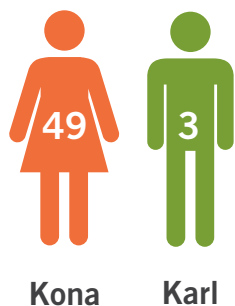
Hjá VIRK störfum við samkvæmt metnaðarfullum stefnum og verklagsreglum í mannaúðsmálum bæði fyrir starfsfólk og ráðgjafa VIRK. Ráðgjafar eru starfsmenn stéttarfélaga en starfa eftir Gæðahandbók VIRK og þeim faglegu verkferlum sem settir eru fram í samningum á milli VIRK og félaganna.

Við ráðningu starfsmanna og ráðgjafa þarf að skila inn prófskírteinum/leyfisbréfum sem og sakavottorði. Þegar nýtt fólk hefur störf fer fram skýrt móttökuferli og boðað er í tveggja daga skipulagða nýliðafræðslu.

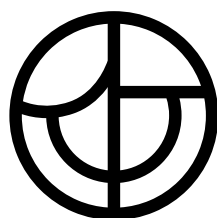
Allir ráðgjafar sem hefja störf hjá VIRK fá handleiðslu í sex mánuði frá sérfræðingum VIRK samkvæmt skilgreindu skjalsniði. Að þeim tíma loknum er fundað um árangur handleiðslunnar og brugðist við í samræmi við árangur og/eða tekin ákvörðun um lok hennar.

Fræðsla og endurmenntun starfsfólks og ráðgjafa er mjög öflug og fjölbreytt, bæði er um að ræða þjálfun hópa sem og einstaklinga.

Á hverju ári fara fram reglubundin starfsmannasamtöl. Þetta árið eru þau þematengd og verða þrjú samtöl tekin yfir árið.

Starfsmenn | **Kynjahlutföll**Fjöldi
starfsmanna **60****Starfsmenn / Stöðugildi**Fjöldi
starfsmanna **60**Stöðugildi **54,54****Ráðgjafar** | **Kynjahlutföll**Fjöldi
ráðgjafa **52****Ráðgjafar / Stöðugildi**Fjöldi
ráðgjafa **52**Stöðugildi **50,03****Heilsa og umhverfi**

VIRK leggur ríka áherslu á mikilvægi góðra samskipta á vinnustað og hefur starfsfólk gert með sér „Samskiptasamning“. Tilgangur með gerð svona samnings er að starfsmenn upplifi vellíðan í vinnu og sálrænt öryggi og ákveði í sameiningu hvernig hegðun þeir vilji að ríki á vinnustaðnum. Samskiptasamningurinn inniheldur níu innihaldsríkar setningar og starfsmenn eru hvattir til að starfa eftir honum.



JAFNLAUNAVOTTUN
2018 - 2021

Starfsfólki stendur til boða að taka tvær klukkustundir á viku til að sinna verkefnum hversdagsins og bregðast við aðstæðum í einkalífi sem við nefnum „Skipulagðan sveiganleika“. Þessir tímar eru skipulagðir í samstarfi við stjórnendur og eru ekki uppsafnanlegir á milli vikna. Með þessu vill VIRK aðstoða starfsfólk við að takast á við vinnutengt álag. Við viljum vera í fararbroddi vinnustaða sem stíga fram og takast á við þá streitu sem er á vinnumarkaði og tölur VIRK vitna til um. Skipulagði sveigjanleikinn hefur vakið mikla ánægju meðal starfsfólks.

Lögð er áhersla á að vinnuumhverfið sé fallett, snyrtilegt og heilsusamlegt. Í boði er næringarríkur hádegisverður og eins eru ávextir og grænmeti á borðum þess utan.

Starfsfólk er hvatt til heilsueflingar og í boði eru heilsustyrkir sem starfsfólk getur sótt um ásamt samgöngustyrkjum.

Allt sorp er flokkað á vinnustaðnum og áhersla lögð á að innkaup séu hagsýn og umhverfisvæn. Nýverið tókum við í notkun aðgangsstýrða umhverfisvæna prentlausn sem er spilliefnafrí og prentum á vottaðan ljósritunarappír.

Vottanir VIRK**Vottað gæðastjórnunarkerfi VIRK: ISO 9001**

Árið 2016 var gæðastjórnunarkerfi VIRK vottað samkvæmt alþjóðlega gæðastjórnunarstaðlinum ISO 9001 af faggildri skoðunarstofu BSI á Íslandi. Árlega fer svo fram viðhaldsvottun á vegum BSI þar sem skírteini eru endurútfengin.

Jafnlaunavottun ÍST 85:2012

Árið 2018 hlaut VIRK Jafnlaunavottun ÍST 85:2012 að lokinni gæðaúttekt á vegum BSI á Íslandi og Jafnréttisstofu. Við erum stolt af því að vera brautryðjendur í að öðlast ÍST 85:2012 vottun fyrir fyrirtæki af þessari stærðargráðu. Jafnlaunavottun gerir VIRK að enn eftirsóknarverðari vinnustað þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir. Á vordögum 2019 fer svo fram viðhaldsvottun og er unnið að undirbúningi þeirrar vottunar.

HINN GULLNI MEÐALVEGUR



”ÉG ER UPPALIN
Í NJARÐVÍKUNUM
SEM ER HLUTI AF
REYKJANESBÆ“

segir Elfa Hrund Guttormsdóttir ráðgjafi VIRK á Suðurnesjum, þegar hún er spurð um tengingu hennar við það stóra svæði sem hún ásamt tveimur öðrum ráðgjöfum sinnir fyrir VIRK. Um er að ræða Suðurnesjabæ, Reykjanesbæ, Grindavík og Vogu.

Elfa Hrund Guttormsdóttir útskrifaðist frá Fjölbautaskóla Suðurnesja, tók BA-próf frá Háskóla Íslands í uppeldis- og menntunarfræðum og fór svo í tveggja ára nám þar í félagsráðgjöf til starfsréttinda.

„Fyrstu ráðgjafar VIRK hófu störf á Suðurnesjum árið 2009. Ég fór að vinna sem ráðgjafi hjá VIRK árið 2011. Áður vann ég í ellefu ár hjá Félagsþjónustu Reykjanesbæjar. Ég var því vel kunnug aðstæðum þeirra sem minna máttu sín. Miklar breytingar urðu þegar bandaríski herinn yfirgaf svæðið árið 2006. Þá urðu margir atvinnulausir og leituðu til félagsþjónustunnar til að fá ráð og annað. Einnig upplifði ég hrunið eins og allir aðrir landsmenn. Þetta hvort tveggja kom mjög illa við Suðurnesin – var afar erfitt tímabil sem Félagsþjónusta Reykjanesbæjar gerði

þó með tímanum margt til að milda," segir Elfa Hrund.

Hvað varð til þess að þú færðir þig yfir til VIRK?

„Mér fannst VIRK vera nýtt sjónarhorn í mínu starfi hjá félagsþjónustunni. Mig langaði að taka þetta skref og sé ekki eftir því. Það var góð tilfinning að geta boðið einstaklingum sem leituðu til VIRK þau úrræði sem fyrir hendi voru þar. Hjá félagsþjónustunni var meira eins og maður væri að „slökkva elda“ hjá einstaklingum í erfiðleikum, framhaldið var stundum erfiðara. Hjá VIRK var boðið

” Við á Suðurnesjum búum svo vel að fyrirtæki og stofnanir á svæðinu taka því vel að leyfa fólki sem kemur frá VIRK að reyna sig í starfi.“

upp á mun fleiri úrræði og því hægt að koma einstaklingum lengra í átt að vinnumarkaði.

Mikil aðsókn var í aðstoð frá VIRK nánast frá upphafi og þannig er það enn í dag. Strax var fyrir hendi vitneskja um starfsemi VIRK á svæðinu. Félagþjónustan var til dæmis dugleg að vísa því fólki til VIRK sem talið var að hefði gagn af þjónustu þar. Óneitanlega áttu sumir einstaklingar sem þáðu fjárhagsaðstoð félagsþjónustunnar ekki heima þar. Margir þeirra voru að glíma við heilsubrest, andlegan og líkamlegan. Þeir aðilar áttu frekar heima hjá VIRK.“

Mörg úrræði og stuttar boðleiðir

Hvaða úrræði eru í boði hjá VIRK?

„Í raun var og er allt í boði í Reykjanesbæ. Við erum með sjúkraþjálfara og sálfræðinga. Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum er í sama húsi og við störfum, ráðgjafarnir þrír hjá VIRK. Húsnæðið er að Krossmóa 4, sem er miðsvæðis í Reykjanesbæ. Þar er einnig Vinnuálastofnun til húsa. Því er um stuttar boðleiðir að ræða og samstarfið milli þessara aðila gengur hratt og vel fyrir sig.

Lífeyrissjóðurinn Festa er með aðsetur þarna líka. Samstarfið við Félagþjónustu Reykjanesbæjar er líka mjög skilvirkt. Um 24 prósent íbúa þessa svæðis eru erlendir ríkisborgarar. Þeir eru duglegir að leita sér aðstoðar hjá stéttarfélagum sem mér finnst jákvætt.

Útlendingar eru þó almennt í verri stöðu en Íslendingar, hafa síður félagslegt net og glíma oft við tungumálaerfiðleika. Það skiptir miklu máli að geta tjáð sig á íslensku eða ensku. Hafi þeir hvorugt þá er erfitt að fá vinnu. Ég veit þó að aðilar vinnumarkaðarins hafa farið til Póllands til að ráða fólk til starfa á Suðurnesjum.“

Þess ber að geta að hjá Miðstöð símenntunar er íslenskukennsla. Þar hefur líka verið starfandi landnemaskóli sem skilgreinir hvernig samfélagið virkar. Sagt er frá helstu stofnunum á svæðinu, svo sem sýslumannsembættinu, heilbrigðisþjónustu og Vinnuálastofnun. Í lok námskeiðs koma allir með veitingar frá sínum heimaslóðum og úr verða þessi fínú „Pálínuboð“.

Hvernig fer fram val á þeim sem njóta samstarfs við VIRK?

„Verklagið hvað þetta snertir er eins um allt land. Allir einstaklingar sem vilja fá þjónustu hjá VIRK þurfa að fara til læknis og fá vottorð um heilsubrest og beiðni um þjónustu til að eiga rétt á að komast í samstarf við VIRK.

Beiðni læknisins er send til höfuðstöðva VIRK að Guðrúnartúni 1 í Reykjavík. Þar fer inntökuteymi yfir það hvort viðkomandi einstaklingur eigi heima hjá VIRK eða ekki. Leiki vafi á því þá fer viðkomandi einstaklingur í mat á raunhæfni. Sé niðurstaðan sú að sérfræðingurinn sem gerir matið telji að viðkomandi eigi heima hjá VIRK þá er honum vísað til þess stéttarfélags sem hann hefur greitt í. Einstaklingar sem

leita eftir þjónustu hjá VIRK en eiga enga starfssögu hafa líka sinn rétt. Allir sem vilja endurhæfast til atvinnuþátttöku eða komast á vinnumarkað eiga, sé skilyrðum fullnægt, rétt á þjónustu hjá VIRK. Ef örorkuþegi finnur að hann er kominn með meiri starfsgetu en áður getur hann látið á það reyna hvort hann eigi rétt á þjónustu hjá VIRK.

Sé heilsuleysi fólks af andlegum toga einblínum við á sálfræðimeðferð. Auðvitað skipta virkniúrræði líka máli þegar þannig háttar til. Þeir sem þurfa á daglegri virkni að halda fara í þverfaglega endurhæfingu hjá Samvinnu, sem staðsett er í húsinu sem við störfum í. Einstaklingurinn fer þá til Samvinnu og fær sinn ráðgjafa þar. Útbúin er virkniáætlun fyrir viðkomandi sem inniheldur allt það sem hann þarfnast og hægt er að veita.

Við á Suðurnesjum búum svo vel að fyrirtæki og stofnanir á svæðinu taka því vel að leyfa fólki sem kemur frá VIRK að reyna sig í starfi. Fyrst finnum við út með viðkomandi einstaklingi hvað hann getur helst hugsað sér að vinna við svo förum við á stúfana að finna heppilegt starf. Við leitum ekki út fyrir Suðurnesin ef einstaklingur er búsettur þar. Þetta starf fer allt fram á Suðurnesjum.

Rétt er að taka fram að VIRK tekur ekki þátt í kostnaði við heilbrigðisþjónstu. Við höldum okkur við greiðslu fyrir sálfræðimeðferð, sjúkraþjálfun, námskeið og þess háttar. Við leiðbeinum hins vegar fólki ef þörf er á. Í vottorði frá lækninum sem einstaklingurinn kemur með í upphafi er að finna upplýsingar um þann heilsubrest sem viðkomandi glímir við – sem og hefur einstaklingurinn þá þegar svarað spurningalistum sem við ráðgjafar fáum svo aðgang að. Þannig fáum við tiltölulega skýra sýn á ástand viðkomandi. Í framhaldi af þessu spyrjum við einstaklinginn staðlaðra spurninga. Allt þetta hjálpar.

Mæti einstaklingum þar sem þeir eru staddir

Ég hef í mínu starfi haft að leiðarljósi að mæta einstaklingum þar sem þeir eru staddir. Í viðtali finnur maður hvernig viðkomandi líður. Þetta tekur tíma og gengur misvel. Ég vinn út frá því að hver og einn sé sérfræðingur í eigin lífi. Finni maður að lítill áhugi sé til staðar þá beitum við áhugahvetjandi samtalstækni. Hafi einstaklingur til dæmis lítinn áhuga á hreyfingu spyrjum við hvaða hreyfing hafi höfðað mest til hans á yngri árum. Svo er unnið út frá því. Glími einstaklingur við

geðræn vandamál þá spyr maður hvern hann vilji hitta til að bæta líðanina – vill hann til dæmis fara á námskeið eða í einstaklingsviðtöl?

Sumir einstaklingar þurfa virkilega á því að halda að rjúfa félagslega einangrun en eru ekki tilbúnir að fara strax í samtalsmeðferð hjá sálfræðingi eða í þverfaglega endurhæfingu. Þá er það í lagi – þetta tekur stundum sinn tíma að þróast. Svo er hin hliðin – að vilja gera allt í einu, það er heldur ekki gott. Þeir sem eru í starfsendurhæfingu eru þar vegna þess að þeir hafa ekki fulla starfsgetu, það er ekki gott að hafa of stífa dagskrá. Hinn gullni meðalvegur er bestur.“

Kulnunareinkenni tíðari nú en áður

Hvernig gengur að fá hlutastörf fyrir fólk sem kemur úr endurhæfingu?

„Það hefur ekki gengið sérstaklega vel. Á móti kemur að einstaklingar sem verið hafa í endurhæfingu hjá VIRK og finna sig tilbúna til að reyna sig á vinnumarkaðinum hafa stokkið á störf sem auglýst hafa verið og líkjast þeim vinnustöðum þar sem viðkomandi hefur verið í vinnuþrófunum. Slíkar prófanir standa frá átta og upp í tólf vikur.“

Einstaklingar sem til okkar leita glíma ýmist við geðræn vandamál eða heilsuleysi af líkamlegum toga og stundum fer þetta saman. Manneskja sem upplifir mikla verki líður líka illa andlega. Við ráðgjafarnir höldum utan um alla þræði og sjáum til þess að endurhæfingin skili árangri. Við erum í góðu sambandi við úrræðaaðila. Ef einstaklingur mætir illa ræðum við það við viðkomandi. Einstaklingar skrifa undir þátttökusamning í upphafi þjónustu sem felur í sér áttatíu prósent mætingu í viðtöl til ráðgjafa og í þjónustu hjá öðrum fagaðilum sem VIRK geiðir fyrir.

Komi fólk í þjónustu hjá VIRK og finnst hún ekki vera að skila sér miklu þá er betra fyrir einstaklinginn að fara í mat á vegum VIRK til að skoða hvað veldur heldur en að hætta í þjónustunni. Við matið kemur í ljós hvort starfsendurhæfing er fullreynd eða ekki. Mjög margir leita eftir endurhæfingarlífeyri meðan á meðferð stendur og fá hann.“

„Já, það eru ekki fordómar lengur fyrir því að vera í endurhæfingu hjá VIRK, maður fann aðeins fyrir því viðhorfi í upphafi þessa starfs. Það veit enginn hver missir heilsuna, það fer ekki eftir stétt né stöðu. Allir geta misst heilsuna.“

Verður þú vör við að einkenni kulnunar hafi aukist?

„Mín tilfinning er að kulnunareinkenni séu algengari núna en þegar ég byrjaði að vinna hjá VIRK.“

Finnst þér starfsemi VIRK hafa breyst mikið á þeim átta árum sem þú hefur starfað þar?

„Já mjög mikið. Ákveðið verklag hefur smám saman komist á sem gagnast okkur öllum sem vinnum hjá VIRK. Það er gott að verklagið er eins allsstaðar á landinu. Konur er heldur fleiri í endurhæfingu hjá VIRK. Þær eru líklega duglegri að leita sér aðstoðar – og að minni hyggju almennt lausnamiðaðari.“

Minni fordómar og opnari umræða

Koma margir til ykkar sem hafa sjálfsvígshugsanir?

„Nei, þeir eru ekki margir en það eru þó

líklega einna erfiðustu tilvikin. Slíkt kemur í ljós í skimunarspurningum sem fólk svarar áður en það kemur til okkar.“

Telur þú að VIRK hafi leitt til opnari umræðu meðal almennings um heilsuvanda?

„Já, það eru ekki fordómar lengur gagnvart því að vera í endurhæfingu hjá VIRK. Maður fann aðeins fyrir slíku viðhorfi í upphafi þessa starfs. Það veit enginn hver missir heilsuna, það fer ekki eftir stétt né stöðu. Allir geta misst heilsuna.“

Hvernig gengur þér sjálfri að halda heilsu undir álagi?

„Ég tek auðvitað oft inn á mig erfiðleika annarra í einhverjum mæli. En ég ákvað það þegar ég fór að vinna í þessum geira fyrir mörgum árum að taka vinnuna ekki með mér heim að lokum vinnudegi. Þetta tókst mér að tileinka mér. Þannig sá ég fyrir mér að verða langlífari í starfi. Ella myndi ég „brenna út“ eins og það er kallað. Við ráðgjafar hjá VIRK eigum kost á því að fara í handleiðslu hjá sálfræðingi ef illa gengur með tiltekin mál. Ég hef nýtt mér það og hefur það reynst vel. Ég vil koma því á framfæri við alla þá sem eru úti á vinnumarkaðinum að huga að eigin líðan með hollu mataræði og reglulegri hreyfingu til að njóta sín í lífi og starfi. Allt í hófi – það er best.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

INGIBJÖRG ÓLAFSDÓTTIR ráðgjafi VIRK hjá Eflingu

FRAMTÍÐARSÝN Í FYRIRRÚMI



Í MÓTTÖKUNNI HJÁ EFLINGU AÐ GUÐRÚNAR-TÚNI 1 ER EKKI MARGT UM MANNINN. STÚLKAN VIÐ SÍMANN LÆTUR INGIBJÖRGU ÓLAFSDÓTTUR, RÁÐGJAFI VIRK, VITA AÐ KOMINN SÉ GESTUR TIL HENNAR.

Í sófa undir fallegum málverkum í þægilegu andrúmi bíður blaðamaður þar til Ingibjörg kemur fram og fyrr en varir hefst viðtalið í hlýlegu vinnuherbergi hennar. „Hjá Eflingu starfar fjölbreytt teymi,“ segir Ingibjörg þegar spurt er um menntun og bakgrunn þeirra ráðgjafa VIRK sem starfa hjá Eflingu.

„Sjálf er ég sjúkráðgjafi, hef meistaraþráðu í viðskiptafræði og er viðurkenndur bókari. Þetta eru ólíkir heimar en að mörgu leyti góður undirbúningur undir svona starf. Við erum sjö ráðgjafar VIRK sem störfum hjá Eflingu. Við höfum ólíka menntun sem nýtist vel. Í okkar hópi erum við með félagsráðgjafa, iðjubjálfa, markþjálfara og sálfræðinga. Þessi fjölbreytni í menntun og reynslu gefur okkur möguleika á bera saman bækkurnar og fá ráð hvert hjá öðru án þess þó að rjúfa á nokkurn hátt trúnað við það fólk sem er í samstarfi við okkur.“

Hvernig hefjast ráðagerðir með þjónustuþega?

„Komi til dæmis til mín kona sem er orðin ófær um að sinna sínu fyrra stafi, kannski farin að eldast og þreytast, þá förum við í greiningarvinnu. Er konan þannig til heilsunnar að hún þurfi að vera í breytilegri líkamsstöðu? Vill hún vinna á fámennum eða fjölmennum vinnustað, hver er reynsla hennar áður – hefur hún sinnt mörgum börnum, þolir hún mikið áreiti? Sumir geta ráðið sig í framreiðslu, þökkun á matvælum eða í eldhússtörf. Það er ótrúlegt hve vel hefur oft gengið að finna heppilegan vinnustað fyrir þá sem njóta þjónustu VIRK. Sumir hafa farið í styttri, skrifstofutengd námskeið sem gefa möguleika á að fá skrifstofustarf.“

Eru störf félaga í Eflingu fjölbreytt?

„Já, innan Eflingar, sem er stórt stéttarfélag, er fólk til dæmis í verkamannastörfum, vinnur í leikskólum, í veitingageiranum, við akstur bíla og ræstingar – þetta er ekki tæmandi upptalning. Eflingarfólk er að mínu mati almennt afar öflugir einstaklingar. Margir sem leita til VIRK gera það í kjölfar slysa, einnig er algengt að til okkar komi slitið verkafólk sem er orðið ófært um að sinna sínu fyrra starfi og þarf að komast inn á annan starfsvettvang. Okkar félagsmenn starfa gjarnan í upphafi á mannmörgum vinnustöðum. Margir byrja sinn vinnuferil í Eflingu, sinna til dæmis ýmsum störfum meðfram námi.“

Eru margir erlendir þjónustuþegar sem leita endurhæfingar hjá VIRK?

„Já, við erum einnig með marga erlenda félagsmenn innan okkar raða, við erum að sinna fólki sem kemur alls staðar að úr heiminum. Mér hefur fundist það skemmtilegt. Ég hef unnið hjá VIRK í nær áratug og í gegnum það starf hef ég í samstarfi við erlent fólk kynnst fjölbreytilegum menningarheimum. Ég hef til dæmis fengið vitneskju um hvernig menntakerfi í hinum ýmsu löndum er uppbyggt og þetta hefur vakið áhuga minn á ferðalögum.“

Eiga erlendir starfsmenn við önnur vandamál að etja en Íslendingar?

„Erlent fólk er að berjast við sömu vandamálin og við hér hvað heilsufar snertir en félagslegur stuðningur við útlendinga sem starfa hér er oft mun minni en landsmanna yfirleitt. Fjölskyldur erlendra einstaklinga eru oftast í heimalöndum þeirra og þeir þá frekar einir á báti hér en Íslendingar. Þá er það okkar að leiðbeina viðkomandi um hvernig kerfið hér er uppbyggt. Ég gæti þess

” Við leitumst við að koma fólki til vinnu sem fyrst en hjálpa þeim jafnframt að skipuleggja sig þannig að sýn til lengri tíma verði að veruleika. Við notum mikið markþjálfun, einkum með ungu fólki og þeim sem vilja skipta um starfsvettvang. “

þó að halda mig við ráðgjafahlutverkið.“

Hvernig hefur þér gengið að halda þér frá of nánnum tengslum við þjónustuþega?

„Það hefur gengið ágætlega en óneitanlega hefur maður oft á tíðum mikla samkennd með fólki sem á í erfiðleikum, hvort sem það er erlent eða íslenskt. Ég reyni að aðstoða fólkið eftir bestu getu en jafnframt að gera einstaklingana sjálfstæða í ferlinu. Það er mikilvægt.“

Aldrei í sama starfið dag frá degi

Hefur starf þitt tekið miklum breytingum undanfarin ár?

„Ég lýsi starfinu mínu gjarnan þannig að ég komi aldrei í sama starfið dag frá degi. Svo miklar eru breytingarnar og svo margþætt er starfið. Mér hentar þetta vel, finnst gaman að takast á við breytingar og sjá framþróun verða. Öllum ábendingum um hugsanlegar betrubætur er vel tekið hjá skrifstofu VIRK. Efling og VIRK eru raunar yndislegir vinnustaðir. Ég hef starfað hjá VIRK í átta ár og hef því í ýmsum efnum farið í gegnum „tímana tvenna“. Fyrstu árin var VIRK að slíta barnsskónum, ef svo má segja.“

Hvað „skónúmer“ er starfsemin komin upp í núna?

„Kannski númer 37,“ segir Ingibjörg og hlær. „Við erum alltaf að vinna í að bæta okkar verkferla og vinnulag. Ég hef verið heppin að vera svona lengi hér og hafa fengið að taka þátt í þessari þróun.“

Er sjúkráþjálfaramenntun gagnleg í starfinu hjá VIRK?

„Ég vann sem sjúkráþjálfari í fjórtán ár í Reykjavík, Keflavík og Hafnarfirði. Í mínu starfi hér sem ráðgjafi nýttist reynsla mín sem sjúkráþjálfari afskaplega vel. Ég hef gjarnan sagt: „Sjúkráþjálfari er fimmtíu prósent sjúkráþjálfari og fimmtíu prósent sálfræðingur.“ Það skapast svo mikil nánd á milli sjúkráþjálfara og þeirra sem eru í meðferð hjá þeim. Ég hef alltaf haft gaman af að vinna með fólki, kynnst því og læra af því.“

Hafa úrræðin breyst mikið þessi ár sem þú hefur starfað hjá VIRK?

„Já og þeim hefur fjölgað. Við ráðgjafarnir hér hjá Eflingu ræðum gjarnan um reynslu af hinum mismunandi úrræðum, hvaða endurgjöf við fáum frá þjónustuþegum, hvernig fræðsla nýtist og þannig mætti áfram telja. Stundum þarf maður dálítið að þreifa sig áfram með hvað gæti nýst viðkomandi einstaklingi og fylgjast svo með hvernig þau úrræði henta sem verða fyrir valinu. Fari óreynd manneskja á tölvusviði á námskeið í þeim fræðum þarf að skoða hvernig það reynist, hvort það er að skila henni þeim árangri sem lagt var upp með. Stundum tekur maður rangar ákvarðanir í þessum efnum en stundum líka hárréttar.“

Eru þeir sem koma til þín í ráðgjöf óvissir um hvað gera skal?

„Það kemur fyrir. Þá þarf viðkomandi kannski að fá að reka sig á – bara eins og gerist í lífinu yfirleitt. Við nálgumst einstaklinginn sem til okkar leitar þannig að hans óskir og væntingar komi fram. Maður spyr hvernig viðkomandi sjái fyrir sér að hægt sé að aðstoða hann. En auðvitað þarf að greina á milli hvað er hægt og hvað ekki. Hvaða úrræði væru líklegust til að skila einstaklingnum aftur út á vinnumarkaðinn.“

Hvað ef fólkið sem kemur til þín gerir sér óraunhæfar væntingar um störf?

„Sumir sem til okkar leita eiga sér vissulega drauma sem ekki eru raunhæfir. Aðrir eiga sér drauma sem geta hugsanlega ræst síðar. Framtíðarsýnin er í fyrirrúmi hér. Við tölum mikið um framtíðina, að viðkomandi einstaklingur setji sér markmið til skemmr



og lengri tíma. Félagsmenn í Eflingu sem til okkar leita langar oft í allskonar nám, einkum þeir yngri. Þá er það hluti af lengri framtíðarsýn. Við reynum þá að móta stefnu sem skilar þeim í átt að þeirra löngun eða draumi. Með öðrum orðum: „Hvað getum við gert til skemmri tíma sem hluta af framtíðarsýn til lengri tíma“. Við leitumst við að koma fólki til vinnu sem fyrst en hjálpa þeim jafnframt að skipuleggja sig þannig að sýn til lengri tíma verði að veruleika. Við notum mikið markþjálfun, einkum með ungu fólki og þeim sem vilja skipta um starfsvettvang.“

Purfum að styðja unga fólkið okkar betur

Er markþjálfun áhrifarík aðferð?

„Markþjálfun byggist að talsverðu leyti á spurningu eins og til dæmis: „Hvar sérðu þig eftir ár?“ eða lengri tíma. Aðferðin byggir á að setja sér markmið til skemmri og lengri tíma. Markþjálfun nýtist vel þeim sem eru stefnulausir eða þurfa heilsu sinnar vegna að komast á nýjan vinnuvettvang. Markþjálfar okkar sinna þessu úrræði vel. Grunnþjónusta VIRK er að fólk stefni út á vinnumarkaðinn. Ef við finnum lítinn áhuga þá beitum við áhugahvetjandi aðferð til að auka áhugann á komast til vinnu.“

Hver er stærsti hópurinn sem til ykkar leitar?

„Við erum að þjónusta fleiri konur en karla og meira af yngra fólki en áður. Sá myrki raunveruleiki blasir við að ungt fólk í vanda er stækkandi hópur. Mín skoðun er að það þurfi að taka betur utan um þennan hópi á vettvangi menntakerfis og heilbrigðisþjónustu. Það þarf að styðja unga fólkið okkar betur út í lífið. Ég er ekki að gera lítið úr þeim sem vinna innan þessara kerfa heldur benda á hvernig kerfin eru byggð upp.“

Hvað finnst þér hafa verið mesta breytingin í sambandi við VIRK?

„Að fá gæðavottun sem gerir vinnuferlana skilvirkari og ná yfir allt landið. Það veitir yfirsýn og öryggi. Gæðavottunin var tekin í gagnið fyrir tveimur árum.“

Hvernig gengur ykkur ráðgjöfum Eflingar hjá VIRK að finna störf fyrir þjónustuþega?

„Ráðgjafar Eflingar eru duglegir, við höfum þurft að bjarga okkur. Hér er starfsfólk sem hefur unnið hjá Vinnumálastofnun, það gagnast okkur inni í teyminu. Við setjum upp ferilskrá og kynningarbréf með okkar þjónustuþegum, hjálpum þeim að finna störf og fylgjum því eftir. Segja má að þetta gangi ótrúlega vel. Atvinnulífstenglarinn sinna einkum þeim sem þurfa meiri stuðning.“

Við ráðgjafarnir metum það hvaða fólk þarf mikinn stuðning.“

Hver er meðaltími á þjónustu VIRK hjá ykkur?

„Meðaltími á þjónustu hjá VIRK er fjórtán mánuðir á landsvísu og við erum á því róli. Þetta er þó auðvitað mismunandi eftir einstaklingum. Sumir eru hér kannski bara í sex mánuði meðan aðrir þurfa lengri tíma. Hér hjá Eflingu hafa heldur fleiri þjónustuþegar verið að takast á við líkamleg vandamál en gerist almennt hjá þjónustuþegum VIRK á landsvísu. Þetta er þó aðeins að breytast, andlegir erfiðleikar eru að verða heldur meira áberandi en áður. Gjarnan helst þetta í hendur. Margir sem koma hingað glíma við mikið slit eftir líkamlegt erfiði og finna fyrir depurð. Oft má þó bæta þessa líðan með þeim góðu úrræðum sem VIRK hefur yfir að ráða.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

STARFSGETUMAT



Hvað er starfsgetumat?

Starfsgetumat felur í sér að reynt er að meta getu einstaklings fremur en að meta einvörðungu læknisfræðilega skerðingu eins og gert er í örorkumati. Í starfsgetumati eru metnir bæði styrkleikar og skerðingar einstaklings með tilliti til þátttöku á vinnumarkaði. Starfsgetumat getur líka falið í sér að leita að þáttum sem unnt er að bæta með endurhæfingu eða þáttum sem hægt er að koma til móts við með aðlögun og stuðningi þannig að viðkomandi geti betur tekið þátt bæði á vinnumarkaði og í lífinu almennt.

Starfsgetumat er í eðli sínu flóknara mat en örorkumat þar sem taka þarf tillit til mun fleiri þátta. M.a. þarf að skoða möguleika og störf á vinnumarkaði og eins er óraunhæft að meta starfsgetu án þess að einstaklingar fái aðstoð og tækifæri til að efla styrkleika sína og takast á við þær hindranir sem eru til staðar vegna afleiðinga sjúkdóma og/eða slysa. Mat á starfsgetu snýst því ekki eingöngu um einstaklinginn sjálfan heldur einnig um möguleika og tækifæri í síbreytilegu umhverfi einstaklings.

Hlutverk VIRK

Á árinu 2005 var skipuð nefnd um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar. Þessi nefnd var skipuð fulltrúum stjórnvalda, aðila vinnumarkaðarins, Landssamtaka lífeyrissjóða og Öryrkjabandalags Íslands. Nefndin skilaði skýrslu á árinu 2007 þar sem m.a. var lagt til að tekið yrði upp „mat á getu einstaklings til að afla tekna í kjölfar sjúkdóms eða slyss“ eða starfsgetumat. Margar fleiri tillögur voru einnig settar fram svo sem að starfsendurhæfing væri eflid m.a. í samstarfi

við sjúkrasjóði stéttarfélagi, lögð yrði áhersla á snemmtæka íhlutun, þverfaglega nálgun og forvarnir.

Ári síðar eða árið 2008 sömdu aðilar vinnu-markaðarins síðan um stofnun VIRK. Í þessum kjarasamningum var m.a. eftirfarandi ákvæði um stofnun sjóðsins: „Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafa á undanförunum misserum rætt saman um nýtt fyrirkomulag endurhæfingar. Samkomulag er um að hefja þróun þeirra á árinu 2008 með því að skipuleggja þjónustu og veita úrræði fyrir þá starfsmenn sem veikjast til lengri tíma og slasast þannig að vinnugeta skerðist. Markmið aðila er að koma að málum eins snemma og kostur er til að stuðla að því að hver einstaklingur verði svo virkur á vinnumarkaði sem vinnugeta hans leyfir“. Það hefur því alltaf verið skýrt að hlutverk VIRK er að veita þjónustu sem miðar að því að efla starfsgetu einstaklinga og auka þátttöku á vinnumarkaði og til að geta gert það er nauðsynlegt að meta reglulega stöðu einstaklinga með tilliti til starfsgetu í öllu starfsendurhæfingarferlinu.

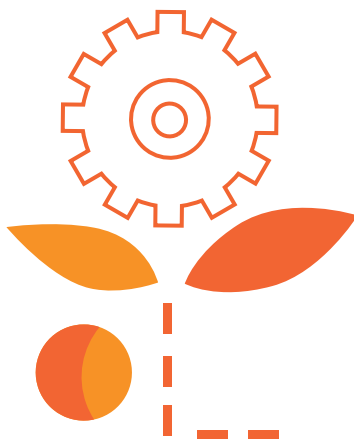
Í dag er VIRK fjármagnað af atvinnurekendum, lífeyrissjóðum og ríki. Þetta eru sömu aðilarnir og bera ábyrgð á framfærslugreiðslum til einstaklinga með skerta starfsgetu vegna veikinda og/eða slysa. Aðkoma þessara aðila að fjármögnun VIRK byggir á þeirri staðreynd að þessir sömu aðilar hafa ásamt þeim einstaklingum sem um ræðir, hag af því að einstaklingar fái sem besta starfsendurhæfingarþjónustu og geti orðið virkir þátttakendur á vinnumarkaði í kjölfar hennar.

Starfsgetumat hjá VIRK

Hjá VIRK hefur verið þróað matsferli með það að markmiði að einstaklingar í þjónustu VIRK fái bæði starfsendurhæfingu við hæfi og í lok starfsendurhæfingar getur starfsgetumat aðstoðað einstakling við að meta starfsgetu sína og mögulega þátttöku á vinnumarkaði.

Þjónusta VIRK felur þannig í sér að til þess að unnt sé að veita faglega og góða þjónustu og meta mögulega vinnumarkaðsþátttöku fara flestir einstaklingar í eitt eða fleiri mót á endurhæfingarferlinu. Þessi mót eru gerð af ýmsum fagaðilum eins og læknum, sálfræðingum, sjúkrabjálfurum og félagsráðgjöfum, en einstaklingurinn sjálfur tekur virkan þátt. Sjónarmið einstaklings eru í forgrunni en fagaðilar koma einnig

” Mat á starfsgetu snýst því ekki eingöngu um einstaklinginn sjálfan heldur einnig um möguleika og tækifæri í síbreytilegu umhverfi einstaklings.“



með sitt sérfræðimat. Í lok þjónustu hjá VIRK hafa flestir einstaklingar náð þeirri starfsgetu sem stefnt var að og fara þá aftur til starfa á vinnumarkaði en þeim einstaklingum sem ekki treysta sér í fulla þátttöku á vinnumarkaði er boðið að fara í starfsgetumat til að meta stöðu sína og framtíðarmöguleika.

Niðurstöður starfsgetumats hjá VIRK eru ekki settar fram sem tiltekið hlutfall starfsgetu eða ákveðin prósentutala heldur sem lýsing á stöðunni og leiðbeiningar um næstu skref fyrir bæði einstakling og fagaðila. Næstu skref geta þannig verið bæði þátttaka á vinnumarkaði að hluta eða öllu leyti, áframhaldandi starfsendurhæfing, önnur endurhæfing eða að endurhæfing sé fullreynd og ekki sé raunhæft að stefna að þátttöku á vinnumarkaði.

VIRK kemur ekki að ákvörðun um rétt einstaklinga til örorkulífeyris eða annars konar framfærslu. Þar koma aðrir aðilar að svo sem Tryggingastofnun, lífeyrissjóðir og sjúkrasjóðir stéttarfélagi. Þessir aðilar hafa sínar eigin reglur og viðmið sem farið er eftir við úrskurð á rétti til greiðslna og VIRK kemur ekki að þeim ákvörðunum. Þessir aðilar geta hins vegar farið fram á það að einstaklingur afhendi þeim gögn frá VIRK svo sem niðurstöður úr starfsgetumati VIRK og upplýsingar um ástundun í starfsendurhæfingu. Bæði ríki og lífeyrissjóðir

starfa samkvæmt lögum og reglum þar sem m.a. er kveðið á um að einstaklingar þurfi að taka þátt í endurhæfingu til að eiga rétt til framfærslugreiðslna.

Í opinberri umræðu um starfsgetumat hefur verið haldið fram ýmsum staðhæfingum um starfsgetumat sem ekki eru í samræmi við framkvæmd starfsgetumats hjá VIRK og við þekkingu og reynslu fagaðila í starfsgetumati hér á landi. Starfsgetumat hjá VIRK er alltaf framkvæmt af lækni og auk þess getur læknirinn kallað til aðra sérfræðinga eftir þörfum, t.d. sjúkrabjálfa og sálfræðinga, ef mál einstaklings eru flókin. Farið er eftir ákveðnum viðmiðum og eyðublöðum og þess er alltaf gætt að sjónarmið einstaklings komi fram í matinu. Ef einstaklingur er ósáttur við niðurstöður matsins þá getur hann komið því á framfæri við VIRK og í sumum tilfellum er matið endurskoðað af öðrum aðila en þeim sem kom að því í upphafi.

Af hverju starfsgetumat í stað örorkumats?

Mörg ríki hafa stigið einhver skref í þá átt að breyta matsaðferðum og nálgun í þjónustu gagnvart einstaklingum með skerta starfsgetu þar sem meiri áhersla er lögð á getu en vangetu einstaklinga. Markmiðið með þessari breyttu nálgun er að auka þátttöku einstaklinga á vinnumarkaði. Ástæðan er fjölgun einstaklinga á örorku m.a. vegna hækkandi lífaldurs og fjölgun ungra einstaklinga á örorku. Ef þessi þróun heldur áfram getur hún orðið ógn við velferðarkerfi vestrænna ríkja þar sem færri einstaklingar á vinnumarkaði þurfa að skapa verðmæti til að sjá fyrir stækkandi hópi þeirra sem ekki eru virkir þátttakendur í atvinnulífinu. Það er mikilvægt að samfélagið geti til framtíðar séð vel fyrir þeim einstaklingum sem ekki geta tekið þátt á vinnumarkaði á hverjum tíma, ef sá hópur er orðinn mjög stór þá er hættu á því að ekki verði til staðar samfélagsleg geta eða sátt um það að tryggja þessum hópi einstaklinga sómasamleg lífskjör.

” Fjölmargar rannsóknir hafa sýnt fram á það að vinna, þátttaka og virkni hefur jákvæð áhrif á heilsu og lífsgæði einstaklingsins og er um leið jákvæð fyrir samfélagið allt.“

Auk þess þá hefur orðið í hinum vestræna heimi mikil vitundarvakning um skaðleg áhrif óvirkni og hliðsetningar. Fjölmargar rannsóknir hafa sýnt fram á það að vinna, þátttaka og virkni hefur jákvæð áhrif á heilsu og lífsgæði einstaklingsins og er um leið jákvæð fyrir samfélagið allt. Rannsóknir hafa m.a. sýnt fram á það að löng fjarvera frá vinnumarkaði ógnar heilsu og lífsgæðum einstaklinga meira en lífshættulegir sjúkdómar og þátttaka á vinnumarkaði hefur almennt jákvæð áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu einstaklinga – einnig þeirra einstaklinga sem glíma við varanlegan heilsubrest af ýmsum toga.

Hér má einnig benda á að hugmyndin um örorku varð til við aðrar aðstæður, á tímum þegar starfsgeta takmarkaðist öðru meira af líkamlegri getu og talið var að heilsuvandinn væri meira varanlegt ástand. Í dag er algengara að skert starfsgeta stafi af álagstengdum og geðrænum vanda sem ekki er alltaf varanlegur. Sjúkdómurinn sjálfur eða heilsufarsástandið gefur einnig oft takmarkaða mynd af getu einstaklings til virkni og starfa. Getan er í eðli sínu fjölbætt og ræðst af mörgum öðrum þáttum en heilsu einstaklingsins. Færni og geta einstaklinga er auk þess breytileg og getur þróast með tímanum. Endurhæfing, bætt heilsa og breyttar aðstæður geta þannig aukið færni einstaklinga og aðstæður á vinnumarkaði geta einnig bæði aukið og dregið úr möguleikum einstaklinga til að sinna ólíkum störfum.

Breytingar og flækjustig

Það er mjög flókið og vandamt að breyta matskerfi og framfærsluferfum einstaklinga sem glíma við skerta starfsgetu. Ástæður þess eru m.a. eftirfarandi:

- 1 Það þarf að hafa það í huga að um er að ræða hóp einstaklinga sem búa við hvað verstu lífskjörin í okkar samfélagi og hafa oft á tíðum þurft að ganga í gegnum mikla erfiðleika á sínum lífsferli. Það þarf því að ígrunda vel öll þau skref sem tekin eru og gæta þess að einstaklingar séu ekki settir í slæmar aðstæður.
- 2 Það getur verið erfitt að samhæfa höfuðmarkmiðin með uppbyggingu kerfisins því þau eru í eðli sínu ólík og geta unnið gegn hvort öðru. Annars vegar vilja menn tryggja einstaklingum með skerta starfsgetu öryggi og góða framfærslu og hins vegar þarf líka að vera til staðar hvatning til atvinnuþátttöku þessa hóps. Það er því ákaflega mikilvægt að á sama tíma og einstaklingar með skerta starfsgetu fá góðan stuðning á örorkulífeyri þá sé líka tryggður góður stuðningur til einstaklinga á vinnumarkaði til að gera einstaklingum á vinnumarkaði sem glíma oft við heilsubrest af ýmsum toga kleift að vera þar áfram.
- 3 Sá hópur sem þarf aðstoð samanstendur af mjög ólíkum einstaklingum með fjölbreyttan bakgrunn, vandamál og þarfir. Það þarf því ólíkar aðferðir til að virkja og hvetja þessa einstaklinga og þarfir þeirra fyrir stuðning og þjónustu eru mismunandi. Það má því velta því fyrir sér hvort ekki sé rétt að framfærsluferfin taki mið af þessum breytileika og mæti mismunandi hópum á mismunandi hátt.
- 4 Mikill fjöldi aðila og stofnana kemur með einum eða öðrum hætti að þjónustu og stuðningi við einstaklinga með skerta starfsgetu. Þessir aðilar starfa oft með ólíkum hætti og hafa ólíkra hagsmuna að gæta. Hér þarf að tryggja samhæfingu og samstarf fjölda ólíkra aðila til að gæta þess að allir fái þjónustu við hæfi.
- 5 Breyting á einum þætti kerfisins hefur áhrif á aðra þætti sem flókið getur verið að gera sér grein fyrir. Þannig getur samdráttur í heilbrigðisþjónustu haft veruleg áhrif á hvaða árangri er hægt að ná í starfsendurhæfingarþjónustu. Eins geta breytingar á uppbyggingu bótagreiðslna haft áhrif á flæði einstaklinga milli mismunandi bótakerfa og þá um leið á milli mismunandi þjónustuaðila.

Vegna þessa flækjustigs eru breytingar í heildarkerfinu flóknar og oft erfiðar í framkvæmd og þurfa að vera vel ígrundaðar. Það kemur þó ekki í veg fyrir það að flest vestræn ríki leita nú leiða til að breyta þeim kerfum sem hafa verið við lýði m.a. úr því að líta eingöngu á skerðingar í að horfa meira á möguleika og athuga m.a. hvernig hægt er að vinna betur í umhverfi einstaklings til að auka möguleika á aukinni vinnumarkaðsþátttöku sem flestra. Ástæðan er sú að menn sjá að núverandi kerfi getur ekki gengið upp til framtíðar og því er mikilvægt að finna nýjar leiðir til að unnt verði að tryggja enn betur framfærslu og stuðning við einstaklinga með skerta starfsgetu.



Starfsgetumat og breytingar í nágrannalöndum okkar

Flest nágrannalönd okkar hafa stigið einhver skref í að breyta áherslum varðandi mat á örorku og framfærslugreiðslum í því samhengi. Þessar breytingar hafa verið mismunandi bæði að formi og umsvifum en í flestum löndum er reynt að breyta matsaðferðum í átt að starfsgetumati ásamt öðrum kerfisbreytingum sem styðja við það markmið. Í umræðum um starfsgetumat í fjölmiðlum undanfarna mánuði og ár hefur orðið starfsgetumat stundum verið sett í samhengi við breytingar á bótakerfum í nágrannalöndum okkar sem hafa heppnast illa og orðið til þess að stefna heilsu og lífi fjölmargra einstaklinga í voða. Í því samhengi er m.a. vísað í bresku kvikmyndina „I Daniel Blake“ þar sem einstaklingur með alvarlegan hjartasjúkdóm var neyddur til að leita sér að starfi sem hafði mjög alvarlegar afleiðingar. Í myndinni er lýsing á ákaflega vondu vel-

” Það er vel hægt að taka vel ígrunduð skref í innleiðingu á starfsgetumati þar sem haldið er vel utan um þá einstaklinga sem eru með skerta starfsgetu og þeim tryggð allt í senn framfærsla, starfsendurhæfing og sérhæfður stuðningur við atvinnuleit með það að markmiði að auka bæði þátttöku og lífsgæði.“

ferðarkerfi í Bretlandi þar sem lítil virðing er borin fyrir einstaklingum og þeir settir í óboðlegar og ómannúðlegar aðstæður. Einnig hefur verið bent á breytingar í öðrum löndum sem ekki eru taldar hafa heppnast vel.

Það er mikilvægt að líta til annarra landa og læra af því sem þar hefur verið gert og þá er mikilvægt að horfa bæði til þess sem hefur tekist vel og þess sem hefur tekist illa svo unnt sé að koma í veg fyrir slæm áhrif breytinga á líðan og heilsu einstaklinga. Það er líka mikilvægt að stíga varlega til jarðar í kerfisbreytingum sem þessum því þær geta haft áhrif á einstaklinga sem margir hverjir eru í ákaflega erfiðri stöðu. Það er hins vegar ekki rétt að setja orðið starfsgetumat eingöngu í samhengi við það sem illa hefur heppnast í kerfisbreytingum nágrannalanda okkar. Í því samhengi má t.d. benda á að það starfsgetumat sem notað er í Bretlandi er að grunni til það sama og örorkumatið sem hefur verið notað hér á landi frá árinu 1999. Innleiðing, þróun og framkvæmd matsins hefur hins vegar verið með allt öðrum hætti í Bretlandi en hér á landi og ef að myndin „I Daniel Blake“ gefur raunsanna mynd af velferðarkerfi Bretlands þá er ljóst að þangað getum við ekki horft nema til þess að læra hvernig við eigum ekki að framkvæma kerfisbreytingar sem þessar.

Það er hins vegar ekki mögulegt hér á landi að stíga engin skref til breytinga, nota áfram sama örorkumatsstuðul og hefur verið í notkun frá árinu 1999 og horfa bara á skerðingar en ekki getu einstaklinga. Það er vel hægt að taka vel ígrunduð skref í innleiðingu á starfsgetumati þar sem haldið er vel utan um þá einstaklinga sem eru með skerta starfsgetu og þeim tryggð allt í senn framfærsla, starfsendurhæfing og sérhæfður stuðningur við atvinnuleit með það að markmiði að auka bæði þátttöku og lífsgæði. Það þurfa hins vegar margir að koma að kerfisbreytingum sem þessum og vinna þarf að viðhorfsbreytingu bæði á



vinnumarkaði og í samfélaginu öllu til að tryggja skilning og umburðarlyndi gagnvart einstaklingum með mismunandi getu og í mismunandi aðstæðum. Í raun má segja að þær breytingar sem þurfa að verða kristallast ekki nema að litlum hluta til í matinu sjálfu því það er nauðsynlegt að á sama tíma og við leggjum áherslu á að meta getu einstaklinga til starfa þá sé til staðar fyrir þessa einstaklinga tækifæri og störf við hæfi á vinnumarkaði.

Hjá VIRK hefur verið byggt upp teymi atvinnulífstengla sem hefur sérhæft sig í að vinna með atvinnurekendum að því að fjölga störfum fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Þetta hefur gefið mjög góða raun, nú eru á annað hundrað fyrirtækja í þessu samstarfi og fjölmörg störf hafa orðið til fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Þetta verkefni og önnur sambærileg t.d. hjá Vinnumálastofnun er mikilvægt að efla og þróa áfram því starfsgeta einstaklinga ræðst ekki eingöngu af því hver þeirra skerðing er heldur einnig af því hverjir möguleikarnir

eru á vinnumarkaði. Til viðbótar við þetta er mikilvægt að auka þekkingu okkar á ástæðum þess að svo margir einstaklingar glíma við skerta starfsgetu í dag auk þess að efla forvarnir og heilsueflingu í atvinnulífnum, í skólum og í samfélaginu almennt.

Við skulum líka hafa það í huga að gallar núverandi kerfis eru fjölmargir og það hefur leitt marga unga einstaklinga inn í fátækragildru sem erfitt er að komast úr. Kerfið er lítt sveigjanlegt, hvetur ekki til atvinnuþátttöku og einstaklingar í starfsendurhæfingu glíma í dag margir hverjir við stöðugan kvíða vegna ótryggrar framfærslu þar sem framfærslukerfið er brotkennt og úrskurður um rétt til endurhæfingarlífeyris er oft til skamms tíma í einu. Það er því til mikils að vinna fyrir alla að kerfinu sé breytt en á sama tíma þá þurfum við að geta átt uppbyggilega og faglega umræðu um mögulegar leiðir til framtíðar með hagsmuni einstaklinga og samfélags í huga.

VAR ALLTAF AÐ SANNA MIG



„ÉG FÓR Í ÞJÓNUSTU TIL VIRK EFTIR AÐ HAFA BROTNAD NIÐUR ANDLEGA, UNNIÐ YFIR MIG. Í FRAMHALDI AF ÞVÍ LEITAÐI ÉG TIL HEIMILISLÆKNIS SEM SÓTTI UM FYRIR MIG HJÁ VIRK.

Ég er nýlega útskrifuð þaðan og farin að vinna. Kulnun er erfitt ferli sem leiddi mig til mikilvægrar sjálfskoðunar,“ segir Lára Janusdóttir þegar hún ræddi veikindi sín, úrræði hjá VIRK og bata sinn er ég hitti hana að máli á dögnum á heimili hennar í Hafnarfirði.

„Ég var í stjórnendastöðu og næg verkefni biðu mín. Þetta var í febrúar árið 2017. Ég var búin að vera heima í þrjá daga og gat ekki fengið mig til að fara í vinnuna. Sat bara og grét. Ég forðaðist að svara símtölum og opna tölvupósta. Ég var svo ráðalaus að ég ákvað að fara út að keyra og fá mér svo göngutúr og ferskt loft. Ég ók upp á Garðaholt, sat þar í

bílnum og virti fyrir mér útsýnið. Þá hringir yfirmaður minn en ég gat ekki svarað. Ég fór aftur að hágráta – ég fann að ég gat ekki svarað í símann, ekki farið í göngutúrinn og ekki mætt í vinnuna daginn eftir. Hvað átti ég að gera? Ég hringdi í svilkonu mína og hún ráðlagði mér að fara niður á bráðamóttöku geðdeildar Landspítala. „Talaðu við þau, þetta er ekki eðlilegt ástand á þér,“ sagði hún við mig.“

Lára Janusdóttir lét sér þetta að kenningu verða. Hún hafði tveimur árum áður leitað til bráðadeildar vegna kvíða.

„Þessi fyrstu merki kulnunar fann ég í desember 2015. Þegar ég leitaði á bráðadeildina í síðara skiptið, tæpum tveimur árum síðar, var ég hins vegar með bein einkenni um kulnun án þess þó að gera mér fulla grein fyrir því. Mér fannst ég sýna merki um greindarskerðingu vegna minnis- og einbeitingarskorts.“

Missti sjálfstraustið

Lára er fædd árið 1974, tók BS-gráðu í viðskiptafræði frá HÍ 2002 og MBA-meistaragráðu frá HR 2016. Hún hefur gegnt ýmsum störfum og var komin í draumastarfið þegar kulnunin tók völdin.

Hvernig voru fyrstu kulnunareinkennin?

„Ég byrjaði að detta út úr vinnu og vera heima með kvíða og ýmis önnur einkenni, svo sem að ég myndi ekki ráða við hlutina, væri að missa sjálfstraustið og stríddi við mikinn einbeitingarskort. Veikindadögunum fjölgaði. Ég hugðist þá reyna að vinna heima til að fá einbeitingu en það gekk ekki. Ég var svo ótrúlega þreytt. Í kjölfarið fylgdi kvíði vegna þess að ég var komin með hala af verkefnum sem ég hafði ekki getað lokið við. Þetta ástand leiddi til mikils tilfinningaróts og ég endaði á bráðadeild geðdeildar sem fyrr sagði,“ segir Lára.

„Mér þótti á sínum tíma nánast súrrealískt að vera komin í þessa stöðu, sitja grátandi hér heima dögum saman og vita ekki hvert ég ætti að snúa mér. Hjá geðdeildinni fékk ég góða þjónustu og var sagt að ég þyrfti að fara í veikindaleyfi. Ég hélt að ég myndi vera svona tvær vikur að ná mér. Áttaði mig engan veginn á hve alvarlegt þetta var.“

Hver vísaði þér á VIRK?

„Ég á góða vinkonu sem ég hitti á kaffihúsi er ég var komin í veikindaleyfi og hafði skráð mig á núvntundarnámskeið. Vinkona mín sagði: „Af hverju sækir þú ekki um

“ Flestir setja upp mikla glansmynd af lífi sínu á samfélagsmiðlum. En jafnvel þeir sem virðast þar með allt á hreinu reyndust eiga við einkenni kulnunar að etja.“

hjá VIRK?“ Ég hafði aðeins heyrt um VIRK og hvað fólk væri að gera þar en vissi ekki mikið. Kaffihúsaferðin var í lok janúar 2017. Í framhaldi af henni fór ég til heimilislæknisins sem sótti um fyrir mig hjá VIRK. En margt hafði gengið á áður en þetta gerðist.

Að mér höfðu sótt hugsanir eins og að ég væri vitlaus, í vinnunni færi ábyggilega að komast upp að ég vissi ekki neitt. Samt hafði ég unnið í markaðsmálum í fimmtán ár þegar þetta var. Eftir að hafa lokið BS-námi hjá HR starfaði ég á auglýsingastofu. Árið 2014 tók ég svo MBA í HR meðfram vinnu. Ég hafði starfað sem markaðsstjóri en ákvað svo að segja upp þeirri vinnu til að stunda námið eingöngu. Þá var auglýst mjög spennandi staða hjá Skátamiðstöðinni í Hafnarfirði, starf rekstrarstjóra hjá Lava Hostel sem skátarnir reka. Sjálf er ég skáti, það voru líka foreldrar mínir og amma mín og afi – ég er því af „skátatættum“,“ segir Lára og hlær.

Yndislegt að koma til VIRK

Fékkstu umrætt starf?

„Já, ég var mjög ánægð með það. Þá gat ég unnið hér í Hafnarfirði og verið nálægt börnunum mínum tveimur, stelpu og stráki,“ segir Lára. Við sitjum við eldhúsbordíð í stórglæsilegu einbylishúsi sem hún og maður hennar keyptu af stórhug þegar þau hófu búskap. Við borðíð er smábarnastóll. Lára sér að ég gef stólnum auga.

„Þessi barnastóll er núna fyrir köttinn en ekki krakkana, þau eru orðin tíu og fjórtán ára. Kötturinn okkar er svo félagslyndur að hann situr í barnastólnum þegar fjölskyldan er að borða,“ segir hún brosandi.

„Ég tók svo við þessu stjórnunarstarfi og fannst mjög spennandi að vera í fleiru en markaðsmálum. Ég tók við rekstri, fjármálum og mannaforráðum hjá Lava Hostel. Þetta reyndi nokkuð á, ég hafði aldrei komið nálægt fjármálaumsýslu eða bókhaldi af þessari stærðargráðu. Ég hafði verið meira í markaðs- og hugmyndavinnu. Fyrstu merki kulnunar fann ég árið 2015. Það gerðist í desember, þá var ég búin að vera þarna við störf frá því um páska sama ár. Ég var gjörsamlega útkeyrð og brást við með því að ásaka mig fyrir að ráða ekki við starfið, maður var svolítið duglegur við að gagnrýna sjálfan sig og draga sig niður,“ segir Lára.

Hvernig var að koma til VIRK?

„Það var yndislegt. Stéttarfélag mitt er VR og hefur reynst mér vel. Ráðgjafi VIRK sem mér var beint til tók mér mjög vel. Við settum í sameiningu upp áætlan þar sem greint var eftir föngum hvað ég væri að kljást við og hvaða úrræði væru heppileg. Eitt af því sem olli mér vanda var afleiðing af árekstri sem ég lenti í á Þorláksmessu árið 2013. Þá fékk ég hnykk á hálsinn sem leiddi til mikilla verkja sem ekki vildu fara þrátt fyrir að ég væri í sjúkrahjúfjun. Þegar maður er þjáður af verkjum alla daga frá öxl og niður í handlegg þá hefur það áhrif á vinnulag og einbeitingu.

Ráðgjafinn kom mér í sjúkrahjúfjun sem VIRK stóð straum af. Einnig fór ég á námskeið hjá Heilsuborg. Þar var farið yfir allar æfingar og hvað hentaði stoðkerfi mínu. Ég hafði hugað að þessu áður og lært hvað ég mætti og hvað ekki. En á námskeiðinu var þetta markvissara og næsta skref í átt til þess að verða sjálfþjarga. Einnig fór ég í viðtalsmeðferð hjá sálfræðingi, það hjálpaði

mér mikið. Þar gat ég unnið með sjálfa mig og sjálfstraustið. Ég tók að átta mig á að í kulnunarástandi missir maður stjórnina að vissu leyti.“

Varstu ólík sjálfri þér í þessu ástandi?

„Já, ég breyttist. Áður tók ég mikinn þátt í félagsstörfum, var gjarnan formaður starfsmannafélags þess fyrirtækis sem ég vann hjá hverju sinni, átti sæti í nemendafélögum, tók að mér veislustjórn í brúðkaupum og þannig mætti lengi telja. Ég hef alltaf átt auðvelt með að tala fyrir framan fólk og verið opin í samskiptum. Í MBA-náminu breyttist ég hins vegar úr þessari félagsveru í manneskju sem lét lítið fyrir sér fara, gekk næstum með veggjum. Ég átti beinlínis erfitt með samræður, hvað ég ætti að tala um. Ég tók að forðast að hitta fólk. Ég áttaði mig á þessari breytingu og fannst hún einkennileg.“

Veikindin höfðu áhrif á fjölskylduna

Hvað með umhverfið, tók maðurinn þinn eftir breytingu á þér?

„Hann gerði það en það tók dálítinn tíma. Ég breyttist minna í umgengni við mína nánustu heldur en við utanaðkomandi fólk. Þetta voru fyrstu einkennin um það sem í vændum var. Sem dæmi um hvernig ég breyttist var að ég var endalaust þreytt. Við hjónin vorum að gera upp hús á landsbyggðinni, gamlan sveitabæ. Eftir að ég fékk þessi einkenni þá tók ég ekki þátt í neinu starfi, bara svaf. Maðurinn minn er mjög duglegur og það olli mér samviskubiti að gera ekki neitt í uppbyggingarstarfinu. Eftir nokkurn tíma spurði hann hvort mér leiddist að taka þátt í þessu. Þannig áttaði hann sig á því hvað væri að gerast. Hann stóð mjög þétt við bakið á mér í gegnum mitt bataferli. Þessi veikindi mín höfðu auðvitað áhrif á börnin og fjölskyldulífið meðan þau voru að ganga yfir en það er líðin tíð sem betur fer.“

Ég var sem sagt árið 2015 komin með fyrstu einkenni um kulnun, þreytu, félagsfærni, kvíða og minnkandi sjálftraust. Þetta varð þess valdandi að ég leitaði á bráðdeild geðdeildar það ár. Þá var ekki gripið nógu vel inn í þessa óheillavænlegu þróun. Sennilega hefði mátt afstýra kulnunarástandinu ef það hefði verið gert. Ég fékk að vísu kvíðalyf hjá geðlækni og sagði upp í vinnunni hjá Lava Hostel – en það dugði ekki.

Ég hef átt erfitt með að segja nei. Ég bauð stjórn hostelsins að vera áfram þangað til

„Núna finnst mér þetta hafa verið frábært tækifæri til að fara í alla þessa sjálfskoðun og geta fundið út hvað hrjáði mig. Að horfa inn á við leiðir ýmislegt í ljós. Ég er metnaðargjörn en maður má ekki ganga á varaforða sinn.“



búið væri að ráða nýja manneskju þótt ég væri í reynd óvinnufær af örmögnun. Ég vildi á þessum tíma hætta vinnu til að geta lokið mastersnáminu í HR – enda taldi ég þá að örmögnunin væri fyrst og fremst þunglyndi og kvíði.

Svo gerist það um þetta leyti að rosalega spennandi starf er auglýst í blöðunum. Þótt ég vissi að ég væri þreytt og þyrfti að ná mér upp ákvað ég að sækja um starf markaðsstjóra hjá TM Software, dótturfyrirtæki Origo. Ótrúlega flott starf í markaðsmálum hjá fyrirtæki sem sér um vef-, ferða- og heilbrigðislausnir. Ég hafði lítið til þessa fyrirtækis þá fyrir nokkru. Áður en ég sótti um ráðfærði ég mig við lækni, hvort ég væri tilbúin til að sækja um. Hann gaf „grænt ljós“ á það.

Ég sótti um og fékk starfið en sagði að ég væri ljúka verkefninu hjá Lava Hostel og einnig að ljúka MBA námi við HR og gæti því ekki verið í fullu starfi fyrr en um vorið. Þarna var ég sem sagt komin með auk reksturs heimilisins, tvö störf og í námi. Ég var líka þvíflikt að reyna að standa mig í nýja starfinu

í umhverfi þar sem fyrir voru æðislegur yfirmaður og skemmtilegt samstarfsfólk.

Ég fór í sumarfrí í júní 2016, nýbúin að ljúka MBA-náminu. Þá strax fékk ég bullandi samviskubiti og leið þannig að mér fannst ég ekki gera nóg. Ég ákvað því að taka eitt verkefni með mér í sumarfríið – til þess að reyna að vinna mér inn einhverja punkta. Þetta voru afdrifarík mistök. Í sumarfríinu í Frakklandi fann ég svo aftur fyrir þessari örmögnun sem áður hafði hrjáð mig. Ég gat ekki byrjað á verkefninu, var óendanlega þreytt og fann fyrir minnisleysi. Ég stóð til dæmis við hraðbanka og ætlaði að taka út peninga en gat með engu móti munað pin-númerið á kortinu sem ég nota daglega. Þetta var stórfurðulegt og ég fann til ótta.“

Vaxandi kulnunareinkenni

„Þegar ég kom úr sumarleyfinu fékk ég fastráðningu. Áður ákvað ég að vera hrein-skilin við minn yfirmann, segja honum að ég hefði þurft að hætta í síðustu vinnu og ofkeyrt mig – orðið kulnun var varla komið í umræðuna þá. Ég sagðist vera að jafna mig og yfirmaðurinn sýndi þessu góðan skilning. Við tók svo tímabil þar sem kulnunarein-kennin ágerðust í stækkandi skrefum, veikindadögum fjölgaði vegna þess að mig skorti einbeitingu. Ég sat í bílnum á bílastæði fyrirtækisins æ ofan í æ hágrátandi og fann að ég gat ekki farið þangað inn. Ég vissi ekki hvað ég átti að gera og endaði með því að keyra aftur heim. Ég höndlaði ekki aðstæðurnar.“

Hvað gerðir þú þá?

„Þá erum við eiginlega komin að upphafi

Þessa samtals. Hringurinn að lokast – ég sat í bílnum upp á Garðaholti, svilkona mín ráðlagði bráðadeild geðdeildar, ég fékk veikindaleyfi – svo sótti lækurinn minn um fyrir mig hjá VIRK. Ég þurfti að biða svolítið eftir tíma hjá ráðgjafa. Á meðan las ég á vefsíðu VIRK viðtöl við fólk sem fengið hafði kulnun og áttaði mig á hve margt ég átti sameiginlegt með til dæmis Helgu Björk Jónsdóttur sem sagði þar sögu sína. Hún missti minnið um tíma, ég tengdi við það og ýmislegt fleira sem hún sagði frá. Strax þegar ég komst til ráðgjafans hjá VIRK hófst uppbyggingin fyrir alvöru. Ég var áður komin á núvitundarnámskeið og fór einnig á annað slíkt á vegum VIRK í Heilsuborg. Mér finnst það hafa verið stór þáttur í bata mínum og reyni að stunda það áfram. Fanga það að vera hér og nú og njóta hvers augnabliks með fjölskyldunni.

Í Heilsuborg stundaði ég líka heilsurækt og hitti sálfræðing sem fór með mér yfir aðstæðurnar. Ég fékk svo tíma hjá öðrum sálfræðingi og hitti hann aðra hverja viku fyrst, svo einu sinni í mánuði. Þessu fylgdi gríðarleg sjálfsskoðun. Ég reyndi að finna út hver var aðdragandinn að kulnunarástandinu, hvenær það hefði byrjað. Ég pantaði mér bækur á netinu um þetta efni og einnig komst ég í lokaðan hóp á Facebook þar sem fólk, sem hefur fengið kulnun, ræðir reynslu sína. Mér fannst mjög gott að heyra sögur frá öðrum. Þótt gott sé að tala við nákomnið fólk um vanda sinn er allt öðruvísi að ræða við einstaklinga sem hafa gengið í gegnum það sama og maður sjálfur. Það gefur manni kraft.

Fékk hugmynd að stuðningshópi

Ég spurði ráðgjafann minn hvort til væri hér stuðningshópur við fólk sem fengið hefði kulnun. Nei, hann vissi ekki til þess. Þá setti ég fram hugmynd í þessum spjallhópi á Facebook, spurði hvort áhugi væri innan hópsins á að hittast í staðinn fyrir að spjalla á netinu. Fram komu mjög jákvæð viðbrögð. Ég lagði fram þessa hugmynd en önnur kona tók við keflinu. Ég var ekki komin það langt í bataferlinu að geta bókað stað til að hittast á og koma þessu móti í kring. Fólkið úr þessum spjallhópi hittist á kaffihúsi, mest konur á miðjum aldri og eldri.

Allt þetta hafði þau áhrif að ég fór smám saman að tala opinskátt um þennan heilsu-

breist og í kjölfarið leitaði ótrúlega margt fólk til mín sem ég hafði ekki hugmynd um að ætti við kulnunareinkenni að stríða. Flestir setja upp mikla glansmynd af lífi sínu á samfélagsmiðlum. En jafnvel þeir sem virðast þar með allt á hreinu reyndust eiga við einkenni kulnunar að etja.“

Hvenær útskrifaðist þú úr þjónustunni hjá VIRK?

„Það er stutt síðan. Ég var alls eitt og hálf ár í endurhæfingu og er núna orðin ansi hress. Ég hef þó ekki náð mér að fullu. Líkamlega er ég orðin góð og kvíðinn er farinn en ég þurfti að læra að segja nei við beiðnum og verkefnum. Úthald til vinnu er ekki eins og það var né heldur minni eða einbeiting. Þar skortir mikið á að ég sé eins og áður fyrr. Reyndar kom nýlega í ljós að ég er með athyglisbrest, kannski spilar hann inn í að

Hvers vegna?

„Hugsanlega vegna þess að ég er alin upp í nokkrum keppnisanda eins og algengt er í okkar samfélagi. Sjálfsskoðunin endaði á að ég fór að eigin frumkvæði í ADHD-greiningu og komst að því að ég er með athyglisbrest. Þá var endurhæfingunni hjá VIRK að ljúka en ráðgjafinn minn benti mér á leiðir, ég fór því á eigin vegum í þessa ADHD-greiningu. Nú er ég, 45 ára gömul, komin með þessa greiningu. Vafalaust hefur athyglisbresturinn háð mér bæði í námi og starfi og valdið mér kvíða. Ég fann nýtsama bók um þetta efni. Hún heitir: You mean I'm not Lazy, Stupid or Crazy?! eftir Kate Kelly og Peggy Ramundo.“ Athyglisbrestur er ekki sjúkdómur heldur röskun í taugakerfinu.“

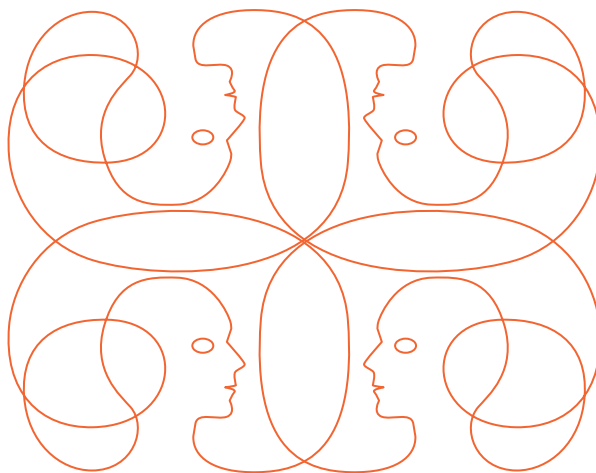
Komin á gott skrið aftur

Hver er staðan hjá þér núna?

„Eftir áramót í fyrra byrjaði ég í hálfu starfi hjá föður mínum, Janusi Guðlaugssyni í fyrirtæki hans. Þegar ég hóf MBA-námið var draumurinn að við pabbi gætum stofnað fyrirtæki saman. Faðir minn, sem er fyrrum landsliðsmaður í fótbolta, er með doktorsgráðu í hreyfingu aldraðra. Mig langaði að fanga þekkingu hans og leggja við mína í sameiginlegu fyrirtæki. Doktorsverkefni hans sýndi merki- legar niðurstöður sem hvergi hafa komið fram áður um mikilvægi hreyfingar hjá öldruðum. Janus heilsuefling starfar með sveitarfélögum við forvarnarverkefni á sviði hreyfingar, mataræðis og fræðslu. Fyrirtækið er og í samstarfi við Embætti landlæknis vegna Evrópuverkefnis til að innleiða árangursríkt starf á sviði heilsueflingar, forvarna og meðferðar á langvinnnum sjúkdómum. Verið er nú þegar að innleiða það á Spáni og í Litháen.

Janus heilsuefling gengur vel og ég er þar verkefnastjóri. Ég er komin á gott skrið aftur, þökk sé VIRK og úrræðum sem ég nýtti mér þar. Fyrir það er ég afskaplega þakklát.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



þessi einkenni skuli enn vera til staðar eftir eitt og hálf ár í endurhæfingu hjá VIRK. Meðan á þessu ferli stóð átti ég sem betur fer inni hjá sjúkrasjóði VR. Svo borguðu Sjúkratryggingar eitthvað á móti.

Ég mætti reyndar mótlæti í bataferlinu. Mér var sagt upp hjá fyrirtækinu þegar ég var að byrja í veikindaleyfi. Það var mikið högg – rosalega sárt. Þegar ég hugsa til baka er ekki góð staða í endurminningunni að standa uppi lasin og vinnulaus með fjárhagsáhyggjur. En það rættist ótrúlega vel úr þessu. Ráðgjafi VIRK leiðbeindi mér hvernig ég ætti að stilla öllu upp og það gekk mjög vel eftir. Fátt er svo með öllu illt. Núna finnst mér þetta hafa verið frábært tækifæri til að fara í alla þessa sjálfsskoðun og geta fundið út hvað hrjáði mig. Að horfa inn á við leiðir ýmislegt í ljós. Ég er metnaðargjörn en maður má ekki ganga á varaforða sinn. Ég var ekki dugleg við að setja mörk því ég hef alltaf verið að reyna að sanna mig.“

ÞRÓUN ÖRORKU AÐ TEKNU TILLITI TIL LÝÐFRÆÐILEGRA ÞÁTTA

UNDANFARIN ÁR
HEFUR TALSVERÐ
UMRÆÐA ÁTT SÉR
STAÐ UM FJÖLGUN
EINSTAKLINGA MEÐ
75% ÖRORKU Á
ÍSLANDI.

Er þá vísað til þess að fjöldi einstaklinga með 75% örorkumatsréttindi hefur tvöfaldast frá árinu 2000, úr rúmlega 10 þúsund - um 6% af mannfjölda 16-66 ára - í ríflega 19 þúsund árið 2018 - um 8% af mannfjölda (sjá mynd 1). Sama gildir um nýgengi örorku þó þróunin sé sveiflukenndari (sjá mynd 2). Árin 2000-2004 var meðalfjöldi nýgengistilfella 1.340 en 1.520 árin 2014-2018.

Það er þó varhugavert að skoða þróun á heilbrigði og/eða lýðheilsu þjóðar yfir tíma án þess að taka mið af mögulegum breytingum á samsetningu mannfjöldans og því verða í þessari grein settar fram upplýsingar um þróun á örorku hjá Tryggingastofnun ríkisins að teknu tilliti til þróunar á lýðfræðilegum þáttum eins og aldri og kyni.

Áhrif lýðfræðilegra breytinga á heilbrigðistölfræði

Heilbrigðistölfræðingar telja varhugavert að bera saman algengi sjúkdóma og sjúkdómsgreininga yfir tíma eða milli þjóða út frá óleiðréttri hrá tíðni heldur verður að taka tillit til lýðfræðilegra breytinga¹. Frá árinu 2000 hefur íbúum fjölgað mikið og þ.a.l. hefur einstaklingum á örorkulífeyri fjölgað, að gefinni óbreyttri örorkutíðni. Þá

hefur aldursamsetning þjóðarinnar breyst og hlutfall eldra fólks aukist. Líkur á örorku aukast jafnt og þétt með hækkandi aldri og þarf greining á algengi og umfangi örorku að taka mið af því. Loks hefur kynjasamsetning þjóðarinnar breyst, körlum í vil. Konur eru líklegri en karlar til að fá örorkumat og því getur breytt kynjasamsetning þjóðarinnar haft talsverð áhrif á heildaralgengi og nýgengi örorku.

Myndir 3 og 4 sýna breytingar á samsetningu íslensku þjóðarinnar síðustu 20 árin. Þar munar mestu um vægi yngsta aldurshópsins (15 ára og yngri) og þeirra sem eru 60 ára og eldri. Börn 15 ára og yngri voru 25% þjóðarinnar árið 2000 en 21% árið 2018. Til samanburðar fór hlutfall 60 ára og eldri úr 15% í 20% á sama tíma (mynd 3).

Körlum hefur jafnframt fjölgað umfram konur. Líkt og Hagstofa Íslands greinir frá í mannfjöldaspánni 2018-2067 er breytt kynjahlutfall samspil margra þátta. Meðal annars fæðast fleiri drengir en stúlkur á hverju ári og er hegðun kynjanna ólík varðandi búferlaflutninga. Fleiri erlendir karlar en konur flytja til landsins í atvinnuleit og gerir spá Hagstofunnar ráð fyrir því að sú þróun muni halda áfram, a.m.k. fram til ársins 2067².

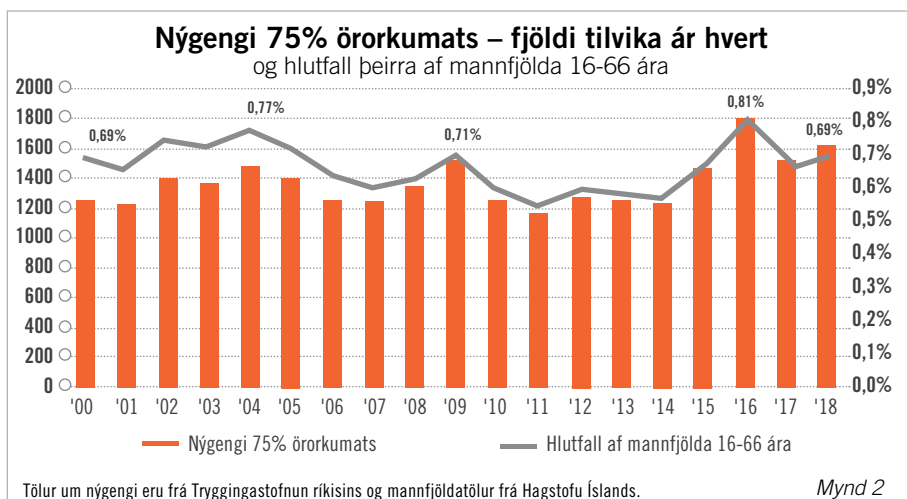
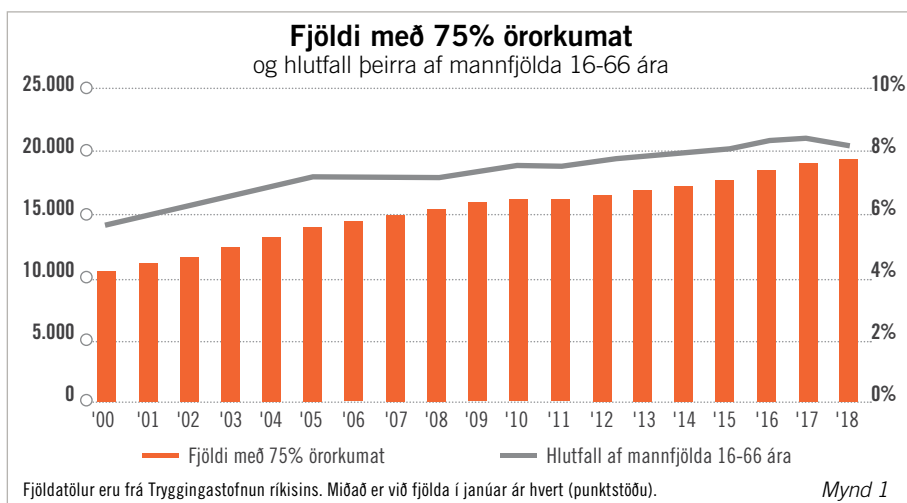


” Í þessari grein eru gerðar tilraunir til að áætla heildaralgengi og nýgengi 75% örorkumats frá árinu 2000 með tilliti til breyttrar aldurs- og kynjasamsetningar þjóðarinnar.“

Á Íslandi voru að jafnaði 1.021 karl á hverjar 1.000 konur árið 2000 en árið 2018 voru karlarnir orðnir 1.066 á hverjar 1.000 konur. Þó hlutdeild karla hafi vissulega sveiflast nokkuð á tímabilinu, sérstaklega í uppsveiflunni rétt fyrir hrún (mynd 4), hefur hlutdeild þeirra ætíð verið hærra en kvenna.

Af framansögðu má ráða að talsverðar breytingar hafa orðið á lýðfræðilegri samsetningu íslensku þjóðarinnar. Taka þarf að mið af þessum breytingum til að fá raunsanna mynd af þróun örorku á Íslandi.

Í þessari grein eru gerðar tilraunir til að áætla heildar algengi og nýgengi 75% örorkumats



frá árinu 2000 með tilliti til breyttrar aldurs- og kynjasamsetningar þjóðarinnar. Notast er við fjöldataölur frá Tryggingastofnun í janúar ár hvert sem gefa góða mynd af þróun yfir tíma. Við úrvinnsluna var stuðst við heilbrigðisrannsóknir á vegum Krabbameinsskrár Íslands á algengi og nýgengi krabbameins og rannsókn Sigurðar Thorlacius o.fl. á algengi örorku árin 1976-1996³. Í báðum rannsóknum er algengi og nýgengi staðlað eftir aldri og kyni samkvæmt viðurkenndum aðferðum faraldsfræðinnar.

Hvað er aldursstöðlun?

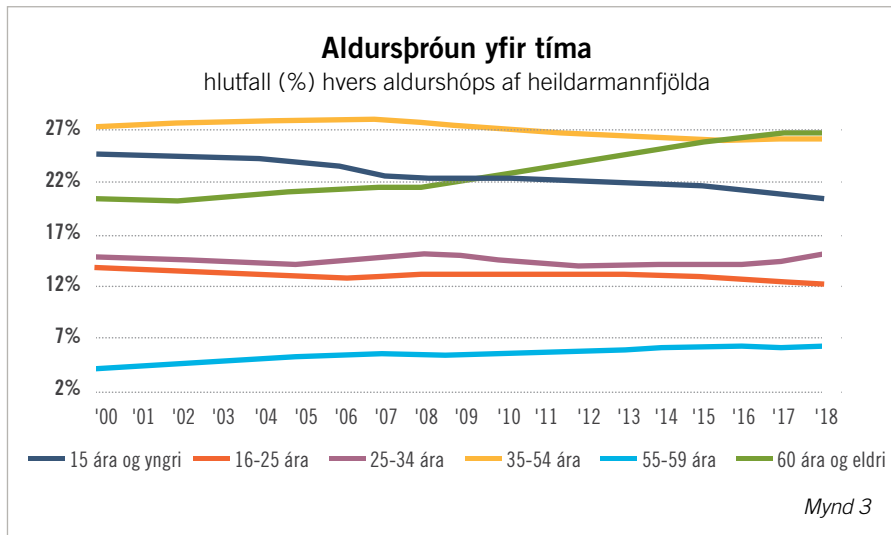
Eins og áður segir er aldursstöðlun algeng aðferð til að draga úr raskandi áhrifum aldurs við mat á heildaralgengi sjúkdóma. Aðferðin er sérstaklega heppileg þegar bornir eru saman hópar með ólíka aldursdreifingu, t.d. í samanburði milli landa eða yfir tíma. Í þessari umfjöllun er tekið tillit til breytinga sem orðið hafa á aldursdreifingu karla og kvenna á aldrinum 16-66 ára á Íslandi frá árinu 2000. Aldursdreifingin árið 2000 var notuð sem staðalþýði og þjóðinni skipt í 11 aldurslög (16-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39, 40-44, 45-49, 50-54, 55-59, 60-64 og 65-66) fyrir hvort kyn. Stuðull fyrir hvern flokk var reiknaður með því að margfalda algengi örorkunnar innan hvers aldurslags með lagshlutfallinu og leggja síðan útkomu allra laga saman til að fá heildaralgengi og nýgengi.

Staðlað áhættuhlutfall (e. standardized risk ratio) á nýgengi örorku var síðan reiknað með því að deila stuðlinum 2000 upp í stuðulinn fyrir árið 2018. Ef staðlaða áhættuhlutfallið er jafnt og 1 er nýgengi örorku það sama árið 2018 og árið 2000, að teknu tilliti til lýðfræðilegra breytinga. Ef staðlaða áhættuhlutfallið er stærra en 1 var nýgengi örorku tíðara árið 2000 en árið 2018 en fátíðara ef áhættuhlutfallið er minna en 1.

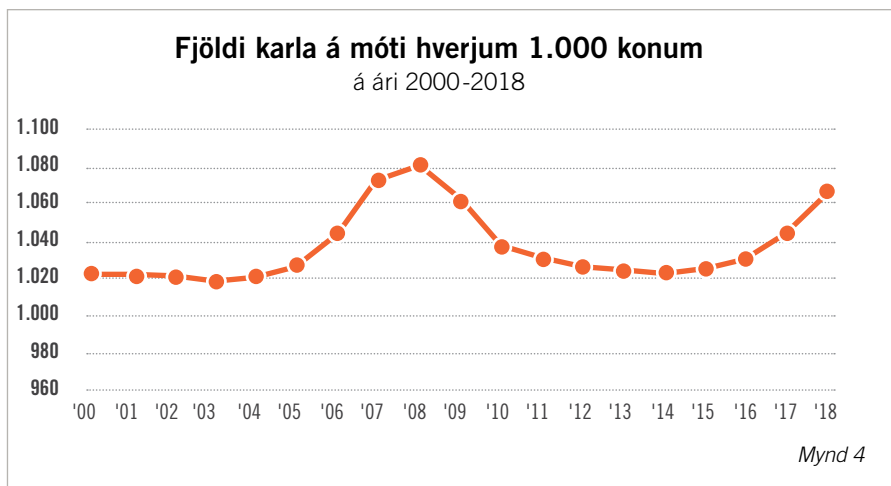
Staðlað algengi 75% örorkumats eftir aldri og kyni

Á mynd 5 er samanburður á hráalgengi 75% örorkumats í samanburði við staðlað algengi eftir kyni og aldri. Árið 2000 (sem er viðmiðunarpunktur matsins) er hlutfall einstaklinga með 75% örorkumat um 6% af mannfjölda 16-66 ára en um 8% árið 2018 ef miðað er við hráalgengi. Þegar búið er að taka tillit til aldurs og kyns lækkar hlutfallslegt algengi 75% örorku af mannfjölda árið 2018 úr 8% í 7%.

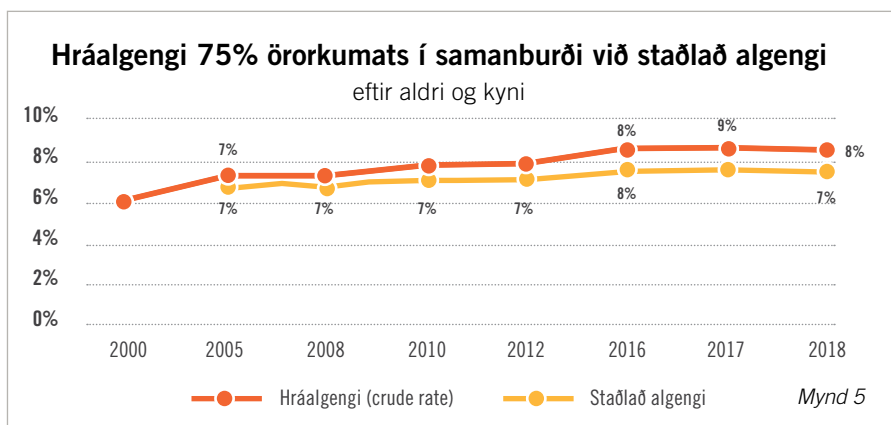
Hvað þýðir þetta? Í hnotskurn má segja að þó hráalgengi örorku hafi hækkað sem



Mynd 3



Mynd 4



Mynd 5

hlutfall af mannfjölda frá árinu 2000 sé hluta skýringarinnar að finna í breyttri aldurs- og kynjasamsetningu þjóðarinnar, þ.e.a.s. ef samsetning þjóðarinnar væri eins nú og árið 2000 væri heildaralgengi örorku lægra í dag en ella.

Aldursstaðlað algengi örorku fyrir karla og konur

Það er áhugavert að sjá þróunina á algengi 75% örorkumats eftir kyni fyrir valin ár á tímabilinu 2000-2018 (mynd 6). Ekki

einungis eru konur talsvert líklegri en karlar til að fá 75% örorkumat öll árin heldur fer hlutfall þeirra hækkandi á meðan hlutfall karla stendur í stað. Í ljósi þess að karlar eru ólíklegri en konur til að fá örorkumat, þó þeir séu fleiri, er næsta líklegt að þeir dragi úr vægi heildaralgengis örorku.

Nýgengi 75% örorkumats hefur, eðli málsins samkvæmt, annars konar dreifingu en algengi. Algengi er uppsafnaður fjöldi, þ.e. allir lifandi einstaklingar sem eru með 75%

örorkumat, en nýgengi eru ný örorkumöt á hverju ári fyrir sig.

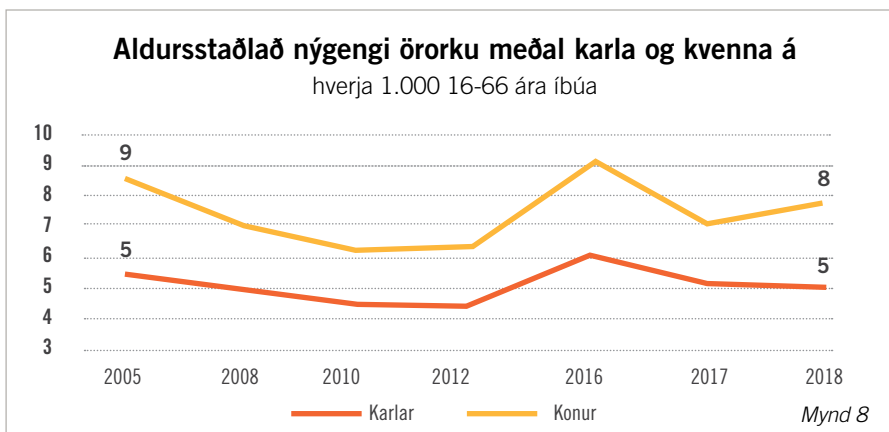
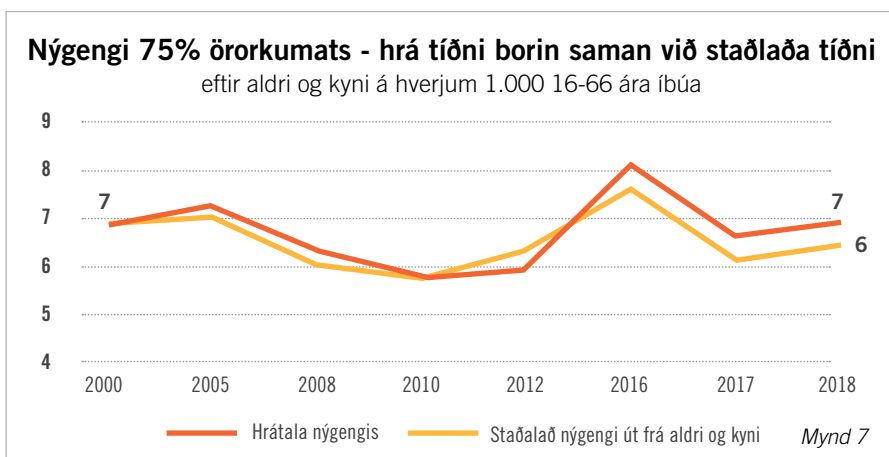
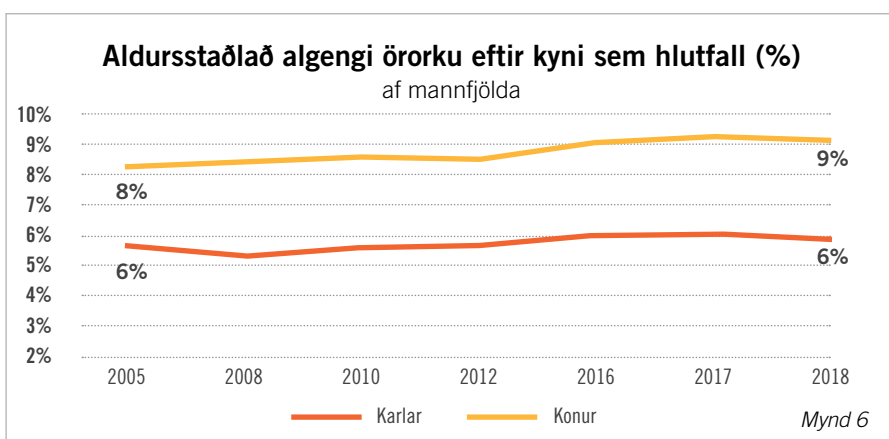
Á mynd 7 er hrá nýgengistala borin saman við staðlað nýgengi fyrir valin ár á tímabilinu 2000-2018. Þó nýgengið sveiflist nokkuð milli ára má sjá að staðlaða nýgengið 2018 er lægra en nýgengið árið 2000, eða 6 tilvik á hverja 1.000 íbúa. Staðlað áhættuhlutfall (þ.e. líkurnar á því að einstaklingur á aldrinum 16-66 hafi fengið örorkumat árið 2000 borið saman við 2018 var 1,07, sem þýðir að líkurnar á örorku hafi verið hærrí árið 2000 en 2018. Fjölgun nýgengistíffella 2018 skýrist því nær einvörðungu af auknum fjölda þjóðarinnar (16-66 ára) sem og breyttri aldurs- og kynjasamsetningu.

Það er áhugavert að skoða nýgengi 75% örorkumats eftir kyni (mynd 8). Líkt og með algengið, eru konur líklegri en karlar til að fá örorkumat fyrir öll árin sem eru til skoðunar. Fjöldi staðlaðra nýgengistíffella meðal kvenna eru þó færri árið 2018 (8 á hverja 1.000 íbúa) en árið 2000 (9 á hverja 1.000 íbúa) á meðan þau standa nokkurn veginn í stað hjá körlum. Staðlað áhættuhlutfall er tæplega 1,1 meðal kvenna en rúmlega 1 hjá körlum.

Hvað þýða þessar niðurstöður?

Niðurstöður sýna óyggjandi fram á mikilvægi þess að notaðar séu viðurkenndar aðferðir faraldsfræðinnar í greiningu á algengi og nýgengi örorkumats. Þegar leiðrétt er fyrir áhrifum aldurs og kyns á heildaralgengi örorku árið 2018, lækkar það úr 8% í 7%. Svo virðist því sem breytt samsetning þjóðarinnar skýri að hluta þá aukningu sem orðið hefur á heildaralgengi örorku frá árinu 2000. Einnig eru konur líklegri en karlar til að vera með örorkumat og virðist kynjamunurinn ágerast eftir því sem líður á tímabilið. Árið 2018 eru 1,5 kona á móti hverjum karli með 75% örorkumat borið saman við um 1,4 konu á hvern karl árið 2000.

Nýgengi örorku fylgir eðlilega annarri dreifingu en uppsafnaðar algengistölur. Þá ber svo við að staðlað nýgengi verður lægra en nýgengi viðmiðunarársins (2000) eða um 6 tilvik af hverjum 1.000 16-66 ára íbúa árið 2018 borið saman við um 7 tilvik árið 2000. Líkt og með algengistölur er nýgengi örorku talsvert tíðara meðal kvenna en karla (1,6 konur á móti hverjum karli árið 2018). Staðlað nýgengi stendur í stað meðal karla árin 2000 og 2018 en lækkar meðal kvenna



(8 tilvik af hverjum 1.000 íbúum á móti 9 tilvikum árið 2000).

Því upplýstari sem stjórnvöld eru um lýðfræðileg áhrif á heilbrigði þjóðarinnar því betri og markvissari verða aðgerðirnar. Það er nokkuð ljóst að aldur og kyn hafa veruleg áhrif á örorkulíkur fólks og því er hugsanlegt að einstaklingum með 75% örorkumat muni fjölga í framtíðinni í takt við hækkandi lífaldur þjóðarinnar. Af niðurstöðum má ráða að aðflutningur erlends vinnuafis (þá sérstaklega karla) til landsins hafið dregið úr vægi örorku í íslensku samfélagi. Sú þróun mun að öllum líkindum halda áfram næstu ár ef miðað er við mannfjöldaspá Hagstofunnar 2018-2067.

Heimildir

1. Matthías Halldórsson (2001). Örorka og öryrkjar (ritstjórnargrein). *Læknablaðið*; 87: 201-202.
2. Hagstofa Íslands (e.d.). Mannfjöldaspá 2018-2067 (birt 19. október 2018).
3. Sigurður Thorlacius, Sigurjón Stefánsson, Stefán Ólafsson og Vilhjálmur Rafnsson (2001). Breytingar á algengi örorku á Íslandi 1976-1996. *Læknablaðið*; 87:205-9.
4. Tryggingastofnun ríkisins (e.d.). Fjöldi með 75% örorkumat (og/eða örorkulífeyri) í janúar ár hvert og nýgengi 75% örorkumats, árin 2000-2018.



María Ammendrup, Ingibjörg Loftsdóttir, Líney Árnadóttir.

ER BRJÁLAÐ AÐ GERA?



UNDIR LOK 2018 ÝTTI VIRK STARFSENDURHÆFINGAR-SJÓÐUR VelVIRK FOR-VARNARVERKEFNINU AF STOKKUNUM SEM HEFUR ÞAÐ AÐ MARKMIÐI AÐ VINNA GEGN BROTTFALLI AF VINNUMARKAÐI VEGNA HEILSUBRESTS, EINKUM OG SÉR Í LAGI VEGNA ÁLAGSTENGDRÁ EINKENNA.

Ársrit VIRK settist niður með VelVIRK teyminu: Ingibjörgu Loftsdóttur, Líneyju Árnadóttur og Maríu Ammendrup sem halda utan um verkefnið

Er brjáláð að gera hjá ykkur?

„Við verðum eiginlega að viðurkenna að það var brjáláð að gera við að koma velvirk.is í loftið,“ segja þær brosandi. „En við reyndum að vera skynsamur, tileinka okkur það sem við lærðum af vinnunni við verkefnið, höfum tekið innihald vefsíðunnar til okkar og breytt hegðun. Allt efnið og bjargráðin um það hvernig við getum haldið jafnvægi í lífinu hafa nýst okkur vel í vinnunni við forvarnarverkefnið almennt.“

Afhverju VelVIRK?

„Undanfarin misseri hefur það verið rætt innan stjórnar VIRK að nauðsynlegt væri að VIRK færi í aðgerðir til þess að sporna

við því að fólk falli af vinnumarkaði í ljósi þess að æ fleiri virðast heltast úr lestinni eða hverfa af vinnumarkaði, vegna tímabundinna eða langvarandi veikinda.

Í apríl 2018 samþykkti stjórnin að setja forvarnarverkefni af stað til að byrja með í þrjú ár. Í framhaldinu var stýrihópur settur á laggirnar sem styður við verkefnið, en hann er skipaður aðilum úr stjórn VIRK og fulltrúum frá Velferðarráðuneytinu, Landlæknisembættinu og Vinnueftirlitinu. Einnig var ákveðið að við þrjár myndum fara í verkefnið en við njótum dyggrar aðstoðar Vigdísar framkvæmdastjóra og Eysteins almannatengils VIRK,“ segir Ingibjörg sem leiðir verkefnið.

Verkefnið er stórt og mikið er undir. Ákveðin var þrjúþætt nálgun þar sem horft er til einstaklingsins – til þess sem hvert

okkar þarf að huga að, til vinnustaðanna – stuðnings við fyrirtæki, stofnanir og stjórnendur og til samfélagsins í heild – umræðunnar og andans í samfélaginu.

„Skemmtilegasti hlutinn af verkefninu er „Er brjálað að gera“ vitundarvakningin,“ segir Ingibjörg. „Við kölluðum góðan hóp fólks til hugarflugsfundar sumarið 2018 sem fór á flug og kom með hugmyndir um það hvernig sýna mætti ákveðin atriði eins og t.d. samskipti á vinnustað, áreitið í samfélaginu og mikilvægi jafnvægis á milli vinnu og einkalífs á gamansaman hátt,“ segir Ingibjörg.

„Það komu mjög flottar hugmyndir út úr þessari vinnu sem hægt var að leggja á borðið þegar samstarfið hófst við auglýsingastofuna Hvíta húsið um verk-efnið,“ segir Líney. „Auglýsingarnar í vitundarvakningunni eru byggðar á þessum hugmyndum, þannig að þetta kemur beint úr grasróttinni.“

Platjólögjöfin 2018

Og herferðin hófst í byrjun desember á því að plata fólk?

„Já, Hvíta húsið kom með snjalla hugmynd til að ýta aðeins við fólk og sambandi þess við snjallsímann, þetta samband sem við erum svo föst í og virkaði hún ótrúlega vel,“ segir Líney um Beacons auglýsingar sem auglýstu ímynduð gleraugu, sem hjálpuðu fólk að skoða símann t.d. á leiksyningu og í kirkjum, sem jólagjöfina 2018.

„Það voru margir sem vildu forvitnast um gleraugun, smelltu á auglýsingarnar og vildu kaupa en mörgum fannst líka ekki í lagi að svona vara væri til, sem var mjög jákvætt,“ segir María. Allir þeir sem smelltu á Beacons auglýsingarnar voru leiðdir inn á velvirk.is - sem fór í loftið 1. desember - þar sem við blasti afsökunarbeiðni vegna gabbsins en einnig ráð m.a. til að tileinka sér hófsamari snjallsímanotkun.

Í kjölfarið hófst „Er brjálað að gera“ vitundarvakningin sem samanstendur af stuttum stiklum sem vakið hafa athygli og fallið hafa í góðan jarðveg. Mjög mikil vinna var lögð í stiklurnar svo þær myndu höfða til sem flestra, reynt var að fjalla um alvarleg mál í gegnum góðlátlegan spéspegil og vekja þannig fólk til umhugsunar. „Það var mikilvægt að gera þetta án þess að vera að predika yfir fólk og okkur finnst það hafa tekist,“ segir María.

„Það þarf ekki alltaf að gera svo mikið, bæta heldur einhverju, sama hve litlu, jákvæðu inn í líf þitt og þér líður strax betur.“

Á jákvæðu nótonum

Stiklurnar, sem finna má á velvirk.is og á Youtuberás VIRK, hafa það að markmiði að vekja fólk til vitundar um stöðuna, bæði í einkalífi og í vinnu, og vísa þeim í framhaldinu inn á velvirk.is sem er full af upplýsingum og bjargráðum. „Velvirk.is, sem við unnum í samvinnu við Hvíta húsið og Stefnu, er tvískipt. Annars vegar góð ráð og upplýsingar um það hvernig við höldum jafnvægi í lífinu almennt og hinsvegar horfum við til stuðnings við stjórnendur og leiðtoga á vinnustöðum og fjöllum um líðan á vinnustöðum,“ segir Ingibjörg. Vefsíðan sé komin til að vera, vaxi stöðugt að efni og innihaldi og umferðin inn á hana er stöðug.

„Tónninn í auglýsingunum og á velvirk.is er á jákvæðu nótonum, verið er að draga fram hvernig við getum gert betur fyrir okkur sjálf. Þarna má finna einfaldar og góðar lausnir t.d. í sambandi við hreyfingu. Bara það að bæta einhverju litlu við daglegt líf s.s. stuttum göngutúr, hefur strax jákvæð áhrif. Þetta þarf ekki alltaf að vera flókið og við þurfum ekki öll að vera ofurkonur/menn eins og samfélagið virðist heimta. Það þarf ekki alltaf að gera svo mikið, bæta heldur einhverju, sama hve litlu, jákvæðu inn í líf þitt og þér líður strax betur,“ segir Líney.

„Við höfum t.d. bent fólk á að rannsóknir sýna að það að hreyfa sig jafnt og þétt, setja hreyfingu inn í vinnudaginn sinn, hefur meiri áhrif heldur en þegar fólk er í kyrrsetu alla daga en fer þrisvar í viku í ræktina,“ segir Ingibjörg. „Við viljum algerlega forðast sjúkdómsvæðingu, erum ekki að hræða fólk á vefsíðunni með því hvað gæti gerst ef það er ekki að borða rétt eða hreyfa sig, heldur hvetja það til þess að taka þau skref sem það treysta sér til.“

Streitustigi og náttúrukort

Líney segir að reynt sé að hvetja einstaklinga til sjálfshjálpar á vefsíðunni en einnig séu stjórnendur hvattir til að sækja sér efni sem þeir geta nýtt til að auka vellíðan á sínum vinnustað. „Það finnst mér mikilvægur kafli.“ Streitustiginn sé dæmi um eitt slíkt verkfæri sem finna megi á velvirk.is sem nýtist stjórnendum og innan fyrirtækjanna til þess að hjálpa til við að opna á umræðuna um streitu. „Steituumræðan er orðin svo ríkjandi í samfélaginu en við þurfum að koma okkur niður á sameiginlegt tungutak sem við getum öll skilið. Benda þarf á að það er vel hægt að takast á við streituna og að það er ekki svo erfitt að snúa til baka þótt fólk sé komið í töluverða streitu með samtali við nærumhverfi sitt, t.d. um skipulag á tíma og verkefnum,“ segir Líney.

Ingibjörg tekur undir þetta og undirstrikar að mikilvægt sé að fólk sé meðvitað um nauðsyn þess að ná að hlaða batteríin reglulega. „Það virðist skipta miklu máli og skilja á milli þess hvort fólk er að fást við nokkuð eðlilega streitu eða er að sigla inn í kulnun. Þeir sem eru að lenda virkilega í kulnun eru þeir sem glíma við mikið álag í vinnu og heima við yfir lengri tíma og ná aldrei hvíld. En ef við náum að hlaða batteríin á milli þá getum við ráðið við streituna og nýtt okkur hana,“ segir Ingibjörg.

„Við erum með margar góðar hugmyndir á velvirk.is um það hvernig við getum jafnað okkur eftir álag eins og t.d. náttúrukortið þar sem við bjóðum upp á 10 hugmyndir fyrir hvern mánuð ársins sem hægt er að nota til að styrkja heilsuna og halda góðu jafnvægi. Við reynum að hafa þetta á skiljanlegu máli, eitthvað sem allir geta lesið og tileinkað sér, svo við náum til sem flestra,“ segir María.

Rannsaka brottfall af vinnumarkaði

Auk vitundarvakningarinnar og vefsíðunnar þá er einn mikilvægasti hluti forvarnarverkefnisins umfangsmikil rannsókn á ástæðum brottfalls af vinnumarkaði. Sérstakur rannsóknarhópur var skipaður til verka sem samanstendur af sérfræðingum frá VIRK, fulltrúum frá SA, VR, Vinnueftirlitinu og Embætti landlæknis.

„Við sáum að það vantar íslenskar rannsóknir um það af hverju fólk fellur



Alma D. Möller, Vigdís Jónsdóttir, Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir.

af vinnumarkaði vegna álagstengdra sjúkdóma. Nú eru komin drög að rannsóknaráætlun fyrir stóra og spennandi rannsókn þar sem skoðuð verða gögn um þá sem eru í langtíma veikindaleyfi. Markmiðið er að finna þær breytur sem gætu skýrt af hverju sumir ná að snúa aftur til starfa en aðrir ekki," segir Ingibjörg.

„Í rannsókninni verða lagðar fyrir spurningar eins og „Var eitthvað í vinnuumhverfinu sem jók álag í starfi?“ eða er þetta eitthvað sem einstaklingurinn sjálfur þarf að huga betur að, sinni heilsu mögulega? Eða er þetta kannski streitan sem allir tala um að gegnsýri samfélagið? Væntanlega er þetta margþætt. Við vonumst eftir að vera komin með niðurstöður á næsta ári og í framhaldinu geta bent á leiðir til úrbóta.“

Heilsueflandi vinnustaðir

Segja má að fjórði þátturinn í forvarnarverkefninu hafi bæst nýverið við þegar Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri VIRK, Alma D. Möller, landlæknir og Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir, forstjóri Vinnueftirlitsins, rituðu undir viljayfirlýsingu um heilsueflingu á vinnustöðum á morgunfundi um mikilvægi vellíðunar á vinnustöðum sem stofnanirnar gengust fyrir.

„Þetta er mjög spennandi verkefni sem hefur það að markmiði að stuðla að betri heilsu og vellíðan vinnandi fólks á vinnustöðum, að fyrirbyggja kulnun og minnka brottfall af vinnumarkaði. Í samstarfinu felst mótun viðmiða fyrir heilsueflandi vinnustaði sem og upplýsingamiðlun til að tryggja að vinnustaðir hafi góð verkfæri til að skapa heilsueflandi umhverfi,“ segir Ingibjörg.



HEILSUEFLANDI vinnustaður

„Embætti landlæknis hefur verið með verkefnin heilsueflandi samfélag og heilsueflandi skólar og höfðu unnið grunninn að verkefni um heilsueflandi vinnustaði. Byggt er á þeim grunni og verið er að endurskoða viðmiðin. Við stefnum á að í haust verði nokkrir vinnustaðir klárir í að prufukeyra verkefnið og í framhaldi geti allir vinnustaðir nýtt sér viðmiðin til að meta stöðuna og hvernig hægt sé að koma til móts við þau.“

Allt styður þetta hvort annað í verkefninu, þessi hluti eflir t.d. og styrki vinnustaðamenninguna og gefi stjórnendum og leiðtogum tæki til þess að auka vellíðan á vinnustaðnum. Enn önnur viðleitni í þá áttina séu síðan fimm morgunfundir sem stofnanirnar munu halda næsta árið um heilsueflingu á vinnustöðum.

Tölvupósti starfsfólks í orlofi eytt

Hefur eitthvað komið ykkur sérstaklega á óvart í vinnunni í verkefninu?

„Það er helst hvað aftengingin, endurheimtin eftir vinnudaginn, er mikilvæg fyrir heilsuna, þ.e. það að aðskilja vinnu og einkalíf, ná jafnvægi þar á milli. Einnig rannsóknir sem sýna mikilvægi orlofs og þess að skoða ekki vinnutölvupóstinn í fríinu því það hefur mjög lúmsk áhrif,“ segir María. „Hvernig varast eigi „ruminatión“, sem þýtt hefur verið sem grufll eða hugarjörtur, þ.e. að vera með vinnuna á heilanum, hugsa endurtekið um vinnutengd vandamál fram eftir kvöldi og upplifa neikvæða tilfinningu í hvert sinn. Margir kannast við þetta og það þarf meðvitað átak til þess að komast út úr þessu með því að gera eitthvað allt annað.“ Ingibjörg tekur undir með Maríu „Áður

glímdum við ekki við jafn mikið áreiti og í dag. Það er erfiðara í dag að kúpla sig frá þegar þú ert með allt í símanum þínum. Ég hef starfað sem stjórnandi í mörg ár en hef ekki sett upp vinnutölvupóstinn í símann minn og finnst að fólk ætti að hugsa sig vel um áður en það skref er tekið. Við verðum að hafa möguleika á að kúpla okkur frá vinnunni.“

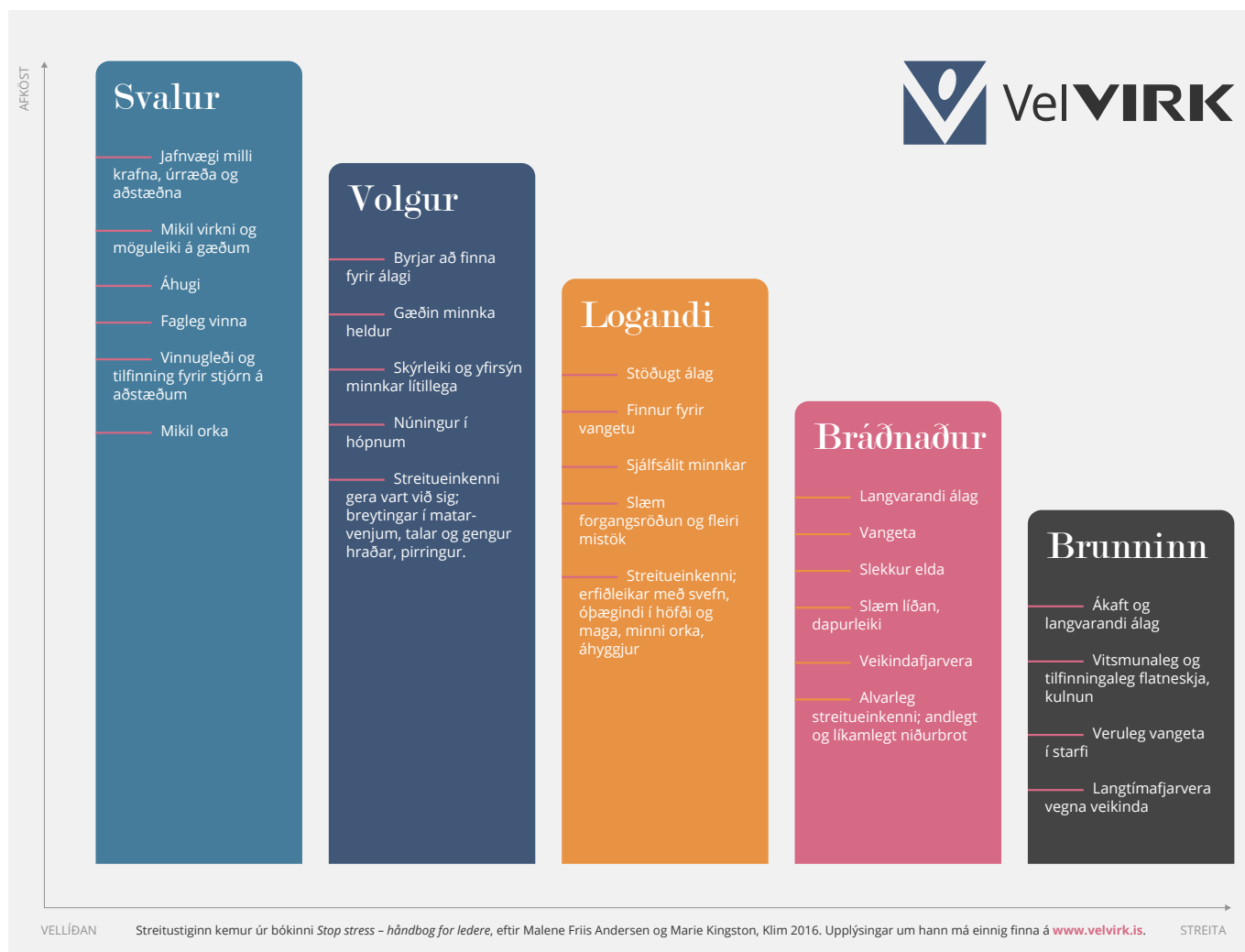
Ýmsar góðar hugmyndir eru settar fram á velvirk.is um skynsamlega meðferð tölvupósta eins og t.d. að eyða tölvupóstum starfsmanna þegar þeir eru í orlofi, nema kannski helst þeim sem berast síðustu tvo daga orlofsins. Rannsóknir hafa sýnt fram á að jákvæð áhrif orlofsins, hvíldin, afslöppunin og endurnæringin, geti gufað upp jafnvel á fyrsta degi ef fullt tölvupósthólf auk bunka af verkefnum mætir starfsfólki þegar það kemur til baka.

„Þessi hugmynd hugnast ekki öllum og auðvitað er mismunandi hvað hentar milli vinnustaða en við hjá VIRK ætlum að praktisera það sem við predikum og bjóða starfsfólki okkar að hafa þennan háttinn á

” Við viljum algerlega forðast sjúkdóms-væðingu, erum ekki að hræða fólk á vefsíðunni með því hvað gæti gerst ef það er ekki að borða rétt eða hreyfa sig, heldur hvetja það til þess að taka þau skref sem það treystir sér til.“

í sumar, þ.e. að tölvupóstum sem berast þeim í sumarleyfinu verði eytt svo að jákvæð áhrif orlofsins nýtist þeim betur,“ segir Ingibjörg. Að sjálfsögðu fá þeir sem senda póst boð um að póstinum verði eytt og er vísað áfram á staðgengla svo að þjónusta skerðist á engan hátt.

Aðspurðar sögðu þær stöllur að lokum að viðbrögð einstaklinga og stjórnenda hafi verið mjög góð og að mikill áhugi væri á frekari kynningu á forvarnarverkefninu. Þá sé kominn biðlisti fyrirtækja og stofnana sem vilja vera með í fyrsta hópnum í heilsuefandi vinnustöðum. Vefsíðan velvirk.is fer vaxandi jafnt og þétt að efni og lögð er áhersla á að bæði starfsmenn og stjórnendur á vinnustöðum geti fundið þar efni til að styðja við vellíðan á vinnustaðnum.



HELENA KONRÁÐSDÓTTIR atvinnulífstengill hjá VIRK

UPPLIFUN ÓRÉTTLÆTIS Á VINNUSTAÐ

EIN ORSÖK ÓVINNUFÆRNI?



RANNSÓKNIR HAFA SÝNT AÐ STARFSMENN SEM SKYNJA AÐ KOMIÐ SÉ FRAM VIÐ ÞÁ AF ÓRÉTTLÆTI Á VINNUSTAÐ (E. ORGANIZATIONAL INJUSTICE) ERU LÍKLEGRI EN AÐRIR TIL AÐ UPPLIFA ÁLAG AUK ÞESS SEM ANDLEG HEILSA ÞEIRRA MÆLIST VERR EN ÞEIRRA SEM SKYNJA RÉTTLÆTI Á VINNUSTAÐ SÍNUM ^{1,2}.

Undanfarin ár hefur andleg heilsa, líðan starfsmanna og álag á vinnustöðum fengið aukna athygli. Annars vegar vegna þess hvaða áhrif líðan starfsmanna í starfi er talin hafa á andlega heilsu, en sýnt hefur verið fram á tengsl álags í starfi við aukið þunglyndi og kvíða. Þá hafa rannsóknir einnig sýnt fram á tengsl slæmrar líðanar í vinnu við líkamlegan heilsubrest³. Hin ástæðan fyrir auknum áhuga á andlegri heilsu og líðan starfsmanna á vinnustað er vegna hagkvæmnisjónarmiða. Kostnaðurinn við minni framlegð starfsmanna, fjarveru frá vinnumarkaði og vinnustað, auk starfsmannaveltu, hleypur á milljörðum ár hvert⁴. Staðan er sú að árlega hverfa margir Íslendingar af vinnumarkaði sökum heilsubreysts tengdum álagi í starfi og þurfa að leita sér aðstoðar^{4,5}. Ljóst er að halda þarf áfram að leita lausna til þess að sporna við brottfalli af vinnumarkaði og þar er hlutverk vinnuveitanda mikilvægt.

Álag í starfi

Á hinum almenna vinnumarkaði er mikil samkeppni og yfirleitt gerð krafa um framlegð og hámarksframmistöðu starfsmanna í umhverfi sem oft á tíðum er lítað af samkeppni auk þess að vera árangursdrifið. Vinnuveitendur standa því frammi fyrir erfiðum vanda þar sem álag í starfi getur talist eðlilegt upp að ákveðnu marki en þegar það er á hinn bóginn orðið óeðlilegt eða of mikið hefur það áhrif á starf og líðan starfsmanna og á starfsemi fyrirtækisins. Því bera vinnuveitendur ákveðna ábyrgð á að staðið sé á réttlátan hátt að þáttum í vinnuumhverfinu sem eru álags- og streituvaldandi sem og hvernig unnið er með slíkan vanda. Sé það gert á farsælan hátt getur það dregið úr álagstengdum vanda⁶. Í þessu samhengi er mikilvægt að aðstæður á vinnustað séu ekki þess eðlis að þær yti undir vanlíðan starfsmanna sem getur svo valdið óvinnufærni. Dæmi um aðstæður í starfi sem geta ýtt undir álag og vanlíðan starfsmanna er t.d. þegar^{7,8}:

- Starfsfólk þarf að vinna hratt til að ná að klára tilsett verkefni.
- Starfsfólk kemst ekki yfir verkefnið sem fyrir það eru sett.
- Gerðar eru óraunhæfar tímakröfur.
- Krafa er gerð um yfirvinnu.
- Starfsfólk nær ekki að taka matarhlé.
- Verkefnum er ekki dreift á sanngjarnan hátt.
- Ójafnvægi skapast á milli vinnu og einkalífs.

Vandinn sem getur skapast í kjölfar slíkra aðstæðna getur orðið til þess að starfsmenn fara að efast um eigin getu til að takast á við kröfur í starfi⁹, aukið eða valdið kvíða, þunglyndi og erfiðleikum í tengslum við einbeitingu¹⁰.

Má upplifa álag í starfi?

Upplifi starfsmenn álag í starfi sínu er mikilvægt að fyrirtæki séu í stakk búin til að takast á við líðan þeirra á faglegan hátt með samræmdum ferlum svo að starfsmenn upplifi að komið sé fram við þá á réttlátan hátt gagnvart líðan sem er oft eðlileg í óeðlilegum aðstæðum. Viðmót og viðhorf fyrirtækisins skiptir þar miklu máli. Helstu þættirnir í vinnuumhverfinu sem stjórnendur geta haft í huga til að ýta undir réttláta framkomu gagnvart starfsfólki sem upplifir álag eru þessir^{11,12}:

” Mikilvægi inngrips og ábyrgðar er ekki síður vegna þess að álag, streita, kulnun og óvinnufærni eru raunveruleg ógn við stöðugan vinnumarkað og því er brýnt að unnið sé með andlega líðan starfsmanna með virku og faglegu vinnuverndarstarfi.“

- Starfsfólk fái tækifæri til að koma á framfæri upplifun sinni og tilfinningum vegna álags í starfi.
- Starfsfólk fái að hafa áhrif á það sem það telur álagsvaldandi í starfi sínu.
- Að fyrirtækið taki á álagi á vinnustaðnum á samræmdan hátt.
- Að ákvarðanir um aðgerðir vegna álags starfsmanna séu byggðar á viðeigandi upplýsingum.
- Að álag starfsmanna sé eðlilegt miðað við framlag og frammistöðu í starfi.
- Að nánasti yfirmaður starfsmanna komi fram við þá af kurteisi og virðingu vegna álags sem þeir upplifa.
- Að nánasti yfirmaður láti ekki falla óviðeigandi athugasemdir vegna álags starfsmanna.
- Að nánasti yfirmaður sé hreinskilinn og heiðarlegur í samskiptum við einstaklinginn sem er að upplifa álag.
- Að nánasti yfirmaður útskýri alla verkferla (þ.e. þau bjargráð sem fyrirtækið hefur) vegna álags.

Þar að auki er mikilvægt að samfélagið taki saman höndum og að vinnutengt álag og geðheilsa starfsmanna verði nokkuð sem kemur öllum við og sé rætt um á opinskáan hátt. Erfitt er að horfa á afleiðingar af álagi, sem starfsmenn kunna að upplifa í starfi, sem einangraðan þátt. Brýnt er að gera sér grein fyrir undirliggjandi þáttum í lífi einstaklinga og lífskeiða þeirra og horfa á

í víðara samhengi, sérstaklega í ljósi þess að vinnan og fjölskyldulífið eru tveir mest streituvaldandi þættirnir í lífi einstaklinga¹³ og því getur talist upp að einhverju marki eðlilegt að upplifa álag vegna þessa.

Mikilvægi inngrips/forvarna

Rannsóknir á andlegri líðan og kulnun starfsmanna hafa meðal annars leitt í ljós að ef rétt er unnið með álag starfsmanna geti vinnustaðurinn virkað sem almenn forvörn gegn heilsubresti starfsmanna. Slík forvörn er öllum aðilum til hagsbóta og getur sparað atvinnurekendum og almannatryggingakerfinu háar fjárhæðir í formi óbeins og beins kostnaðar.

Í því samhengi er mikilvægt að fyrirtæki geri sér grein fyrir því vinnuumhverfi sem það býður starfsfólki uppá og þeim þáttum innan þess sem kunna að vera álagsvaldandi. Þá er ekki síður mikilvægt að vinnuveitendur geri sér grein fyrir ábyrgð sinni hvað varðar að búa svo um að starfsmenn geti unnið störf sín og staðið undir þeim kröfum sem til þeirra eru gerðar¹⁵. Slík nálgun myndi fela í sér aukið réttlæti í tengslum við álag sem starfsfólk kann að upplifa. Það er að vinna með vandann, viðurkenna hann og finna leiðir til að koma til móts við starfsmenn vegna álags. Mikilvægi inngrips og ábyrgðar er ekki síður vegna þess að álag, streita, kulnun og óvinnufærni getur verið ógn við stöðugan vinnumarkað og því er brýnt að unnið sé með andlega líðan starfsmanna með virku og faglegu vinnuverndarstarfi¹⁶.

Lokaorð

Álag í starfi getur verið óumflýjanlegt innan vinnustaða. Álag getur haft áhrif á andlega heilsu starfsmanna, leitt til streitu og kulnunarástands, sem að lokum getur haft áhrif á þátttöku á vinnumarkaðinum og þar með mikil áhrif á fyrirtæki. Skipt getur sköpum hvernig fyrirtæki takast á við álag og viðhafa réttlæti í ferlum og ákvarðanatöku vegna álags starfsmanna. Upplifun starfsfólks á óréttlæti vegna álagsvalda í starfi ytir undir álag og getur leitt til þess að starfsmenn eigi erfiðara með að sinna starfi sínu og finna því fyrir enn meiri streitu. Hins vegar ber að hafa í huga að oft er ekki einhliða skýring á álagskenndum einkennum starfsmanna, heldur getur verið um að ræða margþættan vanda, sem mikilvægt er að haldið sé áfram að leita skýringar á. Samhliða aukningu á umfjöllun og athygli vegna vinnutengds álags sem getur leitt til kulnunarástands, er mikilvægt að fyrirtæki skapi vinnuumhverfi þar sem tekið er á álagi á réttlátan hátt. Þannig geta vinnuveitendur komist hjá því að yta undir óvinnufærni hjá starfsmönnum sínum.

Heimildir

1. Francis L, Barling J. Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 2005; 37(4): 250–261.
2. Judge AT, Colquitt JA. Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 2004; 89(3): 395–404.
3. Spell CS, Arnold TJ. A Multi-Level Analysis of Organizational Justice, Climate, Structure, and Employee Mental Health. *Journal of Management*, 2007; 33(5): 724–751.
4. Talnakönnun hf.. Hagnaður við starfsemi VIRK- útreikningur miðað við árið 2017, 2018.
5. Vigdís Jónsdóttir. Að auka vinnugetu og þátttöku á vinnumarkaði. *Ársrit um starfsendurhæfingu 2017*, 2017; 6–19.
6. Singh R. Managing Organizational Stress. *Journal of Management*, 2016; 6(1): 19–25.
7. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II), 2007. Sótt af <http://nfa.dk/da/Vaerktoejer/Sporgeskemaer/Copenhagen-Psychosocial-Questionnaire-COPSOQ-II/Engelsk-udgave>.
8. HSE, HSE Management Standards Indicator Tool, e.d. Sótt af <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/pdfs/indicatortool.pdf>.
9. Vermunt R, Steensma H. Stress and justice in organizations: An exploration into justice processes with the aim to find mechanisms to reduce stress. In: Cropanzano R, ed. *Justice in the workplace: From theory to practice*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2001; 27–41.
10. Elovainio M, Kivimäki M, Helkama K. Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 2001; 86: 418–424.
11. Colquitt, JA. On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 2001; 86: 386–400.
12. Colquitt JA, Rodell, JB. (2015). Measuring Justice and Fairness. In: Cropanzano R, M. L. Ambrose ML ed. *The Oxford Handbook of Organizational Justice*. New York: Oxford University Press: 2015; 187–202.
13. Tennant C. Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 2001; 51: 697–704.
14. Hotopf M, Wessely S. (1997). Stress in the workplace: unfinished business. *Journal of Psychosomatic Research*, 1997; 43(1): 1–6.
15. Ingibjörg H. Jónsdóttir. Vinnutengd streita - Orsakir, úrræði og ranghugmyndir. *Ársrit um starfsendurhæfingu 2017*, 2017; 54–57.
16. Jón Óskar Guðlaugsson, Kristján Þór Magnússon og Stefán Hrafn Jónsson. Heilsa og líðan Íslendinga 2012 – Framkvæmdaskýrsla. Reykjavík: Embætti landlæknis, 2014.



gefst ekki upp

AUKUM ÞÁTTTÖKU - EFLUM SAMFÉLAGIÐ

Það geta legið margar og ólíkar ástæður fyrir því að fólk falli út af vinnumarkaði og þarfnist starfsendurhæfingar. Kulnun í starfi, afleiðingar slysa og áfalla, eða andlegir sem líkamlegir sjúkdómar.

Það er mikilvægt að við sem samfélag tökum vel utan um þessa einstaklinga og hjálpum þeim að fóta sig aftur á vinnumarkaði. Framlag allra skiptir máli, bæði fyrir samfélagið og einstaklinginn sjálfan. Við hvetjum atvinnurekendur til að skoða ráðningar með opnum huga og nýta sér slíka starfskrafta þar sem það hentar.

Allir geta fundið sína fjöl.

verumvirk.is



ÁKVAÐ AÐ LIFA Í LJÓSINU



„ÞAÐ VAR KEYRT AFTAN Á MIG ÞAR SEM ÉG BEIÐ Á BIÐSKYLDU VIÐ SÆBRAUT Í BÍL MÍNUM ÞANN 23. MARS 2017. STÚLKAN SEM ÞETTA GERÐI TÓK EKKI EFTIR BÍLNUM MÍNUM AÐ ÞVÍ ER VIRTIST“ SEGIR HEIÐAR MÁR GUÐNASON SEM NÝLEGA ÚTSKRIFAÐIST ÚR ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK.

Við sitjum í vistlegri stofu á heimili Heiðars Márs, viðstödd viðtalið er kona hans Randi Holm. Talið berst fyrst að slysinu og aðdraganda þess.

„Slysið var klukkan tíu um kvöld, ég var að sækja dóttur mína í vinnu. Billinn minn fór í klessu við ákeyrsluna og ég lenti upp á bráðadeild. Þar kom í ljós að ég var slasaður á öxl og óvinnufær. Það bætti heldur úr skák að billinn var sjálfskiptur og ég því með fótinn á bremsunni. Ég var heppinn að kastast ekki í bílnum út á Sæbrautina þar sem umferðin var hröð og mikil.“

Fékkstu höfuðhögg?

„Já, ég datt út, það slokknaði á mér. Ég fór víst samt út úr bílnum mínum til að athuga með bílstjórnann á hinum bílnum þótt ég muni

varla eftir því. Allt er mjög óljóst. Ég kom fyrst til fullrar meðvitundar á bráðadeildinni.

Ég var algjörlega óviðbúinn þegar slysið varð, alveg slakur og horfði aðeins til vinstri hliðar. Staða höfuðsins skiptir máli þegar ekið er aftan á fólk í bíl. Samkvæmt rannsóknum sleppur fólk að líkindum betur ef það situr beint og horfir fram fyrir sig. Af því að höfuðið á mér var í hliðarstöðu þá lenti höggið meira á hálsinum og öxlinni. Ég brákaðist á viðbeini og það færðist aðeins til. Það blæddi mikið inn á axlarliðinn, ég tognaði illa, meiddist talsvert á mjöðm og baki og fékk heilahristing.“

Varstu lagður inn?

„Nei, ég fékk að fara heim eftir rannsókn og aðhlyningu. Ég var allur mjög stífur

þeim megin í líkamanum sem höggjó lenti á. Ég var, þegar slysið varð, bílstjóri í Innkaupadeild hjá VHE í Hafnarfirði. Menn þar í fyrirtækinu vildu allt fyrir mig gera og halda mér áfram í starfi. Ég fór í sjúkráþjálfun og reyndi það sem ég gat til þess að verða vinnufær. En það var langur vegur frá að ég gæti keyrt eða borið vörur. Konan mín, hún Randi, ók mér í sjúkráþjálfun og annað sem ég þurfti að fara fyrstu þrjá mánuðina eftir slysið.“ Heiðar Már litur til konu sinnar sem situr í sófa við glugga og kinkar kolli.

Giftu sig skömmu eftir slysið

„Reyndar vorum við fyrir nokkuð löngu búin að ákveða og undirbúa brúðkaup okkar þetta sumar eftir fjórtán ára sambúð,“ segir Heiðar Már. Randi brosir til hans.

Gekk það eftir?

„Já við létum það ganga upp. Randi er færeysk og fólkið hennar var búin að panta hér hótélherbergi. Við giftum okkur því á tilsettum tíma, þann 12. ágúst 2017. Ég var undir áhrifum sterkra verkjalyfja og dálítið ringlaður. Ég tók til dæmis blómvendi brúðarmeyjanna og setti þá alla upp á altarið í kirkjunni. Þegar þær komu voru engin blóm. Þær gengu því á eftir okkur inn kirkjugólfið án blómanna en sáu svo alla vendina uppi á altarinu. Svona var ég illa kominn og ruglaður,“ segir Heiðar Már og hlær. Randi stendur upp, sýnir mér brúðargjafir, myndir af börnum þeirra hjóna og gefur mér kaffibolla. Síðan sest hún og samtal okkar Heiðars heldur áfram.

Hvenær kom VIRK til sögunnar?

„Ekki fyrr en liðið var hátt í ár frá slysinu. Ég var þá búinn að vera hjá sjúkráþjálfara en hafði lítið lagast. Var á hinn bóginn orðinn „sérfræðingur í Netflix“, sat löngum stundum heima við sjónvarpið. Ég reyndi að vísu að fara aftur til vinnu nokkrum mánuðum eftir slysið, starfinu hafði verið haldið opnu fyrir mig – en það gekk ekki. Ég versnaði bara. Ég var orðinn mjög vondaufur þegar ég fór til sérfræðings sem gerði aðgerð á öxlinni. Eftir það fór ég loks að finna svolítinn bata.

Þetta ástand var erfitt fyrir mig. Ég hafði fram að slysinu verið hress og virkur. Ég fór ungur að vinna fyrir mér og vildi drífa mig áfram. Sem dæmi get ég sat þér að þegar ég fermdist þá borðaði ég með gestunum í fermingarveislunni en lét mig svo hverfa, fór að snúa saltfiski í Kópavogi. Mamma var ekki ánægð með þetta,“ segir Heiðar og hlær.

„Mér leist ekki á hvernig aðstæður mínar voru að þróast. Ég hafði heyrt ávæning af tali um VIRK frá skyldfólki. Ég vildi alls ekki enda á örorku heldur reyna að komast út á vinnumarkaðinn aftur.“

Ísbyggilega óviss framtíðarsýn

Hvernig var andleg liðan þín eftir slysið?

„Andlega hliðin fór mjög hratt niður á við. Ég hafði fram að þessu varla orðið veikir um dagana, orðinn fjórtíu og sjö ára. Ég átti því mjög erfitt með að sætta mig við að vera heilsulaus og kippt úr vinnu. Framtíðarsýn mín var líka ísbyggilega óviss og fjármálin vitanlega einnig.

Fyrst hafði ég laun í fimm mánuði. Síðan tók tryggingafélagið við og borgaði í nokkurn tíma. Þegar því lauk sneri ég mér til Eflingar og fékk laun úr sjúkrasjóði þaðan. Mér leist ekki á hvernig aðstæður mínar voru að þróast. Ég hafði heyrt ávæning af tali um VIRK frá skyldfólki. Ég vildi alls ekki enda á örorku heldur reyna að komast út á vinnumarkaðinn aftur. Ég fór því til heimilislæknis míns. Hann sótti um fyrir mig hjá VIRK og einnig um endurhæfingarlífeyri.“

Fannst þér þetta erfitt skref?

„Nei, ég hafði enga fordóma gagnvart slíkri endurhæfingu, þvert á móti. Nærri ár var liðið frá slysinu og ég þurfti að biða aðeins eftir samþykki fyrir þjónustu. Undir jól 2017 hitti ég fyrst ráðgjafa VIRK hjá Eflingu. Ég fór heldur hikandi á fund ráðgjafans, vildi prófa þetta þótt ég væri orðinn þunglyndur og dapur.

Ég hitti svo ráðgjafann minn, sem er kona. Hún var sérlega hress og hrein og bein í samskiptum. Viðmót hennar vakti hjá mér von um betri tíð og veitti ekki af. Þegar þarna var komið sögu var ég orðinn næsta viss um að mín biði ekkert nema basl í sárri fátækt.“

Ákvað að treysta öðrum

Hver voru úrræðin sem þú fórst í?

„Í fyrsta tímanum hjá ráðgjafanum fórum við yfir málið. Í næsta tíma átti ég að hafa velt fyrir mér framhaldinu. Ég var þá enn í meðferð hjá ágætum sjúkráþjálfara og vildi vera þar áfram samhliða öðrum úrræðum. Mér þótti ákaflega gott að vita til þess að úrræðin sem ég færi í myndi VIRK borga fyrir mig. Ég hefði alls ekki haft efni á að nýta mér þau ella. Ráðgjafinn sagði mér það í fréttum að ég yrði að mæta í öll úrræði áttatíu prósent – að mig minnir. Ella yrði ég að borga þau sjálfur. Ég hugsaði með mér: „Eins gott að mæta maður!“

Í öðrum tímanum settum ég og ráðgjafinn upp litla beinagrind að meðferðaráætlun. Viðræðurnar við ráðgjafann hrintu af stað ýmsum hugmyndum. Ég ákvað er frá leið að sleppa tókunum og leyfa fólkinu sem vildi hjálpa mér að gera það. Ég hafði fram að því verið mjög sjálfstæður í öllum ákvörðunum, kappsamur og vanastur því að hugsa fyrir mig sjálfur. Nú ákvað ég að sleppa, treysta öðrum til að vinna sína vinnu í mína þágu. Þetta fannst ráðgjafanum alveg stórkostlegt hjá mér.“

Og hvernig gekk?

„Ég fékk tíma í Heilsuborg. Ég átti kort hjá World Class en var á þessum tímamarki orðinn nánast „áskrifandi“, mætti þar mjög illa. Fór þó stundum í klefa þar sem voru infrarauð ljós. Ég fann að þau gerðu mér gott. Í Heilsuborg komst ég í samband við sjúkráþjálfara sem var mjög góður. Sá sem ég hafði verið hjá áður var góður líka. Er frá leið fannst mér betra að vera á sama stað svo ég skipti alveg yfir í Heilsuborg. Farið var mjög vel yfir alla tækjanotkun, hvernig ég ætti að nota hvert og eitt tæki svo það hjálpaði mér. Ég mætti þrisvar í viku í Heilsuborg og svo fékk ég tíma hjá sálfræðingi. Mér fannst það í upphafi hálfgerður óþarfi, hélt að ég þyrfti ekki á slíku að halda. Samhliða sálfræðitímunum fór ég í hugræna atferlismeðferð. Ég hafði harla litla trú á því í upphafi. Þarna voru eldri konur, ég sá ekki hvaða erindi ég ætti í þann hóp. Ég mætti þó eins og fyrir mig var lagt. Hefði ég átt að stjórna mætingu þar sjálfur hefði ég líklega sjaldan mætt.“

Hvernig reyndust þér þessi andlegu úrræði?

„Ég komst að því strax í fyrsta tíma að ég væri haldinn miklum ranghugmyndum um sjálfan mig og það gerðu líka hinir sem með

” Ráðgjafinn sagði mér það í fréttum að ég yrði að mæta í öll úrræði áttatíu prósent – að mig minnir. Ella yrði ég að borga þau sjálfur. Ég hugsaði með mér: „Eins gott að mæta maður!“

mér voru í hugrænu atferlismeðferðinni. Við áttum í upphafi að skrifa á blað hvað við horfðum mikið á sjónvarp og hvað við notuðum símann okkar og tölvuna mikið. Stjórnandinn tók svo við blöðunum sem við höfðum skrifað á þann tíma sem við töldum að við eyddum í þessi tæki. Síðan fékk hann okkur bók. Sagði okkur að skrá þar framvegis nákvæmlega hve miklum tíma við eyddum í að horfa á sjónvarp og notkun á síma og tölvu. Við gerðum líka dagbók yfir allt annað sem við gerðum. Allir voru furðu lostnir yfir niðurstöðunum – mismunurinn á því sem við áætluðum í upphafi og hver raunin varð var svo mikill. Ég frétti sem sagt ýmislegt um sjálfan mig bæði í hugrænu atferlismeðferðinni og á þeim tuttugu tímum sem ég fékk hjá sálfræðingnum. Þetta var frábært og gerði meira fyrir mig en ég hafði nokkurn tíma getað ímyndað mér.“

Nýtt starf á nýjum vettvangi

Hvenær fórstu að hugsa til þess að fá þér vinnu?

„Eftir svona helminginn af þeim tíma sem ég sótti þjónustu hjá VIRK. Í heild var ég þar í endurhæfingu í eitt og hálf ár. Ég fór sem fyrr sagði snemma að vinna fyrir mér. Fyrst ýmis verkamannastörf en lengstum ók ég sendibíl og var um tíma með fyrirtæki á þeim vettvangi. Mér varð ljóst að keyrsla myndi ekki henta lengur vegna axlarmeioðslanna og afleiðinga þeirra. Ég var þá búinn að fá mat frá tryggingafélaginu. Ég er fimmtán prósent öryrki og fæ aldrei fulla hreyfigetu í öxl og handlegg. Með miklum æfingum get ég þó haldið því við sem komið hefur til baka.

Ég varð því að finna eitthvert starf sem ekki gerði kröfu um að lyfta þungu eða annars



konar erfiði. Í þessu ferli datt ég niður á vinnu sem mér leist vel á. Auglýst var eftir sundlaugarverði í Kópavogi, ég sótti um og fékk það starf. Ég er núna búinn að vinna þar í rúmt hálf ár og líkar vel. Þetta er rólegra starf en það sem ég var í áður en ég fæ útrás í hlaupum fyrir mína meðfæddu kappsemi. Tók þátt í tíu kílómetra hlaupi fyrir skömmu. Það var erfitt en hafðist. Ég hef alltaf haft áhuga fyrir félagsmálum. Fljótlega var ég kosinn trúnaðarmaður á nýja vinnustaðnum. Ekki í fyrsta skipti sem ég tek slíkt að mér,“ segir Heiðar Már og bregður fyrir stolti í röddinni.

Hvernig varstu undirbúinn fyrir þetta nýja starf?

„Ég varð að taka sundpróf og þá kom mér þrautseigjan vel, þetta reyndi heldur betur á meiddu öxlina. Ég kláraði prófið, synti sex hundruð metra á innan við tuttugu mínútum. Ég fer bráðlega aftur í próf, þau fara fram árlega. Satt að segja hafði ég aldrei séð mig fyrir mér sem sundlaugarvörð en lífið tekur stundum óvæntar beygjur.“

Áætlunin með VIRK gekk upp

Hvernig líður þér núna andlega?

„Öll sú sjálfsskoðun sem ég fór í hefur skilað mér rósemi í huga. Á einum tímamarki í meðferðinni hjá sálfræðingnum ákvað ég að ég ætlaði framvegis að lifa í ljósinu. Þetta var ákvörðun. Þannig upplifði ég líka VIRK.

Þar mætti mér geislandi ráðgjafi og þær viðtökur vöktu von um betra líf. Mér var ekki sagt hvað ég ætti að gera heldur látinn finna að ég mótaði stefnu sjálfur í því verkefni að komast út á vinnumarkaðinn. Ráðgjafinn sá greinilega fljótt hvernig best væri að mæta mér. Áttaði sig á að ég væri samviskusamur og vildi standa við mitt. Væri tími bókaður þá myndi ég fara í hann.“

Hefðir þú farið að vinna aftur ef þú hefðir ekki verið hjá VIRK?

„Ég er ekki viss. Finnst þó líklegra að ég hefði ekki gert það. Sennilega endað sem öryrki. En áætlunin sem ég og ráðgjafi VIRK mótuðum saman í upphafi gekk eftir og nú er ég kominn í ágæta stöðu í lífinu. Ég er sáttur. Kominn framhjá því að hugsa um verki sem vandamál. Þetta er eins og það er og ég breyti því ekki. Það er auðvelt að stoppa við áföll en ég hef ekki leyft mér það. Á margan hátt finnst mér ég sterkari nú en ég áður var.

Ég hef oft þakkað Guði fyrir VIRK, þar voru þau verkfæri sem ég þurfti á að halda á sínum tíma. Ég, sem trúnaðarmaður á mínum vinnustað, sat fyrir nokkru námskeið hjá BSRB. Einn af fyrirlesurunum var ráðgjafi sem kynnti starfsemi VIRK. Þá sá ég þetta utan frá, sá heildarmyndina – hvað þar er unnið stórkostlegt starf.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



Frá vorfræðslu VIRK 2019.

ÚR STARFI VIRK



Sigurvegarar íþróttadags VIRK.



Fyrirmyndarfyrirtæki fagnað.



Ásmundur Einar Daðason, félags- og barnamálaráðherra, heimsótti VIRK.



VIRK var í hópi framúrskarandi fyrirtækja á Íslandi árið 2018, þriðja árið í röð.

VELLÍÐAN Á VINNUSTAÐ

SAMSTARFSVERKEFNI STJÓRNENDA OG STARFSMANNA

Vellíðan á vinnustað ætti að vera okkur öllum hugleikin. Við dveljum drjúgan tíma ævi okkar í vinnunni og því er mikilvægt fyrir vinnustaði að hafa vellíðan starfsmanna að leiðarljósi með því að bjóða upp á heilsusamlegt og öruggt starfsumhverfi og viðhafa góða stjórnunarhætti.

Hagsmunir starfsmanna og stjórnenda fara saman þegar kemur að vellíðan á vinnustað og báðir aðilar bera ábyrgð. Það er hlutverk stjórnenda að skapa vinnustaðarmenningu sem stuðlar að vellíðan og það er ábyrgð starfsmanna að stunda heilsusamlega lífnaðarhætti, velja sér jákvætt viðhorf til vinnunnar og vinnustaðarins og setja sér mörk.

Uppbyggilegur stjórnunarstíll lykilatriði

Stjórnunarhættir eiga drjúgan þátt í vellíðan starfsmanna og frammistöðu þeirra í starfi. Rannsóknir á Vesturlöndum hafa ítrekað sýnt að meginástæða þess að fólk segir upp er ekki launatengd heldur tengist slæmum samskiptum við næsta yfirmann¹. Enda fullyrti Marcus Buckingham, sem er vinsæll höfundur, fyrirlesari og stjórnunarráðgjafi: „People leave managers, not companies“².

Sálfræðingurinn Clayton Lafferty, sem rannsakaði áhrifaríka stjórnun í hátt í 40 ár, sýndi fram á að marktæk tengsl eru milli uppbyggilegs stjórnunarstíls og starfsánægju, vellíðunar og velgengni í starfi³. Leiðarljós stjórnenda með uppbyggilegan stjórnunarstíll er árangur og stöðugur lærdómur. Þeir bjóða starfsfólkinu upp á

þjálfun og stuðla að þróun þess. Þeir vænta þess að starfsmenn setji sér krefjandi en raunhæf markmið, skipuleggi hvernig þeir ætla að ná markmiðum sínum og vinni verk sín af áhuga. Þeir leggja áherslu á vinnustaðarmenningu þar sem starfsmenn styðja hvern annan og sýna hugmyndum og tillögum annarra áhuga. Þeir hvetja til jákvæðra tengsla og uppbyggilegra opinna samskipta.

Stjórnendur með ágengan stjórnunarstíll á hinn bóginn sem ala á neikvæðri gagnrýni og refsa fyrir mistök skapa ööryggi og andúð á vinnustað. Afleiðingin er að starfsmenn hætta að þora að leggja sig fram, forðast að taka ákvarðanir og upplifa mikið andlegt álag. Ágengum stjórnunarstíll fylgir mikill kostnaður, m.a. í formi óánægju, streitu, slakrar samvinnu, veikindafjarvista og starfsmannaveltu.

Fjölbreytileiki stjórnunarstíla

Í bókinni *Primal Leadership*⁴ greina Richard Boyatzis, Daniel Goleman og Annie McKee frá viðamiklum rannsóknum á frammistöðu 3.870 stjórnenda víða um heim og hvernig þeir laða fram það besta hjá sínu fólki. Niðurstöður þeirra sýna að árangursríkir stjórnendur beita mismunandi stjórnunarstíll, allt eftir aðstæðum og ein-



staklingum. Alveg eins og rétta kylfan getur skilið milli feigs og ófeigs á golfvellingum, getur réttur stjórnunarstíll skipt sköpum fyrir vellíðan á vinnustað.

Rannsóknir Goleman og félaga sýna að 50-70% af starfsanda á vinnustað skýrist af stjórnunarstílnum. Í bókinni segja þeir

frá sex stjórnunarstílum. Þar af hafa fjórir þeirra mjög jákvæð áhrif á starfsandann:

1 Framsýnn stjórnunarstíll

Framsýnir stjórnendur hafa sterka sýn og sameina fólk að sameiginlegum draumum og markmiðum. Þeir móta og útskýra framtíðarsýnina, fá starfsmenn með sér, setja kröfur og fylgjast með frammistöðu. Þeir hvetja með bæði styrkjandi og leiðréttandi endurgjöf.

2 Leiðbeinandi stjórnunarstíll

Leiðbeinandi stjórnendur tengja saman markmið starfsmanns og vinnustaðarins. Þeir hjálpa starfsmönnum að leggja mat á styrkleika sína og það sem mætti betur fara og hvetja þá til að setja sér langtímamarkmið.

3 Hvetjandi stjórnunarstíll

Hvetjandi stjórnendur leitast við að skapa gott andrúmsloft með því að styrkja tengslin á milli starfsmanna. Þeir hafa fólkið í fyrirrúmi og er mikið í mun að öllum líði vel. Þeir fá fólk til að vinna saman og reyna að koma í veg fyrir ágreining.

4 Lýðræðislegur stjórnunarstíll

Stjórnendur sem beita lýðræðislegum stjórnunarstíl virða framlag hvers og eins og skapa hollustu með því að virkja alla til þátttöku. Þeir hvetja starfsmenn til að taka þátt í ákvörðunum og hlusta á álit þeirra.

Tveir stjórnunarstílar hafa almennt ekki jákvæð áhrif á starfsandann þó að þeir geti vissulega átt við í ákveðnum aðstæðum:

5 Heimtandi stjórnunarstíll

Stjórnandi sem beitir heimtandi stjórnunarstíl setur háleit og ógrandi markmið og sýnir gott fordæmi: „Gerðu eins og ég, núna.“ Hann krefst framúrskarandi frammistöðu og hefur litla þolinmæði gagnvart slakri frammistöðu. Hann á erfitt með að dreifa valdi og ábyrgð og tekur yfir verkefni ef starfsmaður er ekki að skila viðunandi árangri.

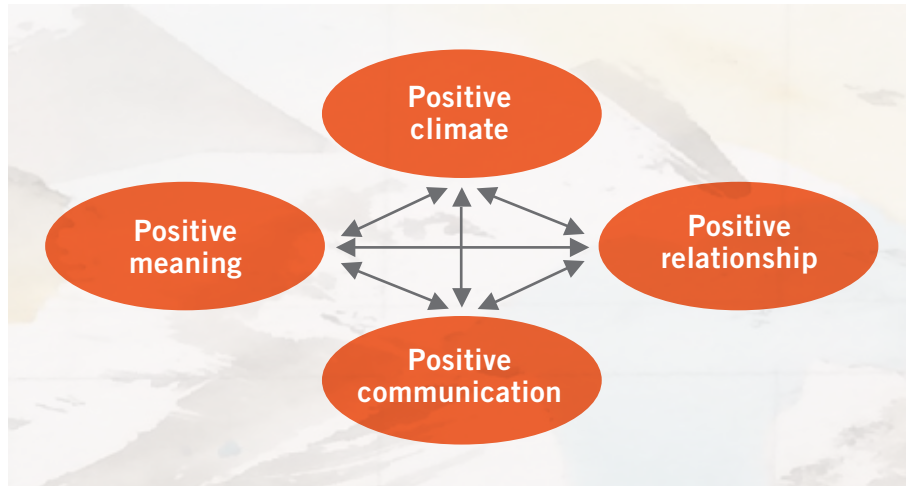
6 Skipandi stjórnunarstíll

Stjórnandi sem beitir skipandi stjórnunarstíl krefst skilyrðislausrar hlýðni: „Gerðu eins og ég segi.“ Hann hvetur með því að refsa óhlýðni.

Jákvæð forysta

Kim Cameron⁵, prófessor við háskólann í Michigan og stofnandi Center for Positive Organizations, setti fram hugtakið jákvæð forysta sem á rætur sínar að rekja til jákvæðrar sálfræði. Cameron skilgreinir jákvæða forystu út frá fjórum þáttum: jákvæðu starfsumhverfi, jákvæðum tengslum, jákvæðum samskiptum og jákvæðum tilgangi. Hann hvetur stjórnendur til að skapa jákvætt starfsumhverfi sem gerir öllum starfsmönnum kleift að fara fram úr væntingum og ná stöðugum góðum árangri. Með því að einblína á styrkleika og hæfileika fólks fær það að blómstra og njóta sín. Cameron bendir á að stjórnendur verði að þróa og viðhalda jákvæðum samskiptum en einnig að nýta tækifæri sem felast í neikvæðum atburðum og læra af þeim. Áhrifaríkur stjórnandi hvetur starfsmenn til að setja sér jákvæð háleit markmið sem einblína á möguleika og tækifæri. Til að skapa það sem Cameron kallar „gnægð jákvæðrar menningar“ þarf stjórnandi síðast en ekki síst að passa vel upp á sjálfan sig og sýna gott fordæmi.

Í rannsóknum sínum hefur Cameron sýnt fram á að þegar fólk finnur jákvæðan tilgang með því sem það er að gera nær það að blómstra í starfi auk þess sem það mælist með minni streitu. Veikindadagar eru færri hjá þeim sem upplifa starfið mikilvægt, þeir sýna meiri áhuga, eru ánægðari og endast lengur í starfi. Þeir hafa líka hærri síðferðiskennd. Jákvæð forysta hefur því mjög jákvæð áhrif á líðan starfsmanna.



Fjórir þættir jákvæðrar forystu (Cameron, 2012).

Undirstaðan í kenningum Camerons er að allar lífandi verur hafi náttúrulega tilhneigingu til að snúa sér að jákvæðri orku (ljósi) og frá neikvæðri orku (myrkri). Í náttúrunni er það kallað ljósleitni þegar plöntur vaxa í átt að ljósi og á vinnustöðum á sama fyrirbærið einnig við. Við erum sem dæmi mun betri í að vinna úr jákvæðum upplýsingum en neikvæðum. Við verjum 20% meiri tíma í að hugsa um jákvæðar fullyrðingar en neikvæðar og 50% meiri tíma í að hugsa um jákvæðar fullyrðingar en hlutlausar. Við eigum einnig auðveldara með að muna jákvæðar upplýsingar. Jákvæð orð hafa hærri tíðni í öllum þeim tungumálum sem hafa verið rannsökuð hingað til. Fjölmargar rannsóknir hafa einnig sýnt fram á hvernig jákvæðni lengir lífið. Fræg er rannsókn

David Snowden og félagar⁶ sem skoðuðu dagbækur 180 nunna við Systraskóla Notre Dame og komust að því að þær unnur sem notuðu jákvæð orð til að lýsa líðan sinni á þrítugsaldri lifðu yfirleitt 12 árum lengur en þær sem lýstu leiða, vonleysi og svartsýni⁷.

Ofangreindar niðurstöður samræmast „breikka og byggja“ (e. broaden and build) kenningu Barbara Fredrickson⁸ en samkvæmt henni þrengja neikvæðar tilfinningar fókusinn á meðan jákvæðar tilfinningar víkka sjóndeildarhringinn. Það að upplifa jákvæðar tilfinningar eins og vellíðan gerir okkur færari um að tengjast öðrum, stuðlar að hugmyndaauðgi og sköpun auk þess sem við erum úrræðabetri og þolum frekar mótlæti.

Góð stjórnun stuðlar að vellíðan

- Góðir stjórnendur leggja áherslu á greið og opin samskipti og hlusta með opnum huga á þarfir, væntingar og hugmyndir starfsmanna.
- Góðir stjórnendur tryggja gott aðgengi að sér þannig að auðvelt sé fyrir starfsmenn að leita til þeirra.
- Góðir stjórnendur tryggja að starfsmenn viti til hvers sé ætlast af þeim í starfi.
- Góðir stjórnendur meta starfsmenn að verðleikum og veita þeim viðurkenningu fyrir vel unnin störf. Það er mikilvægt fyrir starfsmenn að finna að þeir skipti máli.
- Góðir stjórnendur veita uppbyggilega endurgjöf á það sem betur má fara hjá starfsmönnum og taka á krefjandi starfsmannamálum af festu og ábyrgð.
- Góðir stjórnendur gefa starfsmönnum svigrúm til að prófa hluti og gera mistök án þess að þeim sé refsað fyrir.
- Góðir stjórnendur veita starfsmönnum sínum stuðning.
- Góðir stjórnendur huga að velferð starfsmanna, m.a. með því að tryggja að vinnuálagið sé sanngjarnt og gera starfsmönnum kleift að samþætta starf- og fjölskylduábyrgð.
- Góðir stjórnendur treysta starfsmönnum sínum, veita þeim umboð til athafna og styðja við sjálfræði þeirra.
- Góðir stjórnendur leggja áherslu á stöðugan lærdóm og hvetja starfsmenn til að þróa sig í starfi.

Ábyrgð starfsmanna


Þó að stjórnendur spili vissulega stórt hlutverk í að skapa umhverfi sem eftirsóknarvert er að starfa í má ekki gera lítið úr ábyrgð starfsmanna þegar kemur að vellíðan. Það er t.d. á ábyrgð starfsmanna að hlúa vel að sjálfum sér með því að hreyfa sig, næra sig á hollum og góðum mat og tryggja góðan nætursvefn en sýnt hefur verið fram á að allir þessir þættir eru heilsueflandi. Að stunda núvítund hefur líka reynt einföld en öflug leið til að draga úr streitu og bæta almenna vellíðan⁹. Mikilvægt er að starfsmenn gefi sér tíma til að rækta sambandið við fjölskyldu og vini og sinna hugðarefnum. Einnig að þeir setji sér mörk, t.d. hvað varðar svörum vinnutengdra tölvupósta utan hefðbundins vinnutíma.

Á vinnustað er það á ábyrgð starfsmanna að mæta með bestu útgáfuna af sjálfum sér, vinna starf sitt af eldmóð og leggja sig fram um að skila vel unnu verki á hverjum degi. Þá er mikilvægt að þeir leggi sig fram um að læra nýja hluti og tileinka sér nýja þekkingu til að vera í stakk búinir til að takast á við sýbreytilegar kröfur atvinnulífsins og samfélagsins. Aukin þekking eykur möguleika á fjölbreyttara starfi, meira krefjandi verkefnum og aukinni starfsánægju.

Mikilvægt er einnig að starfsmenn velji sér jákvætt viðhorf til vinnunnar, samstarfsmanna og vinnustaðarins og skapi jákvæða orku í kringum sig. Rannsóknir síðustu áratugi hafa sýnt að hægt er að auka vellíðan meðvitað með svokölluðum jákvæðum æfingum eða inngrípum en þau hafa það að markmiði að stuðla að jákvæðum tilfinningum, jákvæðri hegðun og jákvæðum hugsunum¹⁰. Dæmi um jákvætt inngríp sem eykur vellíðan er „Þrír góðir hlutir“ en þá skrifar einstaklingur niður þrjá góða hluti sem áttu sér stað yfir daginn og hver var hlutdeild hans í þeim. Ástæðan fyrir því að mikilvægt er að skrifa niður þátt manns í því sem gekk vel er að þetta beinir athyglinni að því hvernig við getum haft áhrif á daglegar jákvæðar upplifanir¹¹. Reglulegar og meðvitaðar þakklætishugsanir geta einnig aukið vellíðan. Þakklæti stuðlar að því að við dveljum við og njótum jákvæðra upplifana og aðstæðna¹².


Eitt af því sem fræðimenn hafa beint sjónum sínum að síðustu ár eru styrkleikar fólks¹³. Hvernig við getum komið auga á þá, skerpt sýn okkar á þá og nýtt þá til að blómstra og auka vellíðan í starfi. Þegar við

Fimm leiðir að vellíðan




MYNDUM TENGLS

Myndum tengsl við fjölskyldu, vini, samstarfsfólk og nágretta og gefum okkur tíma til að hlúa að þeim. Jákvæð sambönd við aðra eru einn mikilvægasti þáttur hamingju og vellíðanar.




HREYFUM OKKUR

Dönsum, göngum eða förum í sund. Njótum þess að vera úti. Hreyfing veitir vellíðan. Mikilvægt er að finna hreyfingu sem við höfum gaman af og hentar ástandi okkar og getu.




TÖKUM EFTIR

Höldum í forvitnina og tökum eftir hinu óvenjulega. Verum í núinu. Tökum eftir veröldinni í kringum okkur og hvernig okkur líður. Að veita því sem við upplifum athygli hjálpar okkur að meta það sem skiptir okkur máli.








HÖLDUM ÁFRAM AÐ LÆRA

Prófum eitthvað nýtt. Rifjum upp gamalt áhugamál. Setjum upp áskorun sem við gætum haft gaman af að takast á við. Það er skemmtilegt að læra nýja hluti og hefur jákvæð áhrif á sjálfsmyndina.



GEFUM AF OKKUR

Gerum eitthvað fallett fyrir vin eða ókunnuga manneskju. Sýnum þakklæti. Brosum. Gefum öðrum af tíma okkar. Að sjá okkur sem hluta af stærra samhengi veitir lífsfyllingu og eflir tengsl við aðra.

hlúum að styrkleikunum fyllumst við orku og hámmörkum frammistöðuna auk þess sem virknin og flæðið eykst. Að þekkja og nýta styrkleikana getur aukið innsæi, gert okkur kleift að taka betri ákvarðanir og tryggt að við séum á réttri hillu í lífinu. Vísindalegar rannsóknir hafa staðfest að það að nýta styrkleika sína á nýjan hátt eykur vellíðan. Til eru ýmsar leiðir til að greina styrkleikana, m.a. að taka styrkleikapróf eða fara í styrkleikasamtal hjá markþjálfara.

Ef okkur finnst við hins vegar ekki vera á réttri hillu eða teljum að við fáum ekki

næg tækifæri til að sýna hvað í okkur býr er mikilvægt að hafa í huga að við erum ekki viljalaust verkfæri eða leiksoppur örlaganna. Við berum sjálf ábyrgð á lífi okkar, hugsunum, líðan og gjörðum. Og við höfum alltaf val. Við getum t.d. rætt líðan okkar við yfirmann og beðið um tilfærslu eða önnur verkefni. Við getum reynt að breyta viðhorfi okkar til vinnunnar. Eða við getum tekið ákvörðun um að yfirgefa vinnustaðinn. Í öllu falli er mikilvægt að biða ekki og vona að eitthvað gerist heldur taka stjórnina. Því að það er eins og sagt er að hver er sinnar gæfu smiður.

Fimm leiðir að vellíðan

Árið 2008 bað vinnuhópur á vegum bresku ríkisstjórnarinnar samtökin New Economics Foundation um að fara yfir vandaðar rannsóknir 400 fræðimanna víða um heim í þeim tilgangi að finna árangursríkar leiðir til að bæta vellíðan og auka hamingju fólks í daglegu lífi. Niðurstöðurnar eru fimm leiðir að vellíðan sem fela í sér einföld skref í átt að hamingjuríkari og ánægjulegri tilveru¹⁴. Hérlandís sá Embætti landlæknis um að setja upp þessar fimm leiðir að vellíðan og eru þær hafðar til grundvallar heilsustefnu embættisins í heilsuefandi skólum, á vinnustöðum og samfélögum landsins¹⁵. Leiðirnar fimm eru góð samantekt á hlutverki einstaklinga í að auka vellíðan, eins og sést á meðfylgjandi mynd.

Lokaorð

Vellíðan starfsmanna er hagur þeirra sjálfra, vinnustaðarins og samfélagsins alls. Segja má að vellíðan sé einn mesti auður hvers vinnustaðar. Þegar starfsmönnum líður vel afkasta þeir meira og sýna meiri virkni, áhuga og hollustu. Þeir veita einnig betri þjónustu, fara fram úr væntingum og eru meira skapandi. Hamingjusamur einstaklingur er einfaldlega betri starfsmaður. Með því að sinna heilsuefningu og huga að líkamlegri, andlegri og félagslegri vellíðan starfsmanna sinna sýna vinnustaðir samfélagslega ábyrgð.

”Að þekkja og nýta styrkleikana getur aukið innsæi, gert okkur kleift að taka betri ákvarðanir og tryggt að við séum á réttri hillu í lífinu. Vísindalegar rannsóknir hafa staðfest að það að nýta styrkleika sína á nýjan hátt eykur vellíðan.“

Heimildir

1. Robison, J. (2008). Turning Around Employee Turnover. *Gallup Business Journal*.
2. Buckingham, M. (2006). *First, Break All the Rules: What the World's Greatest Managers Do Differently*. Gallup Press.
3. Human Synergistics International. *The Human Synergistics Circumplex*. Sótt 19. febrúar 2019 af <https://www.humansynergistics.com/about-us/the-circumplex>.
4. Goleman, D., Boyatzis, R.E. & McKee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing the Power of Emotional Intelligence*. Harvard Business Review Press.
5. Cameron, K. (2012). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performance*. Berrett-Koehler Publishers.
6. Snowden, D. (2002). *Aging with Grace: What the Nun Study Teaches Us About Leading Longer, Healthier, and More Meaningful Lives*. Bantam.
7. Cameron, K. (2013). *Practicing Positive Leadership: Tools and Techniques That Create Extraordinary Results*. Berrett-Koehler Publishers.
8. Fredrickson, B. (2009). *Positivity*. Crown.
9. Ivtzan, I. (2015). *Awareness is Freedom: The Adventure of Psychology and Spirituality*. Changemakers Books.
10. Sin, N. L. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: a practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467–487.
11. Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. og Peterson, C. (2005). Positive psychology progress - Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421.
12. Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective wellbeing in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377–389.
13. Seligman, M. E.P. (2011). *Flourish: A New Understanding of Happiness and Well-being – and How to Achieve them*. Nicholas Brealy Publishing.
14. Aked, J., Marks, N., Cordon, C. & Thompson, S. (2008). *Five ways to wellbeing: A report presented to the Foresight Project on communicating the evidence base for improving people's wellbeing*. nef, London.
15. Embætti landlæknis (2017). *5 leiðir að vellíðan. Veggsjald*. Sótt 19. febrúar 2019 af <https://www.landlaeknir.is/utgefif-efni/skjal/item19869/>.

MACHTELD HUBER læknir og heimspekingur, Institute of Positive Health

HEILSUHJÓL HEILBRIGÐARA LÍFS



ÁRIÐ 1948 GAF ALÞJÓÐAHEILBRIGÐIS-STOFNUNIN ÚT AÐ HEILBRIGÐI VÆRI ÞAÐ AÐ NJÓTA FULLKOMLEGA LÍKAMLEGRAR, ANDLEGRAR OG FÉLAGSLEGRAR VELLÍÐAN EN EKKI EINUNGIS ÞAÐ AÐ VERA LAUS VIÐ SJÚKDÓMA OG HEILSUBREST (WHO, 1948).

Jákvæð heilsa

„Heilsa er getan til að aðlagast og stjórna ferðinni þegar við mætum líkamlegum, andlegum og félagslegum áskorunum í lífinu.”

Machteld Huber

Nú er talið að þessi skilgreining á heilsu eigi tæpast lengur við þar sem mikill fjöldi einstaklinga í dag tekst á við langvinna sjúkdóma eins og t.d. háan blóðþrýsting og sykursýki. Að ná fullkominni vellíðan sé óraunhæft markmið sem geti valdi því að einstaklingur líti stöðugt á sig sem sjúkling og yfirfæri stjórnina á eigin lífi yfir á heilbrigðisstarfsmann, upplifi sig hjálparlausan.

Með jákvæðri heilsunálgun er tekið annað sjónarhorn. Athygli er ekki beint að sjúkdóminum heldur á einstaklinginn sjálfan, styrkleika hans og hvað geri líf hans innihaldsríkt. Machteld Huber, hollenskur heimilislæknir og fræðimaður, setti fyrst fram hugtakið jákvæð heilsa. Í Hollandi fer áhugi fyrir nálgun jákvæðrar heilsu ört vaxandi, ekki bara inn á heilbrigðisstofnunum heldur einnig í skólum, á vinnustöðum, í félagslega kerfinu og í öðrum stofnunum. Þegar hefur ein sýsla í Hollandi, Limburgh, hafið innleiðingu á jákvæðri heilsu á öllu stigum þjóðfélagsins og er lokamarkmiðið að breyta því hvernig almenningur sem og heilbrigðisfólk nálgast heilbrigði, þ.e. með því að beina athyglinni að einstaklingnum en ekki eingöngu að sjúkdóminum.



Machteld Huber kynnti jákvæða heilsu á afmælisráðstefnu VIRK 2018.

Að stjórna sinni eigin heilsu

Heilsa felur meira í sér en að vera veikur eða ekki veikur. Aðalatriðið er hvernig einstaklingnum líður og jákvæð heilsa snýr einmitt að því. Til þess að skoða betur jákvæða heilsu er stuðst við heilsuhjólíð. Machteld Huber, fyrrverandi heimilislæknir, fræðimaður og höfundur heilsuhjólísins útskýrði jákvæða heilsu í stuttu viðtali.

Hvað er jákvæð heilsa nákvæmlega?

„Fyrir ekki svo löngu lærðu nemendur í læknisfræði að það að vera heilbrigður fæli í sér að vera ekki veikur. Sem ungur heimilislæknir lenti ég sjálf nokkrum sinnum í alvarlegum veikindum. Í þeim veikindum uppgötvaði ég að þessi fullyrðing um heilbrigði væri ekki rétt. Jafnvel þó að ég væri að kljást við líkamleg veikindi gæti mér samt líðið vel.

Í samtölum mínum við aðra í svipaðri stöðu, varð ég vör við sömu upplifun, þ.e. að manni gæti líðið vel þrátt fyrir veikindi. Heilbrigði snýr að lífinu í heild, það snýst um meira en bara líkamlega heilsu. Ég áttaði mig á því að þrautseigja skiptir miklu máli. Hversu heilbrigður finnst þér þú vera? Hvað er það sem þú getur gert þrátt fyrir veikindi? Hvernig getur þú styrkt þig? Það er

„Heilbrigði snýr að lífinu í heild, það snýst um meira en bara líkamlega heilsu. Ég áttaði mig á því að þrautseigja skiptir miklu máli.“

sú nálgun að horfa á einstaklinginn í viðara samhengi og á jákvæðari hátt sem jákvæð heilsa byggir á,” segir Machteld Huber.

Þú hefur nefnt það að vera veikur sé ekki það sama og að vera með sjúkdóm. Hvað meinar þú með því?

„Að vera veikur er í raun og veru eitthvað annað en að vera með sjúkdóm. Í byrjun ertu raunverulega veikur. Þú færð sjúkdómsgreiningu og í kjölfarið meðferð. En þó að þú nái ekki fullum bata strax eða munir kannski aldrei ná þér að fullu líkamlega, verður þú eftir vissan tíma ekki bara veikur einstaklingur. Annað í lífi þínu skiptir máli, t.d. félagsleg samskipti við aðra og viðhorf þitt til lífsins. Þessi atriði fara að vera meira í forgrunni eftir því sem tíminn líður og þú aðlagar þig að veikindum þínum.“

6 víddir heilsuhjólísins

Hvernig er unnið með heilsuhjólíð í jákvæðri heilsu?

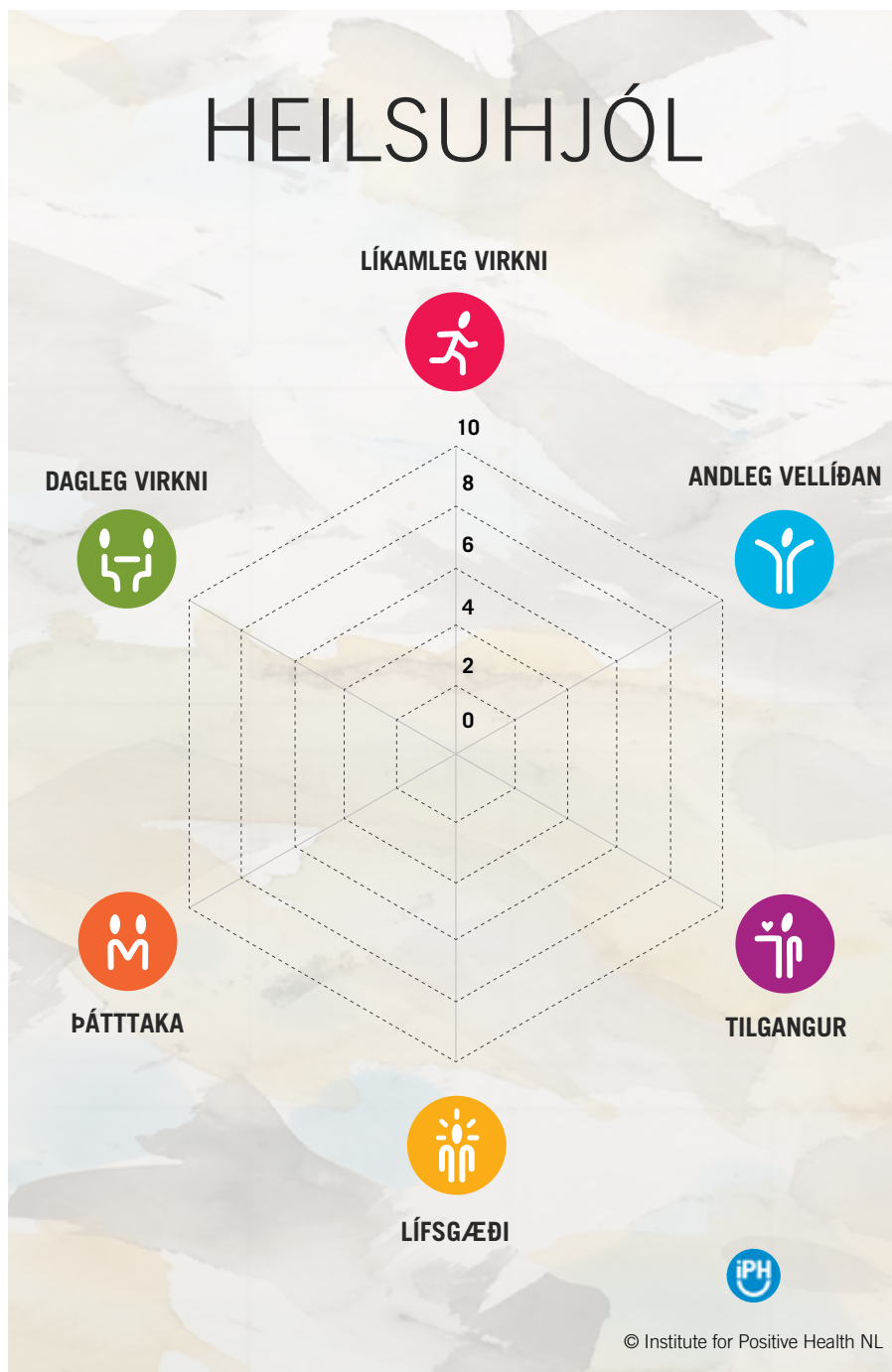
„Í þeim tilgangi að gera jákvæða heilsu áþreifanlega þróuðum við heilsuhjól. Það hjálpar manni til að skoða sjálfan sig og spyrja spurninga eins og: Hvernig líður mér, hvað get ég og hvað vil ég sjálf(ur) gera til að bæta mína líðan?

Hjólíð samanstendur af sex sviðum eða víddum og ein spurning er miðlæg fyrir hverja vídd:

1. Hvernig líður mér líkamlega?
2. Hvernig líður mér andlega?
3. Hvernig lít ég á framtíðina?
4. Tekst mér að njóta lífsins?
5. Er ég í góðu sambandi við aðra?
6. Get ég séð um mig sjálfa(n)?

Með því að svara spurningalista sem hannaður var til að nota samhliða heilsuhjólínu er hægt að finna hvar maður er staddur í hverri vídd fyrir sig. Mismunandi staðhæfingar eru metnar eins og t.d.: „Ég tel mig heilsuhrausta(n)“, „Ég finn fyrir lífsgleði“, „Þegar ég vakna á morgunana hlakka ég til dagsins“, „Mér líður vel í eigin

HEILSUHJÓL



skinni”, „Ég á nógan pening til að geta greitt reikningana mína”, „Ég er í góðu sambandi við aðra”, „Ég get séð um mig sjálfa(n)”.

Með því að tengja svör úr spurningalistanum við heilsuhjólíð er hægt að fá góða innsýn í stöðu mála varðandi heilbrigði eins og það er skilgreint samkvæmt jákvæðri heilsu. Í framhaldi er hægt að skoða hvernig hægt er að bæta heilbrigði á ýmsum víddum. Hægt er að velja hvaða vídd maður vill vinna með en ef unnið er með eina vídd eru líkur á að staða mála í öðrum víddum batni samhliða þar sem víddirnar sex hanga saman. Þá er hægt að svara spurningalistanum seinna til að skoða hvernig manni miðar.

Heilsuhjólíð gerir þér kleift að vinna með mismunandi þætti hjá sjálfum/sjálfr þér. Heilbrigðisstarfsmenn, vinir eða fjölskyldumeðlimir geta einnig aðstoðað þig við að finna út hvers þú þarfnast til að bæta líðan þína. Þannig öðlast þú meiri þrautseigju og lærir hvernig þú getir bætt líðan þína jafnvel þó að þú sért veik(ur).“

Gagnast öllum

Hverjum er heilsuhjólíð ætlað?

„Það getur gagnast öllum að fylla út heilsuhjólíð, jafnvel þó að við séum heilbrigð og hraust. Við erum ekki von að gefa sjálfum

okkur gaum. Spurningalistinn gefur okkur tækifæri til að staldra við og skoða ýmsa þætti hjá okkur sjálfum. Jafnvel þó að þér líði vel, getur þú sett þér lítil markmið. Ég læt heilbrigðisstarfsmenn eða stefnumótandi aðila einnig fylla út heilsuhjólíð. Ég heyri oft: „Mér gengur bara ágætlega, sko.” Þangað til þeir átta sig á því að þeir gefa nánnum tengslum við vini og fjölskyldu ekki mikinn gaum á meðan þeir myndu í raun vilja hlúa að þeim.“

Að vinna með sína eigin heilsu, hvernig gerir maður það?

„Ekki mikla þetta fyrir þér. Ef þú vilt hitta vini þína oftar, reyndu þá að skipuleggja hittung með góðum vini í hverri viku. Viltu stunda meiri hreyfingu? Taktu þá frá tíma í hverri viku til að hreyfa þig. Ef þú stendur við þessi litlu áform og framkvæmir þau í nokkrar vikur muntu taka eftir því að þú ert smám saman að þróa með þér nýjar venjur. Lítil skref geta stundum skipt sköpum. Ef þú tekur þessi skref þegar þú ert sjálf(ur) tilbúin(n) verður þú heilbrigðari, glaðari og með meiri þrautseigju. En, þetta er auðvitað val.“

„Hvað skiptir þig allra mestu máli í lífinu?“

Það er örugglega ekki alltaf einfalt að vinna með sína eigin heilsu?

„Það er ekki öllum augljóst að taka skrefið og horfa í spegilinn. Heilbrigðisstarfsmenn geta verið vakandi og reynt að taka eftir merkjum. Eru það raunverulega verkirnir sem valda vanlíðan? Eða geta aukin félagsleg samskipti bætt stöðu einstaklingsins? Við þurfum líka sjálf að vera vakandi. Fylltu út heilsuhjólíð með eldri borgara sem er mögulega einmana. Það getur verið kveikjan að samtali um ákveðnar óskir „Ég myndi svo gjarnan vilja sjá sveitina mína einu sinni enn.“ Þegar þú þekkir þessar óskir getur þú aðstoðað við að láta þær rætast. Ekki þröngva neinu upp á fólk. Það að fylla út heilsuhjólíð getur verið konfronterandi. Þú getur þó lagt það til, það getur verið byrjun.“

Hvaða vídd gefum við of lítinn gaum?

„Spurningin „Hvað skiptir þig allra mestu máli í lífinu?“ – víddin sem varðar tilgang þinn, skiptir raunar höfuðmáli. Hún varðar hvaða augum þú lítur framtíðina og hvað gerir líf þitt þess virði að lifa því. Spurðu þig þessarar spurningar reglulega, burtséð frá heilsuhjólínu, og veltu fyrir þér hvað þú gætir gert við svarinu. Það mun gera þig hamingjusamari og heilbrigðari!“, segir Machteld að lokum.

Texti: Anneleen Vermeire

JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri þróunar atvinnutengingar hjá VIRK

ATVINNUÞÁTTTAKA EINSTAKLINGA MEÐ SKERTA STARFSGETU SJÓNARMÍÐ ATVINNUREKENDA



ÁRIÐ 2018
VORU 249.900
EINSTAKLINGAR
Á VINNUALDRI
(16-74 ÁRA) Á
ÍSLANDI EN AF ÞEIM
VORU UM 46.000
EINSTAKLINGAR
UTAN VINNU-
MARKAÐAR AF
ÝMSUM ÁSTÆÐUM.

Rúmlega 36% af þeim sem voru utan vinnumarkaðar voru fjarverandi vegna örorku eða fötlunar (11.000), eða voru fjarverandi vegna veikinda eða tímabundið ófærir um að vinna (5.600)¹.

Þátttaka á vinnumarkaði er mismunandi milli hinna ýmsu þjóðfélagshópa. Atvinnuþátttaka einstaklinga með skerta starfsgetu (e. disability) er um 61%, en um 82% hjá einstaklingum sem eru það ekki². Þegar einstaklingar með skerta starfsgetu eru á vinnumarkaðinum þá eru þeir mun líklegri til að vera í hlutastörfum í samanburði við þá sem eru með fulla starfsgetu (19% vs 7%). Rannsóknir hafa sýnt að það að vera með vinnu er mikilvægt fyrir bæði heilsu og velferð einstaklingsins og því er mikilvægt að auka þátttöku þessa hóps

á vinnumarkaði³. Fjölgun hlutastarfa á íslenskum vinnumarkaði væri ein leið til þess en samkvæmt tölum frá Hagstofunni þá eru einungis 23% af öllum störfum í landinu skilgreind sem hlutastörf⁴.

Rannsóknir hafa skoðað þátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu á vinnumarkaði út frá hinum ýmsu sjónarhornum og þar með talið viðhorfum vinnuveitenda til ráðningar á slíkum starfsmönnum⁴. Vinnuveitendur gegna mikilvægu hlutverki í ráðningarferli nýrra starfsmanna, en viðhorf þeirra gagnvart þessum ráðningum eru breytileg eftir einstaklingsmiðuðum, vinnustaðatengdum og valdatengdum þáttum⁵. Þessir þættir tengjast síðan trausti, hugsanlegu framlagi starfsmannsins á vinnustað og hver þörfin er fyrir stuðning

(fjárhagslegum, umhverfislegum, persónulegum sem og menntun/þjálfun). Mikilvægt er að greina strax í upphafi hvaða stuðning vinnuveitendur telja sig þurfa, svo unnt sé að byggja upp traust á milli allra hagsmunaaðila í ferlinu. Þetta eykur möguleika á þátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu á vinnu-markaðinum.

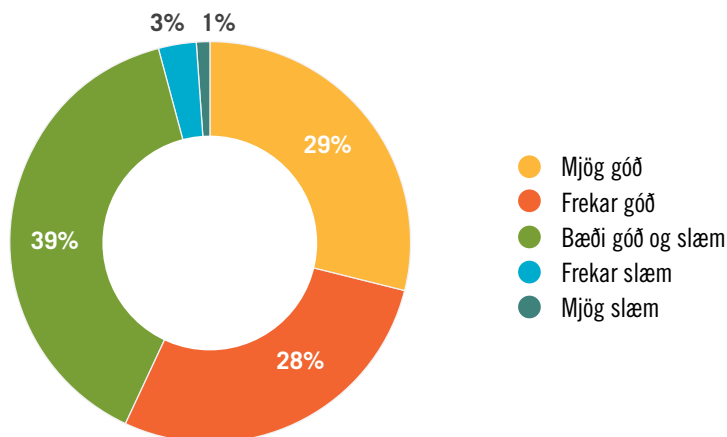
Styðjandi og hindrandi þættir atvinnuþátttöku

Árið 2018 fékk VIRK gott tækifæri til að skoða afstöðu fyrirtækja sem skráð voru í upplýsingagrunn VIRK en skráning fyrirtækja hófst í tengslum við þróunarverkefnið „Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu“. Það ár tók VIRK þátt í undirbúningi og útfærslu á rannsókn sem Velferðarráðuneytið stýrði, þar sem kanna átti styðjandi og hindrandi þætti fyrir atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu út frá sjónarmiðum atvinnurekenda (atvinnulífsins).

Um var að ræða þversniðskönnun meðal íslenskra fyrirtækja sem framkvæmd var af Gallup dagana 20. júní–14. september 2018. Stærð úrtaksins var 1313 fyrirtæki en 205 af þeim komu úr upplýsingagrunni VIRK. Fyrirtæki tengd VIRK höfðu fengið kynningu á þróunarverkefninu „Aukin atvinnutenging í starfsendurhæfingu“ og/eða á starfsemi VIRK, en um 100 þeirra höfðu skrifað undir sérstakan þátttökusamning í tengslum við þróunarverkefnið. Svarhlutfall í spurningakönnuninni var um 45% og var það svipað fyrir þau fyrirtæki sem komu úr upplýsingagrunni VIRK (44%). Stjórnendur/yfirmenn fyrirtækjanna fengu senda rafræna spurningakönnun og voru 64% af þátttakendum úr einkageiranum, 26% voru opinberir aðilar og 10% voru frá sjálfseignarstofnunum/félagasamtökum.

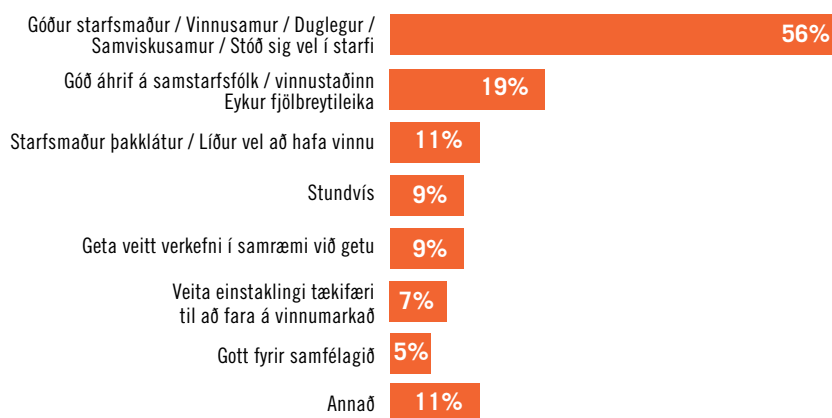
Niðurstöður könnunarinnar sýndu að 69% þeirra fyrirtækja sem tóku þátt í könnuninni höfðu verið með einn eða fleiri starfsmenn með skerta starfsgetu á vinnustaðnum á síðustu 5 árum. Til samanburðar má geta þess að 85% þeirra fyrirtækja sem voru úr upplýsingagrunni VIRK höfðu verið með slíka starfsmenn í vinnu yfir sama tíma. Algengasta ástæða þess að vinnustaðir höfðu ekki ráðið fólk með skerta starfsgetu til vinnu, þar sem enginn slíkur starfsmaður hafði starfað á síðustu 5 árum (31% svarenda), var að ekki væru hentug störf í boði innan vinnustaðarinnar. Einnig nefndu þátttakendur sem fyrirstöðu að starfsmenn þyrftu að geta gengið í öll störf og að of miklar líkamlegar eða andlegar og/eða hugrænar

Reynsla af ráðningum starfsfólks með skerta starfsgetu



Mynd 1

Að hvaða leiti var reynslan góð?



Mynd 2

kröfur væru gerðar í þeim störfum sem unnin voru á vinnustaðnum. Aðrar ástæður sem fyrirtækin nefndu voru, til dæmis, að vinnuumhverfið væri of hættulegt, að ekki væri nægur tími eða geta til að þjálfa slíka starfsmenn og veita þeim nauðsynlegan stuðning, að húsnæðið hentaði ekki eða að vinnuferlar væru of ósveigjanlegir.

Mynd 1 sýnir hvernig svörin var þegar spurt var um reynslu fyrirtækjanna af því að ráða starfsfólk með skerta starfsgetu á vinnustaðinn en hún var í flestum tilfellum mjög eða frekar góð. Einungis 4% sögðu reynsluna hafa verið frekar eða mjög slæma.

Á mynd 2 má sjá hvað þau fyrirtæki sem höfðu góða reynslu af þessum ráðningum töldu vera helstu ástæðurnar fyrir því. Þess má geta að yfir helmingur þeirra nefndi að þessir starfsmenn væru góðir og vinnusamir starfsmenn sem stæðu sig vel í starfinu.

Í flestum tilfellum eða hjá 88% fyrirtækja sem höfðu ráðið einstaklinga með skerta starfsgetu í vinnu, þá þyrfti ekki að gera neina aðlögun eða breytingar á vinnustaðnum sjálfum vegna ráðninganna. Mun algengara var að fyrirtæki höfðu þurft að breyta starfinu sjálfu eins og t.d. með því að auka leiðbeiningar um starfið (34%), gefa tækifæri á sveigjanlegum vinnutíma (28%), lækka starfshlutfallið (23%), breyta starfsskyldum (23%), breyta verkstjórn (14%) og/eða fjölga stöðugildum (9%). Svarendur höfðu hér frjálsar hendur um fjölda svara.

Þátttakendur voru einnig spurðir að því hvað þeir töldu að myndi hvetja þeirra vinnustað til að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu. Þar var algengast að niðurgreiðsla launa væri talin mikilvægust í því efni. Á mynd 3 má sjá hvað annað var talið mikilvægt, en einungis 9% þeirra sem svöruðu töldu að ekkert sérstakt atriði myndi

Hvetjandi atriði fyrir ráðningu fólks með skerta starfsgetu



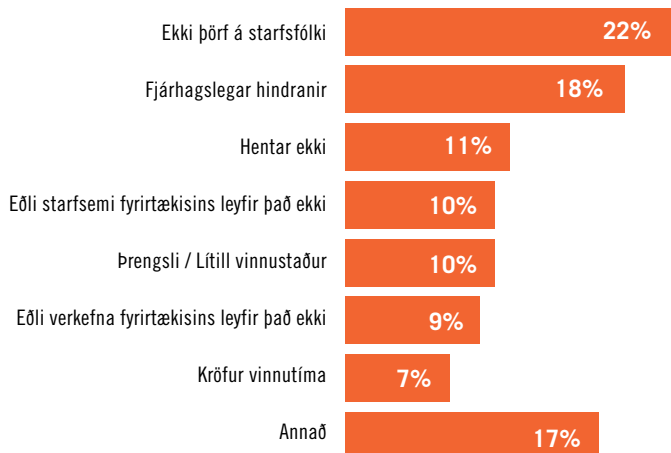
Mynd 3

hvetja þeirra vinnustað til að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu.

Mynd 3 hér til hliðar sýnir mikilvægiseinkunn fyrir þau atriði sem þátttakendur töldu hvetjandi fyrir þeirra vinnustað fyrir ráðningu fólks með skerta starfsgetu til vinnu.

Rannsóknir hafa sýnt að þau fyrirtæki sem hafa reynslu af því að vera með einstaklinga með skerta starfsgetu í vinnu eru líklegri til að vilja ráða slíka starfsmenn til sín aftur í samanburði við fyrirtæki sem ekki hafa reynslu af því⁶. Þetta var einnig niðurstaðan í þessari spurningakönnun, en þau fyrirtæki sem höfðu reynslu af því að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu til sín í vinnu voru marktækt líklegri til að svara að þau mundu ráða slíka starfsmenn í vinnu á næstu 24 mánuðum. Sömu fyrirtæki voru líka marktækt líklegri til að svara játandi spurningunni um hvort það væri mögulegt að fjölga hlutastörfum hjá þeim.

Helstu hindranir á fjölgun hlutastarfa



Mynd 4

Rannsóknir hafa einnig sýnt að stærri fyrirtæki eru líklegri til að vilja ráða einstaklinga með skerta starfsgetu til starfa heldur en þau sem minni eru⁷. Þetta kom einnig fram í þessari spurningakönnun en þar voru stærri fyrirtæki (+71 starfsmaður) marktækt líklegri en fyrirtæki með færri starfsmenn að vilja ráða slíka starfsmenn til sín á næstu 24 mánuðum.

Þegar skoðuð eru viðhorf fyrirtækja til ákveðinna staðhæfinga þá kemur í ljós að fyrirtækin úr upplýsingagrundi VIRK, í samanburði við fyrirtæki í fyrirtækjahópi Gallup, voru marktækt meira sammála þeirri staðhæfingu að það skipti máli að hafa starfsfólk með ólíkan bakgrunn á vinnustaðnum. Rannsóknir hafa bent á að það að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu eykur fjölbreytileikann á vinnustaðnum sem leiðir almennt til jákvæðara vinnuumhverfis⁸. Fyrirtækin úr upplýsingagrundi VIRK voru einnig marktækt ekki sammála því, í samanburði við fyrirtækjahóp Gallup, að starfsfólk með skerta starfsgetu væri meira frá vinnu vegna veikinda en annað starfsfólk, né að það væru líklegri til að lenda frekar í vinnuslysum. Rannsóknir hafa sýnt að þar sem starfa einstaklingar með skerta starfsgetu, getur dregið úr fjarvistardögum alls starfsfólksins⁹. Hinsvegar töldu margir þátttakenda í spurningakönnuninni að einstaklingar með skerta starfsgetu þyrftu meiri hjálp við vinnu sína og einnig að þau væru ekki jafn afkastamikil og starfsfólk með fulla starfsgetu.

Kostir við að ráða fólk með skerta starfsgetu



Mynd 5

Helmingur telur mögulegt að fjölga hlutastörfum

Fyrirtæki í upplýsingagrunni VIRK, í samamburði við fyrirtækin úr fyrirtækjahópi Gallup, voru marktækt líklegri til að vera með skýra stefnu og/eða verklagsreglur á vinnustaðnum er varðaði endurkomu til vinnu eftir veikindi (47% vs 24%). Þau voru einnig marktækt líklegri til að grípa til ákveðinna aðgerða til að auðvelda starfsfólki að snúa aftur til vinnu eftir veikindi eða slys, eins og t.d. með því að breyta eða stytta vinnutíma, breyta vinnuskyldum, gefa möguleika á tilfærslu í starfi og vera í sambandi við starfsmanninn í gegnum síma eða með tölvupósti á meðan á veikindafjarveru stóð. Rannsóknir hafa sýnt að það að koma til móts við einstaklinginn hvað varðar aðlögun á vinnustað eykur möguleika þeirra á að komast inn á vinnumarkaðinn og haldast þar auk þess sem það bætir afkastagetu hjá þeim¹⁰.

Nær helmingur fyrirtækjanna (45%) sem tóku þátt í rannsókninni töldu mögulegt að fjölga hlutastörfum á vinnustaðnum þeirra. Þau fyrirtæki sem voru með mjög góða eða frekar góða reynslu af því að ráða starfsfólk með skerta starfsgetu voru marktækt líklegri til að svara játandi að hægt væri að fjölga hlutastörfum á vinnustaðnum þeirra. Á mynd 4 má sjá helstu ástæðurnar sem fyrirtækin, sem ekki töldu sig geta fjölgað hlutastörfum hjá sér, gáfu fyrir því að að geta það ekki.

Í spurningakönnuninni voru þátttakendur einnig spurðir hvaða kosti, ef einhverja, þeir sáu við það að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu, umfram það að ráða fólk með fulla starfsgetu. Mynd 5 sýnir svör þeirra sem tóku afstöðu en svarendur höfðu frjálssar hendur um fjölda svara. Einungis 11% þeirra sem tóku afstöðu töldu enga kosti við það að ráða fólk með skerta starfsgetu inn á vinnustaðinn.

Lokaorð

Þessi spurningakönnun er fyrsta könnunin sem gerð hefur verið á viðhorfum vinnuveitenda á Íslandi gagnvart því að ráða starfsfólk með skerta starfsgetu í vinnu en tölfraeðilega vinnan er enn í gangi varðandi niðurstöður hennar. Þær niðurstöður sem kynntar eru í þessari grein sýna að vinnuveitendur með fyrri reynslu af því að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu voru marktækt líklegri til að vilja ráða aftur slíka starfsmenn á næstu tveimur árum og þeir voru líklegri til að telja mögulegt að fjölga hlutastörfum á vinnustaðnum. Þetta var

” Niðurstöðurnar sýna mikilvægi þess að vera í góðu sambandi við vinnuveitendur, þar sem þátttakendur frá fyrirtækjum sem voru úr upplýsingagrunni VIRK sýndu jákvæðari viðhorf gagnvart þessum hópi starfsmanna hvað varðar t.d. fjarveru frá vinnu og sveigjanleika í vinnu.“

einnig niðurstaðan fyrir fyrirtæki sem komu úr upplýsingagrunni VIRK auk þess sem þau voru marktækt líklegri til að vera með skýra stefnu og/eða verklagsreglur á vinnustaðnum um endurkomu til vinnu eftir veikindi. Þau voru einnig líklegri til að halda sambandi við fjarverandi starfsmenn og koma til móts við þá þegar þeir snéru aftur til vinnu í formi þess að breyta vinnutímanum og vinnuskyldum, aðlaga vinnuumhverfið og/eða gefa möguleika á tilfærslu í starfi. Eins og fram hefur komið í textanum hér á undan þá getur það að koma til móts við starfsmenn með skerta starfsgetu aukið getu þeirra að vera á vinnustaðnum, ásamt því að auka afköstin hjá þeim og þar með líkurnar á árangursríkri endurkomu til vinnu eftir fjarveru vegna veikinda.

Atvinnulífstenglar VIRK leggja áherslu á það í starfi sínu að vera í sambandi við vinnustaði og veita bæði almenna fræðslu og stuðning sem og meira sérhæfða ráðgjöf þegar einstaklingar sem eru að ljúka starfsendurhæfingu eru að koma til baka inn á vinnustaðinn. Niðurstöðurnar sýna mikilvægi þess að vera í góðu sambandi við vinnuveitendur, þar sem þátttakendur frá fyrirtækjum sem voru úr upplýsingagrunni VIRK sýndu jákvæðari viðhorf gagnvart þessum hópi starfsmanna hvað varðar t.d. fjarveru frá vinnu og sveigjanleika í vinnu. Þeir töldu ennfremur að fjölbreytileikinn sem skapaðist við að ráða starfsmenn með skerta starfsgetu væri mikilvægur fyrir vinnustaðinn. Skapa þarf rými á vinnustaðnum fyrir einstaklinga með mismunandi starfsgetu og

í því tilfalli er mikilvægt að auka þekkingu og breyta viðhorfum stjórnenda og starfsmanna á þeim þáttum í vinnuumhverfinu sem stuðla að velferð og auðvelda endurkomu starfsmanna aftur til vinnu.

Heimildir

1. Hagstofan. Vinnumarkaðurinn <https://hagstofa.is/talnaefni/samfelag/vinumarkadur/>.
2. OECD. *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries.* Paris, 2010.
3. Dutta A, Gervey R, Chan F, Chou C-C, Ditchman N. Vocational rehabilitation services and employment outcomes for people with disabilities: a United States study. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2008;18(4):326–334.
4. Vornholt K, Villotti P, Muschalla B, Bauer J, Colella A, Zijlstra F et al. Disability and employment – overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2018;27(1):40-55.
5. Strindlund L, Abrandt-Dahlgren M & Ståhl C. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 2018;30:1-8.
6. Ju S, Roberts E, Zhang D. Employer attitudes toward workers with disabilities: a review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2013;38:113-123.
7. Fraser R, Ajzen I, Johnson K, Hobert J, Chan F. Understanding employers' hiring intentions in relation to qualified workers with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 2011; 35:1-11.
8. Hernandez B, McDonald K, Divilbiss M, Horin E, Velcoff J, Donoso O. Reflections from employers on the disabled workforce: focus groups with healthcare, hospitality and retail administrators. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2008;20(3):157–164.
9. Kalef L, Barrera M, Heymann J. Developing inclusive employment: lessons from Telenor open mind. *Work*, 2014;48(3):423–434.
10. Schartz HA, Hendricks D, Blanck P. Workplace accommodations: evidence based outcomes. *Work*, 2006;27(4):345–354.

SIGURÐUR KRISTJÁNSSON verksmiðjustjóri hjá Lindsay

LEGG ÁHERSLU Á AÐ

KOMA EINS FRAM VIÐ ALLA



ÞEIR SÁTU FJÓRIR
SAMSTARFSMENNIRNIR
OG VORU AÐ FÁ
SÉR BITA ÞEGAR
BLAÐAMAÐUR BIRTIST
TIL AÐ RÆÐA VIÐ
SIGURÐ KRISTJÁNSSON
VERKSMIÐJUSTJÓRA
HJÁ LINDSAY,
KLETTAGÖRÐUM 23.

Sú deild sem Sigurður veitir forstöðu er með tvo starfsmenn sem komið hafa þangað til starfa eftir starfsendurhæfingu á vegum VIRK.

„Það bar þannig til að ég hitti vinafólk sem á son sem var þá í endurhæfingu hjá VIRK. Til tals kom að hann kynni að vanta vinnu þegar hann væri tilbúinn til að koma út á vinnumarkaðinn. Ég sagði þeim að mig myndi sennilega vanta starfsmann fljótlega og úr varð að pilturinn kom hingað til starfa, fyrst í hlutastarfi á vinnusamningi þar sem Tryggingastofnun ríkisins greiddi honum laun á móti fyrirtækinu hér. Ráðgjafi frá VIRK kom þessu í kring. Þetta hefur gengið svo vel að nú er pilturinn kominn í fullt starf hjá fyrirtækinu. Við erum fjórir starfsmenn í þessari deild Lindsay sem framleiðir Royal-

búðinga, lyftiduft og Bezt á kryddið. Af þessum fjórum hér eru því tveir frá VIRK,“ segir Sigurður þegar hann hefur boðið upp á kaffisopa og við erum sest að spjalli afsíðis.

Fram kemur í máli Sigurðar að Royal-búðingarnir hafi verið hluti af veislumát Íslendinga í yfir sjötíu ár. Hann er Dalamaður að uppruna, kjötiðnaðarmaður að mennt og starfaði um langt árabil sem slíkur en sló hins vegar til þegar honum bauðst að gerast framleiðslustjóri hjá Lindsay fyrir tólf árum.

„Það hefur komið mjög vel út að fá þessa tvo starfsmenn sem við erum nú með frá VIRK. Vitanlega komu aðilar frá VIRK að ráðningu þessara manna og lagðar voru áætlanir sem gengið hafa upp. Sá fyrri, sem ég sagði þér frá áðan, er nú sem sagt í fullu starfi,

er falin æ meiri ábyrgð og stendur vel undir henni. Hinn maðurinn er af erlendu bergi brotinn, hann starfar hér þrjá daga í viku og er einstaklega samviskusamur og kemur gangandi töluverðan veg til vinnu og mætir aldrei of seint – hvernig sem veðrið er.“

Eykur ábyrgðina smám saman

Hafa fleiri komið hingað frá VIRK?

„Já, fáeinir hafa komið hingað til okkar í starfsþjálfun en þessi vinna hentaði því fólki ekki svo ekki varð úr ráðningu. Það er nú einu sinni þannig í þessu lífi að stundum „smellur allt“ – og stundum ekki. Ég man að ég fann sjálfur þegar ég kom hingað til starfa að hér ætti ég heima og þannig líður mér enn. Ég er opinn fyrir því að leyfa ungu fólki að koma hingað og prófa hvort því líkar. Á það verður hins vegar að líta að það fellur ekki öllum það sama. Fólk hefur ólíkan bakgrunn og áhuga, það þarf því stundum að reyna sig á fleiri en einum stað til að finna rétta starfið fyrir viðkomandi.“

Í hverju felast þau störf sem þið bjóðið upp á?

„Þetta er „lítil og sæt“ verksmiðjuvinna, framleiðsla og þökkun á Royal-búðingum, lyftidufti og kryddvöru. Þetta er ekki flókin vinna en ég hef haft að leiðarljósi að auka smám saman ábyrgðina, færa viðkomandi starfsmenn í meira krefjandi störf til að auka reynslu þeirra. Ég læt þá sannarlega gera ýmislegt annað en sitja við færiband og pakka. Það léttir á mér að þeir geti tekið við störfum sem ég sinni að jafnaði.“

Hvað vinna margir í þinni deild?

„Við erum fjögur, helmingur starfsmanna er frá VIRK. Ég er stoltur af þessu,“ svarar Sigurður og brosir. „Sá sem byrjaði hér síðar er líka farinn að auka við sig ábyrgð. Hann var fremur fáskiptinn í upphafi og talaði ekki íslensku né ensku. Það olli mér í upphafi dálitlum kvíða sem reyndist algjörlega óþarfur. Þessi starfsmaður er núna á íslenskunámskeiði og er allur að koma til

” Mér hefur fundist afskaplega gaman að fylgjast með þessum ungu mönnum finna sig í lífi og starfi, það er beinlínis gott fyrir sálina og hjartað að sjá hvað þeir hafa staðið sig vel.“

félagslega. Það er gaman að sjá fólk „taka flugið“, fá meira sjálfstraust og finna sig æ betur í starfi.“

Hvernig hafa þeir komið sem fengið hafa að prófa sig í vinnu hér?

„Það er hringt frá VIRK og við tókum á móti fólkinu og erum til í að leyfa fleirum að koma. Lindsay-fyrirtækið starfar í mörgum deildum og þeir sem byrja að vinna hér eiga möguleika á að færast á milli deilda.“

Gætir þess að störfin verði ekki of einhæf

Þegar sá fyrsti kom frá VIRK lagðir þú þá niður fyrir þér hvernig þú ætlaðir að höndla stjórnunina?

„Nei, hann bara mætti og ef satt skal segja þá hefur mér yfirleitt gengið vel að nýta allar hendur. Það er ekki flókið. Ég sá bara fyrir mér að þetta myndi þróast á hinn besta veg. Hér er heimilislegt umhverfi og ég legg áherslu á að koma eins fram við alla. Við vinnum saman, látum þetta fljóta og skiptumst gjarnan á til að störfin verði ekki of einhæf. Það er líka mikilvægt til að geta skipt um stóla og vinnustöðu. Ég legg áherslu á hafa sem mest jafnræði. Það viðhorf þarf að minni hyggu að vera fyrir hendi í stjórnun. Reynslan hefur kennt mér að það virkar best. Helst að sem flestir geti gegnt sem margvíslegustu störfum. Þá er enginn ómissandi og vinnuandinn verður hlýr.“

Er öðruvísi að fá fólk til starfa úr starfsendurhæfingu en þá sem koma til dæmis eftir auglýsingu?

„Það þarf ekki að koma neitt öðruvísi fram við þá sem koma frá VIRK en aðra. Þeir eru ekki settir „í bómull“ og eru hreint ekki látnir finna að þeir séu á einhvern hátt öðruvísi en aðrir. Ég tel það mikilvægt til að bæta sjálfsmynd þeirra og viðhalda góðum anda á vinnustaðnum. Mér er tæknilega sama hvaðan fólk kemur ef það hefur áhuga á að vinna og standa sína pligt. Hér erum við sveigjanleg, ef fólk þarf að skreppa þá er það í lagi, ef mikið er að gera er hins vegar mikilvægt að starfsfólk sé tilbúið til að leggja þá á sig aukalega í staðinn. Oft er mikið að gera fyrir bolludaginn, þá er gríðarlega mikil sala í Royal-búðingum.“

Hvað má segja um félagslífið í fyrirtækinu?

„Það er eins og gengur og gerist, árshátíð og eitthvað gert saman af og til. Ég hef ekki orðið var við að neitt sé öðruvísi hjá þessum starfsmönnum sem komið hafa frá VIRK en öðrum. Ég hef gefið þeim góð ummæli og hef ekki orðið var við að komið sé fram við þessa starfsmenn mína á annan veg en aðra hjá fyrirtækinu. Mér hefur fundist afskaplega gaman að fylgjast með þessum ungu mönnum finna sig í lífi og starfi, það er beinlínis gott fyrir sálina og hjartað að sjá hvað þeir hafa staðið sig vel.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

ÞJÓNUSTUAÐILAR

Yfirsýn þjónustu og þjónustuframboðs



VIRK STEIG STÓR SKREF INN Í FRAMTÍÐINA Í MAÍ 2018 ÞEGAR TEKID VAR Í NOTKUN NÝTT UPPLÝSINGAKERFI SEM ÆTLAÐ ER AÐ AUKA GÆÐI OG SKILVIRNI ÞJÓNUSTU Í STARFS- ENDURHÆFINGU.

Mikill ávinningur felst í innleiðingu upplýsingakerfisins fyrir þjónustuaðila VIRK. Fyrst ber að nefna öruggari samskipti milli þjónustuaðila, einstaklinga í þjónustu, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Einnig verða þjónustuaðilar hluti af teymi einstaklings og fá betri yfirsýn yfir eigið þjónustuframboð og pantanir í vinnslu.

Hver þjónustuaðili hefur sitt svæði eða „Mínar síður“ í upplýsingakerfinu og sendir inn þjónustuumsóknir með rafrænum hætti til VIRK. Með markvissari innkaupum á þjónustu og faglegri endurgjöf þjónustuaðila til ráðgjafa og sérfræðinga VIRK standa vonir til þess að auka gæði og skilvirkni í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Innleiðing

þrepaskiptingar á þjónustu hefur dregist en stefnt er að því að hún byrji af fullum krafti haustið 2019. Með henni er ætlunin að koma enn betur til móts við þarfir einstaklinga í þjónustu VIRK.

Þjónustuaðilar eru ábyrgðaraðilar fyrir vinnslu persónuupplýsinga í skilningi nýrra laga, nr. 90/2018, um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga sem tóku gildi á síðasta ári. Markmið laganna er að stuðla að því að með persónuupplýsingar sé farið í samræmi við grundvallarsjónarmið og reglur um persónuvernd og friðhelgi einkalífs og að tryggja áreiðanleika og gæði slíkra upplýsinga og frjálst flæði þeirra á innri markaði Evrópska efnahagssvæðisins.

Í upplýsingakerfinu er gerð krafa um rafræn skilríki hjá öllum notendum. Með því móti er tryggt að aðeins þeir sem nauðsynlega þurfa að hafa aðgang að upplýsingum um einstaklinga í þjónustu VIRK hafi slíkan aðgang. Örugg samskipti innan kerfisins auðvelda þjónustuaðilum, ráðgjöfum og sérfræðingum VIRK samvinnu sín á milli. Betri yfirsýn næst yfir mætingar, framgang og endurgjöf í hverri þjónustupöntun fyrir sig og koma samskipti innan kerfis alfarið í stað tölvupóstsamskipta. Loks ber að nefna að öll mót sérfræðinga og greinargerðir fagaðila eru unnar með rafrænum hætti í upplýsingakerfinu.

Fjölbreytt flóra fagaðila meðal þjónustuaðila

VIRK átti sem fyrr í góðu samstarfi við fjölda þjónustuaðila um land allt á árinu 2018. Kaup á þjónustu fagaðila jókst lítillega á árinu og námu þau rúmlega 1.304 milljónum króna eins og sjá má á mynd 1. Lítil hækkun milli ára tengist að stærstum hluta innleiðingu á nýju upplýsingakerfi

VIRK. Í árslok voru flestir þjónustuaðilar orðnir virkir á nýjan leik og því hægt að panta þjónustu á ný.

Á mynd 2 má sjá skiptingu útgjalda milli mismunandi tegunda þjónustu á árinu 2018. Kostnaður vegna sjúkraþjálfunar dróst saman um tvö prósentustig á árinu vegna fækkunar sjúkraþjálfara meðal þjónustuaðila. Lítilsháttar aukning er vegna atvinnutengdrar þjónustu og sálfræðiþjónustu á árinu en annars er skipting útgjalda með svipuðum hætti og árið áður.

Þjónustuaðilar VIRK

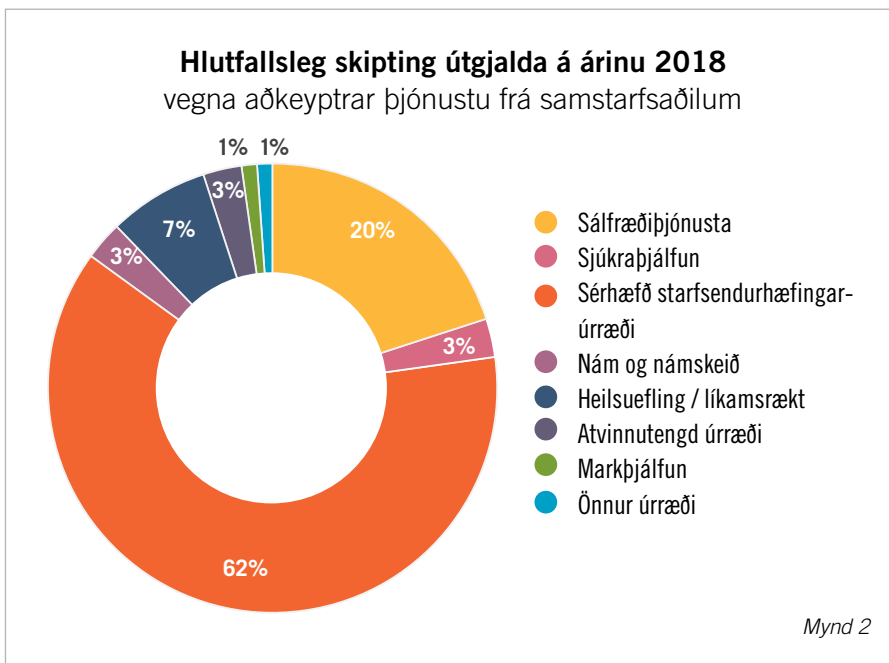
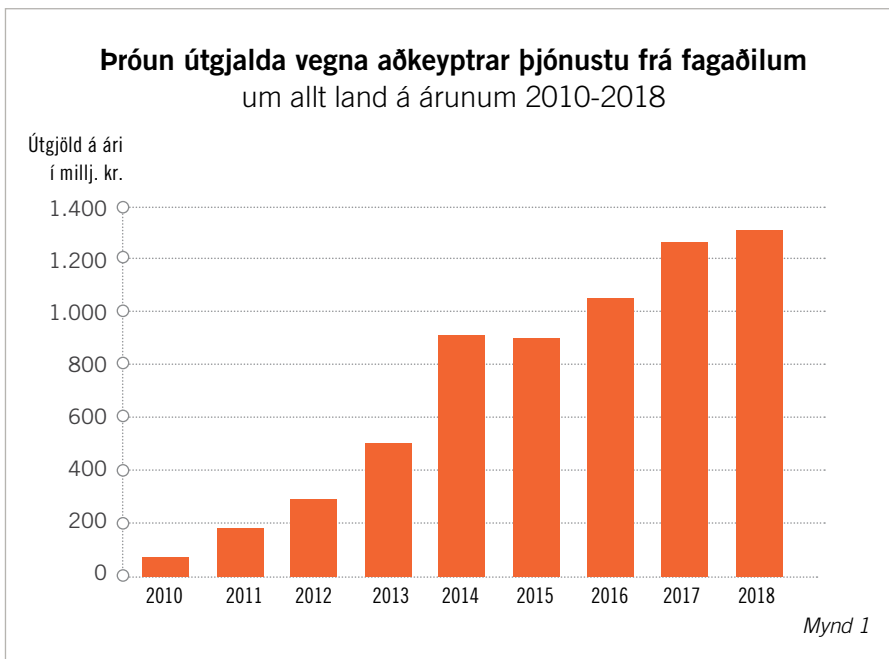
Ríflega 100 sálfræðingar störfuðu með VIRK á árinu 2018 og veita þeir einstaklingum með geðrænan og streitutengdan vanda einstaklingsviðtöl og hópmeðferðir sem byggja á gagnreyndum aðferðum. Búið er að þrepaskipta þjónustu sálfræðinga eftir eðli vanda einstaklinga og stuðst er við klínískar leiðbeiningar í meðferð.

Með VIRK starfa rúmlega 100 sjúkraþjálfarar sem veita fjölbreytta einstaklings- og hóppjónustu fyrir einstaklinga með stoðkerfisraskanir. Þeir styðja auk þess einstaklinga sem vinna að því að gera hreyfingu sem hluta af lífsstíl sínum. Umtalsverð fækkun varð á meðal sjúkraþjálfara frá árinu 2017 þegar um 200 sjúkraþjálfarar störfuðu fyrir VIRK.

Miklar annir eru um þessar mundir hjá sjúkraþjálfurum almennt og langir biðlistar hafa myndast hjá stéttinni. Vonir standa til að sjúkraþjálfurum fjölgi á nýjan leik meðal þjónustuaðila á næsta ári, þar sem umsýsla vegna þjónustupantana er mun skilvirkari í nýja upplýsingakerfinu og þörf einstaklinga í þjónustu VIRK hefur ekki dregist saman.

Um 100 þjónustuaðilar um land allt bjóða upp á ýmsa heilsuefandi þjónustu og má þar nefna líkamsrækt með stuðningi íþróttaræðings eða þjálfara, vatnsleikfimi og jóga.

Fjölmargir fræðsluaðilar og símenntunarmiðstöðvar um allt land veita ráðgjöf og fræðslu sem auka möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Þjónustan felur meðal annars í sér áhugasviðsgreiningar, hæfnigreiningar, raunfærnimat, nám á vottuðum námsleiðum auk fjölmargra stytttri námsleiða og námskeiða sem auka möguleika á vinnumarkaði. Fjöldi þjónustuaðila veitir atvinnutengda þjónustu og má þar helst nefna vinnuþrófanir, úttekt og ráðgjöf og stuðning á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og úrræði sem miða að því að búa einstaklinga



undir atvinnuleit. Að lokum veita fjölmargir fagaðilar ýmsa ráðgjöf og meðferð. Hópur útlendinga leitar einnig til VIRK og er veittur ýmiss sértækur stuðningur fyrir þennan hóp t.d. túlkþjónusta og íslenskunámskeið.

VIRK hefur átt í farsælu samstarfi við 9 starfsendurhæfingarstöðvar um allt land á undanfönum árum. Samstarfssamningar við starfsendurhæfingarstöðvar er liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar um allt land. Samstarf VIRK og starfsendurhæfingarstöðva byggist m.a. á reglulegum þverfaglegum rýnifundum þar sem farið er markvisst yfir mál einstaklinga sem eru í þjónustu starfsendurhæfingarstöðva á vegum VIRK.

Þjónustuteymi VIRK

Í október fjölgaði um tvo í þjónustuteymi VIRK en hlutverk teymisins er að hafa umsjón með þjónustu sem VIRK kaupir, sinna eftirliti með þjónustukaupum og tryggja upplýsingastreymi til þjónustuaðila, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Í teyminu eru Ásta Sölvadóttir verkefnastjóri, Óskar Jón Helgason sérfræðingur og Anna Magnea Bergmann ritari. Óskar Jón gekk til liðs við VIRK á haustmánuðum en hann hefur víðtæka reynslu sem þjónustuaðili og starfaði áður hjá Heilsuborg.

EYDÍS VALGARÐSDÓTTIR sjúkraþjálfari

VIÐURKENNA ÞARF VANDANN



SJÚKRAÞJÁLFUN ER MIKILVÆGT INNLEGG Í STARFSENDURHÆFINGU Á VEGUM VIRK. UM ÞAÐ VITNA ÝMSAR SÖGUR FÓLKS SEM NOTIÐ HAFNA ÞJÓNUSTU VIRK Á LIÐNUM ÁRUM. EYDÍS VALGARÐSDÓTTIR ER SJÚKRAÞJÁLFARI Á AKUREYRI. HÚN HEFUR KOMIÐ AÐ ENDURHÆFINGU FJÖLDA MANNS SEM LEITAÐ HEFUR TIL HENNA EFTIR TILVÍSUN FRÁ VIRK.

„Ég hóf störf í tengslum við VIRK þegar sú ágæta starfsemi hófst hér á Akureyri. Það hefur líklega verið fyrir tæpum áratug. Mér fannst þetta strax vera starfsemi sem mikil þörf væri á. Bæði bót fyrir samfélagið og ekki síður einstaklingana sem á þurfa að halda. Þarna sá ég möguleika á að fagaðilar gætu unnið saman að endurhæfingunni,“ segir Eydís Valgarðsdóttir.

„Þá er hægt að spyrja sig; hvað er hægt að gera í málinu? Það er svo margt hægt að gera. Endurhæfing er vinna, batinn kemur ekki af sjálfu sér.“

Hún er frá Akureyri, fædd 1968 og lauk B.Sc prófi í sjúkraþjálfun frá Háskóla Íslands 1993. Hún hefur starfað á Akureyri nánast frá námslokum.

„Ég fór norður sama ár og ég lauk prófi og fljótlega fór ég að vinna með fólki sem glímur við langvinna verki og vefjagigt. Núna er ég með eigin stofu ásamt fleirum en hef starfað á nokkrum stöðum sem sjúkraþjálfari. Í gegnum árin hef ég lagt mig eftir því að fræðast og læra meira á þessu sviði.“

Hver eru helstu vandamál þeirra sem til þín leita frá VIRK?

„Ráðgjafarnir senda til mín fólki sem hefur greinst með vefjagigt en á bak við þá greiningu er oft mjög flókinn vandi sem bæði er af líkamlegum og andlegum toga. Það sem ég sé í mjög vaxandi mæli á síðustu árum er að fólk er búið að vera undir miklu álagi í langan tíma. Ég tel að streita í ýmsu formi sé einn aðal sökudólgurinn hvað þetta ástand varðar. Mér finnst stundum eins og að fólk sé búið að „týna sjálfu sér“, ef svo má segja.“

Er fólk sem kemur frá VIRK til þín sem meðferðaraðila tilbúið til að hlíta fyrir mælum þínum?

„Oftast er það svo. Það er mikilvægt að viðurkenna vandann, gangast við honum, hvorki afneita honum eða berjast gegn honum. Það þýðir alls ekki að viðkomandi sé að sætta sig við ástandið heldur að horfast í augu við vandann. Þá er hægt að spyrja sig; hvað er hægt að gera í málinu? Það er svo margt hægt að gera. Endurhæfing er vinna, batinn kemur ekki af sjálfu sér.“

Anna ekki eftirspurn

Hafa orðið miklar breytingar á verkferlum hjá VIRK sem varða þig sem meðferðaraðila? „Af því að ég hef verið þetta lánsöm að geta fókuserað á frekar sérhæft vandamál sem þó er stórt, þ.e. vefjagigtina, þá hef ég

sett saman fræðslunámskeið um vefjagigt og bata- og hóptíma þar sem ég kenni líkamsvitund og sjálfsmeðferð við verkjum. Auk þess sem við á Sjúkraþjálfun Akureyrar erum með endurhæfingarhópa – sem eru miserfiðir eftir getu fólks. Þetta var ekki svona í upphafi samstarfs míns og VIRK heldur hefur það þróast með árunum.“

Hefur fjölgað fólki sem kemur til þín fyrir tilstilli VIRK?

„Satt að segja þá anna ég ekki eftirspurn. Ég starfa ekki bara fyrir VIRK heldur er ég með „Jón og Gunnu“ í meðferð, ef svo má segja. Þetta stafar af aukinni greiðsluþátttöku Sjúkratrygginga Íslands sem gerir almenningi frekar kleift að leita sér hjálpar hjá sjúkraþjálfurum en leyfði sér það e.t.v. ekki áður.“



Hvers vegna þurfa svona margir að leita til sjúkraþjálfara?

Fólk kemur til sjúkraþjálfara af ýmsum ástæðum. Það getur verið vegna sjúkdóma, fötlunar, slysa og álagseinkanna. „Því miður er það svo að við fáum enga handbók í vöggugjöf um hvernig við eigum að hugsa um stoðkerfið okkar. Það þarf nefnilega að hugsa um líkamlegt og andlegt heilbrigði og eftir því sem við eldumst þá þurfum við að hafa meira fyrir því að líða vel í kroppnum. Regluleg hreyfing skiptir gríðarlega miklu máli í þessu samhengi. Svo og góður, endurnærandi svefn, hollt matarræði og andlegt jafnvægi. Ég vil kalla þetta sjálfsrækt. Að við gleymum því ekki að við fáum bara þennan eina líkama og við þurfum að hugsa vel um hann út allt lífið.“

Of lítið af hlutastörfum í boði

Hvernig gengur að koma fólki sem glímur við vefjagigt til heilsu á ný?

„Þetta er langtímaferli og fólk með vefjagigt hefur í langflestum tilvikum skerta vinnugetu. Þar liggur stór vandi að mínu mati. Það er alltof lítið af hlutastörfum í boði. Margir vinnuveitendur bjóða ekki uppá þann möguleika að vinna hlutastörf og er það miður. Ég sé svo oft hve mikil bót það gæti verið að fólk hefði tækifæri til að vinna hlutastarf í stað þess að vera alfarið á örorkubótum. Kerfinu þarf að breyta. Þetta er vandi sem VIRK stendur frammi fyrir að mínu mati þegar kemur að því að útskrifa fólk. Sumir sem útskrifast eru færir um að vinna hluta úr degi en alls ekki fulla vinnu. Það getur verið niðurdrepandi að vakna dag eftir dag og hafa ekki neinu hlutverki að gegna í þjóðfélaginu. Slíkt getur ytt undir einangrun og andlega vanlíðan.“

Þú nefndir að fólk með vefjagigt sé oft undir of miklu álagi. Hvaða hópar eru það helst?

„Konur eru í meirihluta sem leita til mín. Oft er um að ræða ungar konur með (ung) börn, ýmist einstæðar eða í sambúð. Stundum eru börnin jafnvel að glíma við vanda eða veikindi. Slíku fylgir álag. Samfélagið okkar er þannig nú að það þarf í flestum tilvikum tvær fyrirvinnur til að komast bætilega af, þannig eru kröfurnar sem við gerum að minnsta kosti. Ef álagið er of mikið til langs tíma þá kirkna fólk. Mín ósk er að við sláum aðeins af kröfunum og leitum að jafnvægi í lífinu. Spyrjum okkur hvað það er sem veitir okkur raunverulega hamingju. Eins óska ég þess að það þyki sjálfsagt að annað foreldrið vinni ekki fullt starf meðan börn eru ung. Það væri vel gerlegt í okkar samfélagi ef rétt væri að staðið. Það er líka vinna að ala upp börn og sjá um heimili.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

ELÍSABET GÍSLADÓTTIR og KOLBRÚN INGIBERGSDÓTTIR
stofnendur og ráðgjafar hjá Ljósbroti

PEPP UPP FRAMTÍÐ TIL FARSÆLDAR



Elísabet og Kolbrún.

LÝÐHEILSUSETRIÐ LJÓSBROT
HEFUR UM ALL LANGT
SKEIÐ UNNIÐ OG ÞRÓAÐ
MEÐ SÉR HUGMYNDAFRÆÐI
SEM HENTAR UNGU
FÓLKI FRÁ 18 ÁRA ALDRI,
UNDANFARIN 5 ÁR HEFUR
HUGMYNDAFRÆÐIN VERIÐ
NÝTT TIL ÞRÓUNAR Á PEPP
UPP VERKEFNINU.

Pepp Upp var eitt þeirra verkefna sem hlutu verðlaun árið 2017 í hugmynda-
samkeppni um þróun starfsendurhæfingarúrræðis fyrir ungt fólk í þjónustu VIRK
og í kjölfarið hlaut Lýðheilsusetrið þróunarstyrk frá VIRK.

Ársrit VIRK tók þær Elísabet Gísladóttur og Kolbrúnu Ingibergsdóttur, stofnendur og
ráðgjafa hjá Ljósbroti, tali um Pepp Upp.

„Við leggjum áherslu á að vinna eftir HOLOS hugmyndakerfinu sem lítur til allra þarfa
einstaklingsins. Byggt er á lýðheilsulegum sjónarmiðum og heilsuefningu þar sem unnið
er með mikilvægi næringar, hreyfingar, líðanar og lífsstíls. Markmiðið er að koma þeim út í
lífið, út í virkni og sjá þau blómstra,“ segir Elísabet.

Peir sem vinna með þessum aldursþópi vita að öðruvísi áskoranir fylgja því að eiga í samskiptum við hann en fyrri kynslóðir. Hvað hefur reynt áhrifaríkast í samskiptum við þá sem svara helst ekki í síma?

„Samskiptin fara eftir ákveðnu og skýru ferli, aðallega í gegnum samskiptaforritið Messenger en við þurfum stundum að hringja. Yfirleitt svara þau ekki í fyrstu en þá sendum við SMS og þá hringja þau oftast strax. Aðalatriðið er að fá þau til að mæta í fyrsta tíma á námskeiðinu og mynda tengsl,“ segir Kolbrún. „Við viljum að þau mæti á réttum tíma og það getur verið erfitt til að byrja með. Þau sofa aðeins yfir sig í byrjun en skipulag námskeiðsins hjálpar þeim að vinda ofan af því,“ bætir hún við.

Nýtt viðfangsefni í hverri viku

„Við erum öll með einhverskonar kvíða og það að stíga skrefið inn í nýjan hóp getur verið skelfileg tilhugsun í fyrstu en við notum léttan húmor og tökum okkur ekki alvarlega, ég er bara manneskja að hitta aðra manneskju. Við tökum niður allar faglegar grímur í samskiptum við þennan hóp en vinnum eftir mjög skýrum strúktúr.“

Hugmyndafræðin og verklagið er úthugað, við byrjum á því að fá þau til að svara okkur, tengjast okkur. Síðan tökum við einstaklingsviðtalið, þá fyrsta tímann á námskeiðinu þar sem við kynnum hugræktina sem er undirliggjandi allar 16 vikurnar í námskeiðinu. Næst er það líkamsræktin og næringarfyrirlestrarnir og svo koll af kolli, nýtt viðfangsefni og nýir fyrirlesarar í 8 vikur, sérvalið fólk í hverju rúmi. Fyrirlestrarnir eru stuttir og markvissir og brotnir upp með hreyfihléum og næringu,“ segir Elísabet.

„Markmiðið er að koma þeim út í lífið, út í virkni og sjá þau blómstra.“

„Seinni 8 vikurnar notum við til að meta hvert þau vilja fara, hvað þau vilja gera, skoðum hvernig þau sækja um vinnu og æfum t.d. atvinnuviðtöl. Markmiðið er að við lok námskeiðsins verði næstu skref þátttakenda skýr, ráðningarsamningur liggir fyrir eða skólavist,“ segir Kolbrún.

Hvernig er hópurinn samsettur á Pepp Upp námskeiðunum?

„Núna eru kynjahlutföllin jöfn en á síðasta námskeiði voru strákar fleiri en stelpurnar og yfirleitt kemur um 85% af hópnum til okkar í gegnum VIRK,“ segir Elísabet.

Þær segja unga fólk þetta oft mjög uppburðarlítið í upphafi námskeiðs. Tekið sé tillit til þess og horft til hvers og eins fyrir sig. Þótt unnið sé með hópinn þá sé nálgunin einstaklingsmiðuð.

Skilgreina út frá styrkleikum

„Þegar við hittum þau fyrst í einkaviðtölum í byrjun námskeiðs viljum við m.a. gera okkur grein fyrir því af hverju viðkomandi er kominn á námskeiðið en eftir það horfum við fram á veginn. Undirliggjandi markmið allra fyrirlestranna er að hjálpa þeim, kenna þeim, að skilgreina sjálfan sig útfra styrkleikum sínum,“ segir Kolbrún.

„Undir lok námskeiðsins eru þau búin að vinna ferliskrá og umsögn um sjálfan sig og eru komin með hugmynd um það hvert þau vilja halda, hvað þau vilja gera. Og hugmyndir þeirra taka oft miklum breytingum frá byrjun námskeiðs til útskriftar,“ segir Elísabet.

Pepp Upp verkefnið er í stöðugri þróun. Að loknu hverju námskeiði gefa þátttakendur endurgjöf sem er mikilvæg til frekari þróunar á námskeiðinu. Endurgjöfin hefur einnig verið nýtt til þess að þróa opin sjálfstýringarnámskeið fyrir ungt fólk sem Ljósbrott býður upp á.

Kolbrún segir vinnuna með unga fólkinu vera næringu fyrir sálina. „Fólk hefur svo oft gefist upp á þeim, þau eru orðin vanvirk og skilgreind út frá greiningum sínum. Þau sjá ekki útúr öllum þessum hörmungum. Við sleppum aldrei hendinni af krökkunum, erum að senda þeim skilaboð reglulega og ef þau þurfa þá geta þau komið aftur til okkar.“

„Þetta er Non-profit verkefni, það sem við fáum út úr þessu er að sjá þessa krakka blómstra. Við sleppum þó ekki hendinni alveg af þeim þótt námskeiðinu sé lokið. Einu sinni í himnaríki, alltaf í himnaríki,“ segir Elísabet og brosir. „Þetta er ekki meðferð, þetta er heilsueflingarprógramm og starfsendurhæfing. Ef eitthvað kemur upp á þá er þeim velkomið að hafa samband og þau gera það.“

GUÐRÚN RAKEL EIRÍKSDÓTTIR sálfræðingur og sérfræðingur hjá VIRK

VÆGUR HEILASKAÐI

HEILAHRISTINGSHEILKENNI

OG ENDURKOMA Á VINNUMARKAÐ



Vægur heilaskaði og heilahristingsheilkenni

Vægir höfuðáverkar (mild head injuries) eru fremur algengir hjá börnum og fullorðnum. Langflestir jafna sig að fullu innan nokkurra daga eða vikna á meðan aðrir glíma við langtímaafleiðingar í vikur, mánuði eða ár eftir atburðinn¹.

Þegar höfuðáverki leiðir til heilaskaða er hægt að nota heitið vægur heilaskaði (mild traumatic brain injury; mTBI). Viðmið fyrir vægan heilaskaða eru meðal annars minnisleysi í kringum atburðinn (0-24 klst) og meðvitundarleysi í allt að 30 mínútur. Breytingar í heila sjást ekki endilega með myndrannsókn². Algengt er að fólk fái höfuðverk, flökurleika og svima strax í kjölfar höfuðáverkans. Breyting á meðvitundarástandi getur einnig orðið og fólk finnst það vera ruglað og jafnvel óáttað. Þegar einkenni verða langvarandi er mögulega um heilahristingsheilkenni (post-concussion symptoms; PCS) að ræða. Samansafn

hugrænna (cognitive), líkamlegra og geðrænna einkenna geta komið fram. Dæmi um slík einkenni er minnisvandi, einbeitingarskortur, skapbreytingar, þreyta, svefntruflanir, minnkað þol fyrir hljóði og ljósi, sjóntruflanir, þunglyndi og kvíði³.

Hafa ber í huga að PCS er klínísk greining og hvorki rannsóknir né taugasálfræðileg próf greina heilahristing en mæla hins vegar ákveðnar hliðar á því hvernig heilahristingur hefur áhrif á líf einstaklingsins. Áhrif heilahristings eru einstaklingsbundin og því ekki hægt að setja alla undir sama hatt. Samkvæmt flokkunarkerfinu ICD-10 (*International Statistical Classification of Diseases and Health Related Problems, 10th revision*) sem gefið er út af Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni (WHO) er PCS skilgreint sem samansafn einkenna heilahristings sem vara í meira en 4 vikur hjá ákveðnum hópi sjúklinga. Ekki þurfa að vera bein tengsl á milli alvarleikastigs fyrsta heilahristings og þeirra einkenna sem koma í kjölfarið. Í meðferð og endurhæfingu er lögð áhersla á hvert og eitt einkenni fyrir sig. Sálfræðileg meðferð og fræðsla getur einnig verið mikilvæg.

Umfjöllun og rannsóknir á heilahristingsheilkenni meðal íþróttafólks hafa aukist mikið undanfarin ár. Bent hefur verið á mikilvægi þess að fræða íþróttafólk og fagfólk tengt íþróttum um einkenni og alvarleika endurtekinna höfuðhögga ásamt mikilvægi hvíldar í kjölfar heilahristings. Það er þó ekki eingöngu íþróttafólk sem fær höfuðáverka og heilahristingsheilkenni. Aðrar algengar orsakir heilahristings eru t.d. umferðarslys, föll og líkamsárásir¹. Áhugaverð rannsókn frá árinu 2018 sýndi að af öllum þeim einstaklingum sem leituðu á bráðamóttöku þriggja sjúkrahúsa í Noregi á rúmlega einu og hálfu ári vegna höfuðáverka uppfylltu 67% greiningarskilmerki fyrir vægan heila-

” Mikilvægi þess að koma einstaklingum aftur til vinnu snýst ekki eingöngu um að auka lífsgæði og velferð þessa hóps og aðstandenda þeirra, heldur er mikill fjárhagslegur ávinningur fyrir samfélagið í heild.“

skáða⁴. Algengustu orsakir voru föll (37%), umferðarslys (24%), ofbeldi (20%), og íþróttir (11%).

Í þessu samhengi má benda á að ekki leita allir sem fá höfuðáverka á bráðamóttöku eða fá aðstoð innan heilbrigðiskerfisins. Þeir sem þó leita á bráðamóttöku fá yfirleitt ekki nákvæmt mat á hugrænni getu (sbr. taugasálfræðilegt mat), strax í kjölfar höfuðáverkans og yfirleitt er ekki hægt að greina vægan heilaskaða með tölvusneiðmynd (TS). Þetta leiðir til þess að hvorki er hægt að staðfesta að um vægan heilaskaða sé að ræða né veita viðeigandi fræðslu og eftirfylgd innan heilbrigðiskerfisins fyrir þessa einstaklinga. Ákveðinn hluti þeirra kemur svo til með að þróa með sér PCS sem getur haft mikla þýðingu varðandi endurkomu á vinnumarkað og starfsgetu⁵.

Vitræn einkenni

Þeir sem gert hafa rannsóknir á endurkomu til vinnu eftir vægan heilaskaða hafa staðið frammi fyrir ýmsum áskorunum. Ótal þættir skipta máli eins og til dæmis alvarleiki

einkenna, fyrri staða á vinnumarkaði, menntunarsstig, geðrænn vandi, innsæi einstaklinga varðandi eigin heilsu og svo mætti lengi telja⁵. Fyrri rannsóknir hafa notað ólík greiningarskilmerki fyrir heilahristingsheilkenni og skilgreina vinnuþáttöku með misjöfnum hætti. Það er því ljóst að ekki er um einfalt rannsóknarefni að ræða.

Vitræn geta virðist hafa mikilvægt hlutverk þegar kemur að farsælli endurkomu á vinnumarkað í kjölfar heilaskaða⁶. Auk þess er skerðing og breyting vitrænnar færni eitt mesta áhyggjuefni einstaklinga með PCS og aðstandenda þeirra⁷. Þessi breyting felur meðal annars í sér skerta minnisgetu, hægara hugarstarf, erfiðleika í rökhusun, erfiðleika við að halda utan um flókin verkefni og skerta skipulagsfærni.

Samansafn einkenna og umfang skerðingar er gríðarlega einstaklingsbundin. Hægt er að meta vitræna þætti með taugasálfræðilegu mati þar sem próf og verkefni eru notuð til að meta styrk- og veikleika. Afar sjaldgæft er að fyrir liggja niðurstöður á taugasálfræðilegu mati fyrir slys. Því skiptir viðtal fyrir prófun miklu máli þegar kemur að því að leggja mat á fyrri getu. Þá er meðal annars skoðuð skólaganga, menntun, fyrri starfsgeta, geðsaga og upplifun einsaklingsins á breytingu í kjölfar heilaskaðans. Stundum er mikilvægt að taka viðtal við aðstandendur sem lýsa jafnvel persónubreytingum og telja einstaklinginn ekki „þann sama“ í kjölfar höfuðáverkans. Sumir fara beint í fyrri starf en finna eftir stuttan tíma að illa gengur að ráða við verkefni sem þeir fór áður létt með. Skiljanlega er það verra að hafa ekki greiningu eða staðfestingu á vægum heilaskaða eða PCS. Niðurstöður á taugasálfræðilegu mati kortleggja styrkleika og veikleika sem hægt er að nýta í starfs-

| HUGSA OG MUNA | LÍKAMLEG EINKENNI | SKAP OG GED | SVEFNTRUFLANIR |
|---|--|-----------------------|-----------------------|
| • Vandí við að hugsa skýrt | • Höfuðverkur | • Píringur | • Breytt svefnmynstur |
| • Hægari hugsun | • Ógleði | • Dapurleiki | • Erfitt að sofna |
| • Einbeitingarskortur | • Þokusýn | • Auknar geðshræingar | • Svefn slitróttur |
| • Vandí með nám, þ.e. að læra og muna nýjar upplýsingar | • Þreyta og orkuleysi • Viðkvæmni fyrir hávaða og ljósi | • Kvíði | |

Mynd 1. Gátlisti sem sýnir algeng einkenni í kjölfar heilahristings.

endurhæfingu. Með því er hægt að setja raunhæf markmið varðandi endurkomu til vinnu eða náms. Rannsóknir á endurkomu til vinnu í kjölfar heilaskaða hafa skilgreint stöðu á vinnumarkaði með misjöfnum hætti. Sumar þeirra flokka ólaunaða vinnu og atvinnu með stuðningi sem árangursríka endurkomu á vinnumarkað á meðan aðrar skoða eingöngu þá sem komast í fullt starf á almennum vinnumarkaði⁹.

Nýleg rannsókn Sawamura o.fl. beindist að gagnsemi taugasálfræðilegra prófa varðandi stöðu á vinnumarkaði í kjölfar heilaskaða⁷. Þátttakendur voru prófaðir og þremur mánuð-um eftir taugasálfræðilegt mat var staða á vinnumarkaði athuguð. Þeim var skipt í hópa eftir því hvort þeir hefðu komist í starf á almennum vinnumarkaði án stuðnings, í atvinnu með stuðningi eða væru enn atvinnulausir.

Niðurstöður rannsóknarinnar bentu til þess að marktækur munur væri á hópnum með tilliti til frammistöðu á taugasálfræðilegum prófum. Þetta þýðir að þeir sem komust aftur á vinnumarkað án stuðnings stóðu sig betur á ýmsum prófum sem meta vitræna getu. Einnig var marktækur munur á vitrænni getu hjá þeim sem komust í vinnu með stuðningi og þeim sem voru utan vinnumarkaðar. Þeir vitrænu þættir sem reyndust mikilvægastir í þessu samhengi voru minni, athygli og stýrifærni (executive function). Frammistaða á greindarprófi hefur í sumum rannsóknum spáð fyrir um endurkomu til vinnu en í þessari rannsókn reyndist sá þáttur ekki hafa forspárgildi. Einnig spáði alvarleiki heilaskaðans ekki fyrir um stöðu á vinnumarkaði¹⁷.

Rannsóknin benti því til þess að heildarframmistöðu í taugasálfræðilegu mati spái ekki fyrir um stöðu á vinnumarkaði eftir 3 mánuði heldur afmarkaðir þættir vitrænnar getu. Taugasálfræðilegt mat getur verið mikilvægt þegar kemur að því að hjálpa einstaklingum að aðlagast vinnumarkaði á ný og gera raunhæfar væntingar varðandi ýmsa atvinnumöguleika. Ekki má gleyma að skert vitræn færni getur haft aðrar alvarlegar afleiðingar í för með sér. Einstaklingar eiga oft erfiðara með félagsleg samskipti og finna fyrir vanmætti sínum sem getur dregið úr félagslegri virkni. Vegna skertrar

vinnugetu verða lífsgæði minni og oft koma upp erfiðleikar í samböndum. Stuðningur og fræðsla um einkenni PCS, bæði fyrir aðstandendur og einstaklinginn sjálfan, geta skipt sköpum varðandi líðan og framfarhorfur.

Endurkoma á vinnumarkað

Þar sem vitræn einkenni geta haft veruleg áhrif á starfsgetu einstaklinga hafa margir rannsakendur athugað hversu langan tíma það taki að komast aftur til vinnu. Í yfirgrípsmikilli rannsókn (meta-analysis) Bloom o.fl. var farið yfir tæplega 1000 rannsóknir á vægum heilaskaða og/eða PCS með tilliti til endurkomu til vinnu⁹. Fram

hætti (gradual return to work) jókst eftir því sem lengri tími leið. Um tveimur vikum eftir greiningu fór rétt undir 50% einstaklinga á vinnumarkað með stigvaxandi hætti en við 6 mánuði fóru næstum allir á vinnumarkað með þeim hætti.

Heilahristingsheilenni, mikil þreyta, þunglyndi, höfuðverkur, meiðsli og heilablæðing eða heilamar voru þættir sem virtust spá fyrir um fjarveru af vinnumarkaði eftir 12 mánuði. Aðrir þættir sem ekki tengjast höfuðáverkanum með beinum hætti virðast einnig skipta máli. Nokkrar rannsóknir komust að því að hærra menntunarstig spáði fyrir um farsæla endurkomu til vinnu eftir 6 mánuði. Fjöldi veikindadaga á árinu fyrir skaðann, sárlæna streita og minnkuð virkni almennt virtist einnig hafa forspárgildi þegar kom að fjarveru af vinnumarkaði 12 mánuðum eftir mTBI.

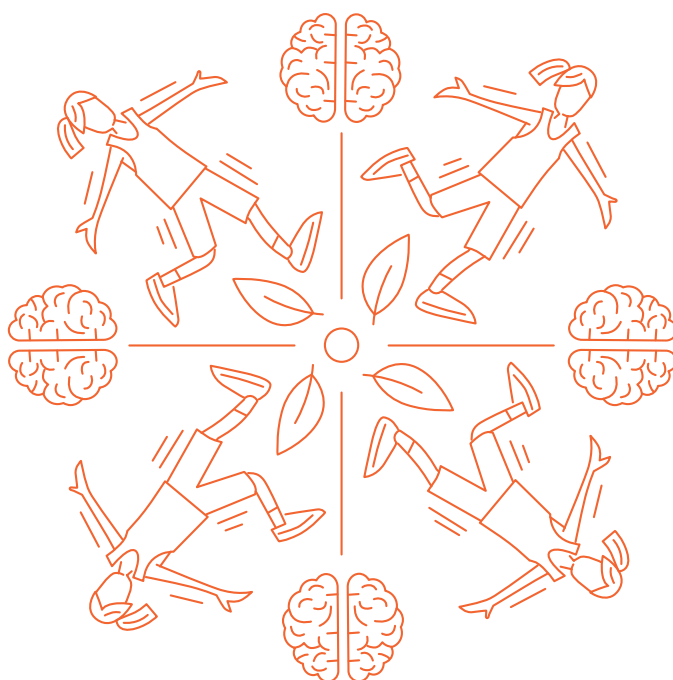
Hlutverk starfsendurhæfingar

Eins og fram hefur komið leiðir vægur heilaskaði stundum til heilahristingsheilennis sem getur haft veruleg áhrif á vinnugetu til langs tíma. Mikilvægi þess að koma einstaklingum aftur til vinnu snýst ekki eingöngu um að auka lífsgæði og velferð þessa hóps og aðstandenda þeirra, heldur er mikill fjárhagslegur ávinningur fyrir samfélagið í heild. Óbeinn

kostnaður skertrar starfsgetu, þ.m.t. örorkubætur, vegna ákomins heilaskaða var um 20 milljarðar evra árið 2010 í Evrópu. Beinn kostnaður, þ.m.t. kostnaður vegna heilbrigðisþjónustu, var töluvert lægri eða sem nemur um 14 milljörðum evra¹⁰. Það er því til mikils að vinna.

Þörf er á snemmtæku inngripi og kortlagningu á vanda hvers og eins. Þannig er hægt að veita viðeigandi endurhæfingu og aðstoða þennan hóp við að komast aftur á vinnumarkað með farsælum hætti. Þó svo að fólk hafi ekki möguleika á endurkomu í fyrri starf þá er hægt að meta bæði styrk – og veikleika í kjölfar skaðans og með þeim hætti finna starf sem hentar getu hvers og eins.

Hlutverk starfsendurhæfingar fyrir einstaklinga með vægan heilaskaða og heilahristingsheilenni getur verið flókið vegna einstaklingsbundinna einkenna,



kemur í rannsókninni að af öllum þeim sem leita til bráðamóttöku í Englandi og Wales í kjölfar höfuðáverka má greina allt að 90% með vægan heilaskaða. Af þeim hópi eru um 15% sem upplifa langvarandi einkenni og skerta virkni⁹.

Markmið rannsóknar Bloom o.fl. var að komast að því hversu langan tíma það tekur einstaklinga með vægan heilaskaða að komast aftur á vinnumarkað. Af þessum 1000 rannsóknum sem fundust voru ekki nema 14 rannsóknir sem stóðust ströng útlökunarviðmið (exclusion criteria). Helstu niðurstöður voru þær að einum mánuði eftir höfuðáverkann, sem leiddi til vægs heilaskaða, var um helmingur sjúklinga í vinnu og að 6 mánuðum liðnum var hlutfallið komið í 80%. Í þessum rannsóknum var meðaltímalengd í dögum breytileg, eða frá 25 til 93 dögum að meðaltali. Hlutfall þeirra sem fóru á vinnumarkað með stigvaxandi

samslætti við geðraskanir auk líkamlegra einkenna og verkja. Rannsóknir á árangri starfsendurhæfingar í kjölfar vægs heilaskaða eru af skornum skammti. Mælikvarði árangurs í flestum þessara rannsókna er endurkoma á vinnumarkað en þegar fólk þjáist enn af einkennum heilahristingsheilkenis getur endurkoma í fyrri starf í raun verið óraunhæf og leitt til mikillar streitu. Útkoman verður því minni framleiðni í vinnu (work productivity) og sú upplifun einstaklinga að finnast þeir ekki vera að standa sig sem getur leitt til niðurrifshugsana og vanlíðunar. Það má því segja að máli skipti að endurkoma á vinnumarkað sé farsæl og að einstaklingur ráði vel við starf sitt.

Dönsk rannsókn sem birt var fyrr á þessu ári kannaði mikilvægi þverfaglegrar og heildrænnar starsendurhæfingar fyrir einstaklinga greinda með vægan heilaskaða¹¹. Sett var upp afar nákvæm og einstaklingsmiðuð starfsendurhæfingar-áætlun í upphafi sem byggði á þekkingu og reynslu fagfólks sem að rannsókninni kom. Einnig var stöðugt mat á framgangi starfsendurhæfingarinnar og gerðar athuganir á því hvernig þátttakendur svöruðu meðferð. Allar áherslur í starfsendurhæfingarferlinu miðuðu að því að auka starfsgetu einstaklingsins. Megin niðurstöður rannsóknarinnar voru þær að staða þátttakenda á vinnumarkaði var marktækt betri að lokinni starfsendurhæfingu og 97% þátttakenda komust aftur í vinnu. Tímalengd frá höfuð-áverka og kyn þátttakenda virtist svo spá fyrir um aukningu í fjölda vinnustunda á viku á meðan á meðferð stóð. Nánar tiltekið, styttri tímalengd frá slysi og að vera karlkyns þátttakandi spáði fyrir um aukna starfsgetu á tímabilinu.

Lokaorð

Mikilvægt er að það komist til skila að langflestir sem fá vægan heilaskaða eða heilahristing jafna sig á nokkrum dögum eða vikum. Ákveðinn hluti virðist þó sitja uppi með langvarandi einkenni og uppfyllir greiningarskilmerki fyrir heilahristingsheilkeni. Vitræn skerðing, auk fleiri einkenna, getur verið afar hamlandi og truflað getu til að stunda vinnu eða nám. Auk þess getur vitræn skerðing truflað

” Rannsóknir benda almennt til þess að snemmtækt inngrip, kortlagning á viðvarandi einkennum, fræðsla og einstaklingsmiðuð starfsendurhæfing geti skipt sköpum þegar kemur að farsælli endurkomu á vinnumarkað.“

árangur í öðrum meðferðum. Dæmi um það er hugræn atferlismeðferð (HAM) en sumir einstaklingar með heilaskaða geta átt í erfiðleikum með að nýta sér þá meðferð sökum sinnar skerðingar. Rannsóknir benda almennt til þess að snemmtækt inngrip, kortlagning á viðvarandi einkennum, fræðsla og einstaklingsmiðuð starfsendurhæfing geti skipt sköpum þegar kemur að farsælli endurkomu á vinnumarkað.



Heimildir

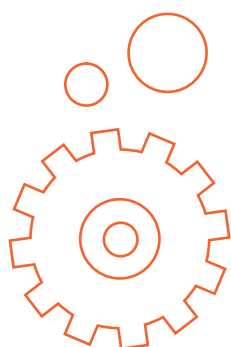
1. Williams, W.H., Potter, S. & Ryland, H. Mild traumatic brain injury and Postconcussion Syndrome: a neuropsychological perspective. *J Neurol Neurosurg Psychiatry* 2010;81:1116-1122.
2. Lyon, E.B., Svendsen, H.A. & Riis, J.Ø. Let hovedtraume; Hjernerystelse og postcommitionelt syndrom. In: Gade, A., Gerlach, C., Starrfelt, R. & Pedersen, P.M., ed. *Klinisk neuropsykologi*. København K: Frydenlund; 2009: 266-278.
3. King, N.S. & Kirwilliam, S. Permanent postconcussion symptoms after mild head injury. *Brain Inj.* 2011; 25, 462-470.

4. Skandsen, T., Einarsen, C.E., Normann, I. et al. The epidemiology of mild traumatic brain injury: the Trondheim MTBI follow-up study. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med.* 2018; 26 (34), 462-470.
5. Bloom, B., Thomas, S., Ahrensberg, J.M., et al. A systematic review and meta-analysis of return to work after mild Traumatic brain injury. *Brain Inj.* 32(13-14), 1623-1636.
6. Mani, K., Bryan, C. & Akshay, H. Cognition and return to work after mild/moderate traumatic brain injury: A systematic review. *Work* 2017; 58(1), 51-62.
7. Sawamura, D., Ikoma, K., Ogawa, K. & Sakai, S. Clinical utility of neuropsychological tests for employment outcomes in persons with cognitive impairment after moderate to severe traumatic brain injury. *Brain Inj.* 2018, 32, 1670-1677.
8. Shames, J., Treger, I., Ring, H. & Giaquinto, S. Return to work following traumatic brain injury: trends and challenges. *Disabil. Rehabil.* 2007; 29(17), 1387-1395.
9. Iverson, G.L. Outcome from mild traumatic brain injury. *Curr Opin Psychiatry* 2005, 18(3), 301-317.
10. Olesen, J., Gustavsson, A., Svensson, M. et al. The economic cost of brain disorders in Europe. *European Journal of Neurology* 2012, 19, 155-162.
11. Dornoville de la Cour, F.H., Rasmussen, M.A., Foged, E.M., Jensen, L.S. & Schow, T. Vocational Rehabilitation in Mild Traumatic Brain Injury: Supporting return to Work and Daily Life Functioning. *Front. Neurol.* 2019, 10:103, 1-10.

RÉTTUR TIL ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK

OG HELSTU ÁSTÆÐUR FRÁVÍSANA

Í þessari samantekt er farið yfir helstu skilyrði sem einstaklingar þurfa að uppfylla til að eiga rétt á þjónustu hjá VIRK og einnig er farið yfir helstu ástæður þess að einstaklingar eru ekki teknir inn í þjónustu og vísað annað.



1 Hverjir eiga rétt á þjónustu VIRK?

Meginskilyrði fyrir þjónustu hjá VIRK eru eftirfarandi:

1. Að viðkomandi geti ekki sinnt starfi sínu að hluta eða öllu leyti eða tekið þátt á vinnumarkaði vegna hindrana af völdum heilsubrests sem rekja má til veikinda eða slysa. Um er að ræða fjarvistir frá vinnu í lengri tíma vegna heilsubrests af andlegum eða líkamlegum toga.
2. Að markmið einstaklings sé að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði, eða auka þátttöku á vinnumarkaði, svo fljótt sem verða má.

Auk þess er nauðsynlegt að:

- ▶ Geta og vilji sé til staðar til að taka markvissan þátt í starfsendurhæfingunni og fylgja þeirri áætlun sem þar er sett fram.
- ▶ Einstaklingur þarf að vera fær um að axla ábyrgð á eigin lífi, geta tekið þátt í athöfnum daglegs lífs og sinnt nauðsynlegum þáttum starfsendurhæfingar.
- ▶ Einstaklingurinn hafi þörf fyrir þjónustuna og hún sé til þess fallin að auðvelda honum að fara aftur til vinnu.

- ▶ Þjónustan sé líkleg til árangurs á þeim tíma sem hún er veitt.
- ▶ Samráð sé við viðeigandi aðila, s.s. heimilislækni, meðferðaraðila og atvinnurekanda þegar við á.

Þessi skilyrði eru samkvæmt skipulagsskrá VIRK og lögum nr. 60/2012.

Til að einstaklingur eigi rétt á þjónustu VIRK þarf að liggja fyrir tilvísun frá lækni þar sem heilsubrestur sem hægt er að vinna með í starfsendurhæfingu er staðfestur. Ráðgjafar VIRK starfa alltaf í samráði við lækni. Mögulegt er fyrir lækni að fylla út og senda beiðni um þjónustu sem aðgengileg er í Sögu og á vefsíðu VIRK.

Öllu jöfnu hefur einstaklingur gagn af starfsendurhæfingu ef útlit er fyrir að hann komist ekki aftur í vinnu án markvissrar, sérhæfðrar aðstoðar og talið raunhæft og tímabært að auka starfsgetu með starfsendurhæfingu.

Á vefsíðu VIRK – virk.is – má finna nánari upplýsingar um þjónustuna og skilyrði hennar. Þar er m.a. að finna myndband sem útskýrir starfsendurhæfingarferilinn hjá VIRK.

2 Helstu ástæður frávísana hjá VIRK

Talsvert berst af beiðnum um starfsendurhæfingu á vegum VIRK fyrir einstaklinga sem uppfylla ekki skilyrði fyrir þjónustu samkvæmt lögum nr. 60/2012. Þeim er vísað frá og bent á viðeigandi aðstoð eftir því sem hægt er.

Í flestum tilfellum falla mál sem vísað er frá undir eftirtalda flokka:



2.1 Læknisfræðilegri greiningu/meðferð/endurhæfingu er ekki lokið

Greiningarferli/læknisfræðilegri meðferð og eðlilegri endurhæfingu innan heilbrigðiskerfisins er ólokið vegna þess heilsubrests sem er meginástæða óvinnufærni og starfsendurhæfing því hvorki tímabær né líkleg til árangurs. Hægt er að senda nýja beiðni þegar það er tímabært og læknir metur að starfsendurhæfingar sé þörf.

Ekki er tímabært að vísa einstaklingi í starfsendurhæfingu þegar þörf er á endurhæfingu í heilbrigðiskerfi og sú endurhæfing er fyrirhuguð innan 6 mánaða enda er starfsendurhæfing ekki líkleg til árangurs á þeim tímapunkti. Þetta á til dæmis við þegar endurhæfing er fyrirhuguð á Reykjalandi, Hvíta bandinu, Kristnesi, Stykkishólmi, HNLFI eða Praut.

Ef taka fæðingarorlofs er fyrirhuguð á næstu mánuðum kann að vera óskynsamlegt að hefja starfsendurhæfingu á þeim tímapunkti. Þetta þarf þó að skoða og meta út frá aðstæðum hverju sinni.

2.2 Starfsendurhæfing ekki tímabær vegna fyrirhugaðrar fjarveru

Starfsendurhæfing getur verið ótímabær vegna þess að ekki næst eðlileg samfella í þjónustu. Dæmi um þetta er þegar einstaklingur er á leið í afplánun á fangelsisdómi eða verður lengi fjarverandi af öðrum ástæðum.

2.3 Fíknisjúkdómur

Einstaklingur er með fíknivanda og þarf viðeigandi meðferð og stuðning áður en þeim stöðugleika er náð að starfsendurhæfing sé líkleg til árangurs. Hægt er að senda inn nýja beiðni þegar einstaklingur hefur fengið viðeigandi aðstoð/meðferð og verið frá neyslu í a.m.k. 3-6 mánuði. Hvert mál er þó metið út frá neyslusögu, aðstæðum og samráði við fagaðila. VIRK sinnir ekki endurhæfingu einstaklinga sem eingöngu eru með fíknivanda. Þeim er bent á viðeigandi meðferðarúrræði og lögbundinn stuðning félagsþjónustu eftir að slíkri meðferð lýkur.

2.4 Ekki er þörf á heildstæðri/sérhæfðri starfsendurhæfingu

Dæmi um slíkar aðstæður eru eftirfarandi:

- Ekki er þörf á heildstæðri starfsendurhæfingu vegna þess heilsubreysts sem veldur óvinnufærni. Dæmi um þetta eru:
 - ▶ Einstaklingur er að jafna sig eftir beinbrot, líðskiptaaðgerð og aðrar læknisáðgerðir og ná aftur eðlilegri færni. Í flestum tilfellum er ekki þörf á þverfaglegri starfsendurhæfingu við slíkar aðstæður. Sé þörf á sértækari eftirmeðferð, svo sem sjúkraþjálfun er það hluti heilbrigðisþjónustu en

telst ekki til verkefna starfsendurhæfingar.

- ▶ Sama getur átt við um nýleg áföll eða atburði sem hafa áhrif á heilsufar og starfsgetu svo sem ástvinamissi, hjónaskilnað, gjaldþrot o.s.frv. Í þessum tilfellum er ráðlegt að einstaklingar nái vissu jafnvægi áður en huga þarf að þörf fyrir starfsendurhæfingu.
- ▶ Barnshafandi konum er vísað frá ef eingöngu beinar afleiðingar þungunar valda starfsgetumissi. Dæmi um þetta eru grindargliðnun, bakverkir og aðrir þekktir fylgikvillar þungunar.
- Einstaklingur er í vinnu sem svarar til 70% starfsgetu eða í námi umfram 21 ECTS námseiningu á önn. Ekki er mælt með að fólk hætti eða dragi úr virkni í námi eða vinnu eingöngu til að eiga rétt á þjónustu VIRK. Einstaklingar með hátt starfshlutfall eða í miklu námi þyrftu í raun yfir 100% starfsgetu til að taka jafnframt fullan þátt í starfsendurhæfingu. Einstaklingur sem hefur þurft að minnka við sig vinnu af heilsufarsástæðum og er þar af leiðandi tímabundið í hlutastarfi getur átt rétt á þjónustu VIRK, en starfsendurhæfing miðar þá markvisst að því að auka verulega vinnugetu viðkomandi einstaklings.
- Áhugahvöt til starfsendurhæfingar, atvinnuþátttöku og/eða náms er ekki til staðar og einstaklingur virðist ekki stefna á vinnumarkað.
- Ef einstaklingur sér sig ekki færast nær vinnumarkaði á næstu 6-12 mánuðum þrátt fyrir aðstoð og stuðning er ekki tímabært að hefja starfsendurhæfingu. Einstaklingur þarf að vera kominn á þann stað að hann sé að stefna markvisst að þátttöku á vinnumarkaði þegar hann kemur inn í starfsendurhæfingu. Starfsendurhæfing getur síðan tekið mislangan tíma og markmið og tímasetningar eru ávallt endurmetnar á starfsendurhæfingartímanum eftir aðstæðum og gangi mála.
- Einstaklingur er ekki óvinnufær vegna heilsubreysts og þarf fyrst og fremst aðstoð við atvinnuleit. Bent er á hlutverk og þjónustu Vinnuálastofnunar og félagsþjónustu sveitarfélaga varðandi aðstoð.



2.5 Starfsendurhæfing er ekki talin raunhæf eða hún fullreynd

Dæmi:

- Ekki er talið raunhæft að einstaklingur verði vinnufær í ljósi heilsufarsvandamáls, s.s. hratt minnkandi starfsgeta, óljósar horfur, fjölþættur og/eða alvarlegur heilsubrestur.
- Einstaklingur hefur áður lokið umtalsverðri endurhæfingu og/eða starfsendurhæfingu og ekki orðið slík breyting á heilsufari eða aðstæðum að líklegt sé að endurtekin starfsendurhæfing beri frekari árangur.
- Ef einstaklingur er óvinnufær vegna varanlegrar færniskerðingar og á rétt á þjónustu samkvæmt lögum um málefni fatlaðs fólks er ekki talin þörf á starfsendurhæfingu, en líklegt að þörf sé á þjónustu Vinnuálastofnunar.
- Einstaklingur er með örorkuúrskurð hjá TR eða lífeyrissjóði og ekki er talið raunhæft að hann nái starfsgetu á almennan vinnumarkað að nýju með starfsendurhæfingu í ljósi þess heilsubreysts sem liggur til grundvallar örorkuúrskurði.
- Ekki er farið af stað í starfsendurhæfingu nema einstaklingur vilji og horfur bendi til að raunhæft sé að stefna að a.m.k. 40% starfsgetu á almennum vinnumarkaði.



2.6 Aðstæður og skortur á félagslegum stuðningi koma í veg fyrir getu og þátttöku

Einstaklingur er ekki fær að taka þátt í athöfnum daglegs lífs og/eða taka þátt í starfsendurhæfingu sem krefst mætinga og ástundunar í talsverðan tíma og oft í viku hverri. Til að geta tekið þátt í atvinnutengdri starfsendurhæfingu er gerð krafa um a.m.k. 80% mætingu í úrræði og/eða virkni og getu til að taka þátt í verkefnum sem hafa þýðingu fyrir almennan vinnumarkað. Ef aðstæður einstaklings koma í veg fyrir það er starfsendurhæfing ekki líkleg til árangurs og oft er þörf á aukinni aðstoð innan heilbrigðiskerfisins eða félagslegri aðstoð svo sem hjá félagsþjónustu sveitarfélaga og ýmsum frjálsum félagasamtökum sem vinna að eflingu fólks með geðraskanir.

LEIÐIR LANGTÍMA

ÓVINNUFÆRNI TIL FÁTÆKTAR?

EFTIR AÐ HAFA STARFAÐ SEM FÉLAGSRÁÐGJAFI Í RÚM 30 ÁR, HEF ÉG ENN EKKI HITT FYRIR FÓLK SEM VILL EÐA VELUR AÐ LIFA Í FÁTÆKT OG VERÐA ÓVINNUFÆRT. REYNSLA MÍN ER AÐ LANGFLESTIR VILJI LÆRA OG VINNA Á FULLORÐINSÁRUM OG LIFA ÞVÍ SEM ALMENNT ER KALLAÐ MANNSÆMANDI LÍF. EN TIL ÞESS AÐ GETA SVARAÐ ÞVÍ Á FAGLEGAN HÁTT HVORT ÓVINNUFÆRNI LEIÐI TIL FÁTÆKTAR ÞARF AÐ SKILGREINA HUGTAKIÐ FÁTÆKT OG HVAÐ FELST Í ÓVINNUFÆRNI.

” Fátækt er ekki bara skortur á peningum; það er að fá ekki tækifæri til að nýta færni sína til að lifa mannsæmandi lífi. Amartya Sen.”

Fátækt er oftast skilgreind út frá fjárhagsstöðu fólks, annars vegar sem algild fatækt og hins vegar afstæð fatækt. Algild fatækt er þegar tekjur fólks duga ekki fyrir helstu nauðsynjum svo sem húsnæði, mat og fatnaði. Í Evrópu og þar með talið á Íslandi er fatækt yfirleitt rædd út frá afstæðum fatæktarmörkum. Þá er fólk skilgreint fatækt ef tekjur þess fara undir fyrirfram skilgreint hlutfall af tekjum viðmiðunarhóps¹. Lágtekjumörk Hagstofu Íslands eru til að mynda tekjur einstaklings og/eða fjölskyldu sem eru undir 60% af miðgildistekjum sambærilegrar einingar. Á árinu 2016 voru 8.8% Íslendinga undir þeim mörkum².

Hugtakið óvinnufærni er notað þegar lækni metur líkamlegt og/eða andlegt ástand fólks það slæmt að það komi í veg fyrir störf á almennum vinnumarkaði. Fólk sem treystir sér ekki til að vinna vegna heilsubrests er því óvinnufært en ekki atvinnuleitendur sem treysta sér til að takast á við ný störf. Ef heilsubrestur er staðfestur af lækni koma til opinberar og eða samningsbundnar greiðslur til að tryggja afkomu einstaklings. Í upphafi nýtir fólk rétt sinn til veikindalauna og greiðslur úr sjúkrasjóðum stéttarfélaganna en þegar þeim réttindum er lokið taka við sjúkradagpeningar sjúkratrygginga og

að endingu mögulega örorku- og endurhæfingarlífeyrir almannatrygginga og/eða lífeyrissjóða. Þá geta óvinnufærir mögulega átt rétt á fjárhagsaðstoð frá sínu sveitar-félagi, en í ljós hefur komið að ríflega helmingur þeirra sem fá fjárhagsaðstoð frá Reykjavíkurborg eru með læknisvottorð um óvinnufærni³.

Fátækt tengd færni

Hægt er að horfa á fatækt frá fleiri hliðum en fjárhagslegum. Dr. Amartya Sen er indverskur velferðarhagfræðingur sem fékk Nóbelsverðlaunin í hagfræði 1998. Eftir áratuga rannsóknir á fatækt, setti hann fram kenningu um tengsl fatæktar og færni einstaklinga. Amartya skilgreinir fatækt svohljóðandi í bók sinni *Development as Freedom: Fátækt er ekki bara skortur á peningum; það er að fá ekki tækifæri til að nýta færni sína til að lifa mannsæmandi lífi.* (e. Poverty is not just lack of money; it is not having the capability to realize one's full potential as a human being)⁴. Með færnikenningu sinni tengir Amartya Sen á áhrifaríkan hátt fatækt við stöðu fólks í samfélaginu. Hann segir að ef fólk fær ekki tækifæri til að nýta hæfileika sína verður fólk ekki það sem það vill vera, lífsgæði þeirra skerðast og þau verða fatæk.



Hugmyndir Sens hafa haft veruleg áhrif á velferðarstefnumótun síðustu tvo áratugi þar sem í auknum mæli er reynt að koma í veg fyrir að fólk lendi á jaðri samfélagsins þar sem það upplifir sig félagslega útilokað (e. social exclusion) og þar með fátækt.

Vannýtt færni er tap allra

Annar Nóbelsverðlaunahafi í hagfræði frá árinu 2001, Dr. Joseph E. Stiglitz, hefur sýnt fram á langtíma færniskerðingu samhliða fátækt. Rannsóknir Stiglitz sýna að fátækt kemur í veg fyrir að fólk afli sér menntunar og þar með sitji þeir fátæku eftir í samfélaginu og færast fjær þeim sem fá tækifæri á grundvelli menntunar. Stiglitz bendir einnig á að samfélagið fari þannig á mis við vannýtta hæfileika fólks og þannig ástand leiði til minni hagsældar þar sem bein tengsl eru milli menntunarstigs þjóðar og framleiðni⁵. Fyrir vikið verður einstaklingurinn ennig fátækur samkvæmt kenningum Sen þar sem hæfileikar hans eru ekki nýttir.

Með áherslum hagfræðinnar á fátækt hefur í auknum mæli verið horft til hins tvöfalda ávinnings, einstaklings og samfélags, sem hlýst af því að gefa fólki tækifæri til að nýta færni sína. Þannig hefur aukin áhersla verið

lögð á að veita fólki hlutverk í lífinu með félagslegri þátttöku (e. social inclusion) og koma þannig í veg fyrir félagslega útilokun.

Fjárhagsleg fátækt utan vinnumarkaðar

Staða á vinnumarkaði hefur talsvert um það að segja hver fjárhagsleg afkoma fólks er. Evrópusambandið hefur tekið saman helstu áhættuþætti fyrir fátækt. Þar kemur skýrt fram að heimili sem eru undir lágtekjumörkum og þar sem fullorðnir eru með minna en 20% atvinnuþátttöku eru í verulegri áhættu á fátækt eða félagslegri útilokun⁶. Hagstofa Íslands hefur ekki gefið út opinberlega niðurstöður úr Evrópsku lífskjararannsókninni sem stofnunin tekur þátt í, en á Læknadögum 2019 var sagt frá niðurstöðum um mikinn fjárhagslegan mun milli öryrkja og annarra. Munurinn kom skýrast fram þegar spurt var hvort fólk búi við skort á efnislegum gæðum og hvort það gæti látið enda ná saman þar sem öryrkjar sem höfðu engar atvinnutekjur voru margfalt líklegri en aðrir til að skorta efnisleg gæði og ná ekki endum saman. Þá sýnir evrópska lífskjararannsóknin að 40% lífeyrisþega eru á leigumarkaði á meðan hlutfallið fyrir aðra landsmenn er helmingi minna eða 21.5%. Rétt er þó að geta þess að samkvæmt

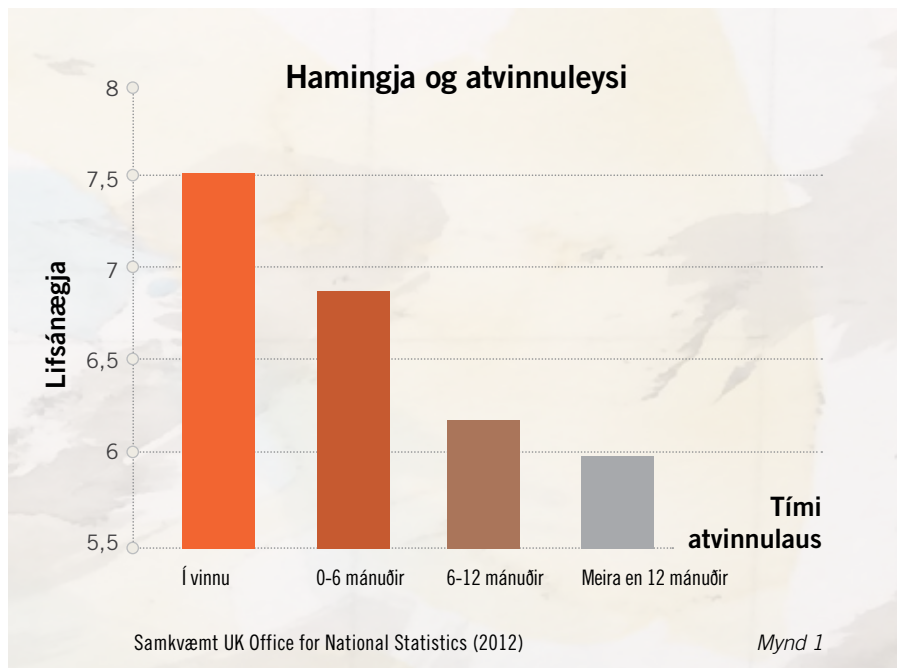
kjarakönnun Eflingar stéttarfélags eru einnig 40% þeirra félagsmanna á leigumarkaði⁷ þannig að lágtekjuhóparnir fylgjast að hvað þetta varðar, óháð vinnugetu.

Hamingja tengd vinnumarkaði

Í febrúar 2019 kom til landsins þekktur fyrirlesari og fræðimaður, Vanessa King, sérfræðingur um vellíðan, þrautseigju og hamingju á vinnustöðum⁸. Hélt hún erindi á ráðstefnunni Hamingja á vinnustöðum er alvörumál sem haldin var á vegum VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs, Embættis Landlæknis og Vinnueftirlitsins. Í fyrirlestrinum birti hún eftirfarandi mynd, sjá mynd 1, sem sýnir niðurstöður bresku hagstofunnar þar sem lífsánægja er mæld út frá stöðu á vinnumarkaði. Þarna kemur sterkt fram að þeir sem eru á vinnumarkaði telja líf sitt mun ánægjulegra en atvinnulausir og eftir því sem tími atvinnuleysis lengist minnkar lífsánægjan. Svipaðar niðurstöður má sá í fjölda alþjóðlegra Gallup kannana sem mæla lífsánægju með tilliti til atvinnuþátttöku⁹.

Sama sagan hjá unga fólkinu

Samkvæmt norrænum og evrópskum rannsóknum er staða ungmenna sem eru hvorki í vinnu né skóla talsvert slakari en



” Við þurfum að skapa samfélag sem gefur öllu fólki tækifæri, ekki síst þeim sem búa við margvíslega erfiðleika.”

almennt gerist og flest þeirra búa við mjög takmörkuð fjárráð¹⁰. Félagsleg staða þeirra hefur neikvæð áhrif á heilsufar, sérstaklega með tilliti til geðrænna sjúkdóma^{11,12}. Samkvæmt OECD¹³ á þessi hópur á hættu að verða félagslega einangraður, með tekjur undir fátæktarmörkum og skorta færni til að bæta fjárhagsstöðu sína. Sænsku sérfræðingarnir Olafsson og Wadensjö¹⁴ hafa sýnt fram á að tímalengd frá vinnumarkaði eða námi skiptir miklu og taka þannig undir með niðurstöðum bresku hagstofunnar sem rætt var um hér að framan. Þeir segja að ungt fólk, sem hefur hvorki verið í námi né vinnu lengur en í 6 mánuði sé í verulegri hættu á félagslegri og fjárhagslegri fátækt til langframa. Norsku og sænsku fræðimennirnir Olsen og Tägtström¹² hafa komist að svipuðum niðurstöðum og benda jafnframt á að andlegir erfiðleikar aukast með lengri tíma frá virkri þátttöku í vinnu eða í námi. Rannsóknir Norrænu velferðarmiðstöðvarinnar sýna einnig að geðrænir erfiðleikar og þá helst kvíði og þunglyndi, séu mjög algengir hjá þeim sem eru óvirkir og hvorki í skóla né vinnu. Einnig er á það bent að geðrænir erfiðleikar eru algengasta orsökina fyrir örorku á unga aldri á Norðurlöndunum, þar með talið á Íslandi¹⁰.

Hægt að festast í fátækt

En af hverju er fátækt svona skýr hjá þeim sem standa utan vinnumarkaðar? Fyrst ber að nefna að upphæðir þær sem eru greiddar til fólks utan vinnumarkaðar eru ætíð lægri og í besta falli sambærilegar við allra lægstu laun. Slíkar upphæðir einar og sér auka áhættu á fátækt óháð því hvort um laun, líf-

eyri eða aðrar bætur er að ræða¹⁵. Þeir sem framfleyta sér á lágmarksframfærslu geta sjaldnast leyft sér að hitta aðra í aðstæðum sem kalla á fjárútlát eins og á kaffihúsi eða í bíó og það eykur áhættu á félagslegri einangrun.

Lægstu greiðslur hverju sinni eru fjárhagsaðstoð sveitarfélaga. Tölfræðigögn frá Velferðarsviði Reykjavíkurborgar sýna að um 60% fólks sem nýtur fjárhagsaðstoðar hefur einnig verið með fjárhagsaðstoð árið áður og um 60% er einnig með fjárhagsaðstoð árið á eftir¹⁶. Þannig bendir tölfræðin til þess að talsverð hættu sé á að fólk festist á þessum stað þrátt fyrir að fjárhagslegur hvati sé mikill að komast úr þessum aðstæðum. Þess má geta að síðustu þrjú ár hefur ríflega helmingur allra sem eru með fjárhagsaðstoð hjá Reykjavíkurborg verið með læknisvottorð um óvinnufærni. Slík vottorð auka ekki rétt einstaklinga til framfærslu en þegar þau eru til staðar eru ekki gerðar kröfur á fólk að það leiti sér að vinnu, enda óvinnufært¹⁷. Ætla má að óvinnufærni sé tilkomin vegna heilsubrests sem getur til að mynda verið félagsfærni þess sem hefur einangrað sig og kvíði við að takast á við kröfur á vinnumarkaði. Heilsubrestur verður þó ekki meðhöndlaður hjá félagsþjónustu sveitarfélaga því sveitarfélögin hafa engar skyldur til að takast á við heilsuvanda íbúa sinna, það er verkefni heilbrigðiskerfisins og VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs.

Óvinnufærni skal meðhöndla

Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða

nr. 60/2012¹⁸ tryggja einstaklingum með skerta starfsgetu í kjölfar veikinda eða slysa atvinnutengda starfsendurhæfingu. VIRK Starfsendurhæfingarsjóður býður upp á starfsendurhæfingu fyrir einstaklinga með heilsubrest ef vilji og geta er til að sinna starfsendurhæfingu og markmið einstaklings er að verða aftur virkur þátttakandi á vinnumarkaði eða auka þátttöku á vinnumarkaði svo fljótt sem verða má. Það er von mín að heilbrigðisstarfsfólk sinni skyldu sinni við samfélagið og einstaklingana sem þeir sinna og vísi fólki sem glímur við heilsubrest í starfsendurhæfingu. Að vísa í áframhaldandi fjárhagsaðstoð og fátækt þar sem ekki er unnið með vandann er ekki lausn.

Hvort sem við lítum á fátækt út frá fjárhagslegum skilgreiningum eða stöðu og möguleikum einstaklings í samfélagi manna (færnikenningunni) er ljóst að það að vera utan vinnumarkaðar vegna heilsubrests hefur veruleg neikvæð áhrif á heilsufar, hamingju og fjárhag. Það minnkar því fátækt einstaklingsins og efnahagsvanda samfélagsins að tekið sé fljótt og vel á þeim heilsubresti sem leiður til óvinnufærni – en tíminn er dýrmætur.

Heimildir

1. Stefán Ólafsson og Guðný Björk Eydal. (2012). Fátækt og fjárhagsþrengingar. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstj.), *Þróun Velferðarinnar 1988 til 2008* (bls. 185–211). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
2. Hagstofa Íslands. (2017). Litlar



- breytingar á dreifingu ráðstöfunartekna 2016. Sótt af <https://www.hagstofa.is/utgafur/frettasafn/laun-og-tekjur/litlar-breytingar-a-dreifingu-radstofunartekna-2016/>.
3. Velferðarsvið Reykjavíkurborgar. (2018). Hlutfall óvinnufærra með fjárhagsaðstoð til framfærslu 2007-2017. Sótt af <http://velstat.reykjavik.is/PXWeb/sq/0cccf91d-a17c-451c-ae0f-7ca06aa6a17c>.
 4. Amartya, S. (2000). Development as freedom. New York: Anchor Books.
 5. Stiglitz, E. J. (2012). The price of inequality. London: Allen Lane.
 6. EU social indicators - Europe 2020 poverty and social exclusion target. Sótt af [file:///C:/Users/bjork/Downloads/EU-social-indicators_Europe%202020_EN%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bjork/Downloads/EU-social-indicators_Europe%202020_EN%20(1).pdf).
 7. Efling stéttarfélag. Kjarakönnun október 2018. Sótt af <https://efling.is/2018/12/06/kjarakonnun-eflingar-nidurstodur-kynntar-2/>.
 8. King, V. (2016). 10 Keys for Happier Living. London: Headline Publishing Group.
 9. De Neve, J.E. og G. Ward, George, Happiness at Work. (2017). Saïd Business School WP 2017-07. Sótt af <https://ssrn.com/abstract=2943318>.
 10. Norden. (2016). Creating participation for youth with mental health problems. Stockholm: Nordic Centre for Welfare and Social Issues. Sótt af <https://nordicwelfare.org/nb/publikationer/creating-participation-for-youth-with-mental-health-problems-no/>.
 11. Halvorsen, B., Hansen, O. og Tägtström, J. (2013). Young people on the edge (summary): Labour market inclusion of vulnerable youths. Copenhagen: Norræna ráðherranefndin. Sótt af <https://nordicwelfare.org/en/publikationer/young-people-on-the-edge-summary/>.
 12. Olsen, T. og Tägtström, J. (2013). Innledning. Í T. Olsen og J. Tägtström (ritstj.), For det som vokser. Unge, psykisk uhelse og tidlig uførepensjonering i Norden, (bls. 16-27). Sótt af <https://nordicwelfare.org/nb/publikationer/for-det-som-vokser-unge-psykisk-uhelse-og-tidlig-uforepensjonering-i-norden/>.
 13. OECD. (2016). Youth not in employment, education or training (NEET). doi:10.1787/72d1033a-en.
 14. Olafsson, J. og Wadensjö, E. (2012). Youth, education and labour market in the Nordic countries: Similar but not the same. Stockholm: Friedrich Ebert Stiftung. Sótt af http://www.youthpolicy.org/wp-content/uploads/library/2012_Youth_Education_Labour_Market_Nordic_Eng1.pdf.
 15. Hagstofa Íslands. (2015). Lágtekjumörk og tekjudreifing 2014. Hagtiðindi, 100(15). Sótt af <https://www.hagstofa.is/utgafur/nanar-um-utgafu?id=55055>.
 16. Velferðarsvið Reykjavíkurborgar. (2018). Fjárhagsaðstoð til framfærslu. Fjöldi notenda eftir þjónustumiðstöðvum, atvinnustöðu og aldri, 2007-2018. Sótt af http://velstat.reykjavik.is/PXWeb/pxweb/is/VELSTAT/VELSTAT__200.%20Arsskyrsla__02%20Fjarhagsadstod/VELO2008.px/table/tableViewLayout2?rxid=35107622-6393-4b06-8dd4-cb4d1623b5a4.
 17. Velferðarsvið Reykjavíkurborgar. (2018). Hlutfall óvinnufærra með fjárhagsaðstoð til framfærslu 2007-2017. Sótt af <http://velstat.reykjavik.is/PXWeb/sq/0cccf91d-a17c-451c-ae0f-7ca06aa6a17c>.
 18. Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða Nr. 60/2012. Sótt af <https://www.althingi.is/lagas/nuna/2012060.html>.



BÓKARÝNI

Á EIGIN SKINNI

Betri heilsa og innihaldsríkara líf

Bókin Á eigin skinni – Betri heilsa og innihaldsríkara líf eftir Sölva Tryggvason kom út í upphafi árs 2019 hjá Sögur útgáfu. Bókin er í kiljuformi, 215 blaðsíður að lengd og skiptist í 20 kafla auk heimildaskrár.

Í bókinni lýsir Sölvi því þegar hann missti heilsuna fyrir um áratug síðan. Við tók langt og strangt ferli við að ná heilsu á ný og fjallar bókin um þá vegferð Sölva. Í leiðinni gefur hann bæði þeim sem áhuga hafa á heilbrigðu lífverni og þeim sem glíma við einkenni lífsstíllssjúkdóma praktískar upplýsingar og góð ráð í átt að betra lífi.

Í upphafi bókarinnar er lýsing á aðdraganda þess að heilsa Sölva hrundi, þrautagöngu hans á milli lækna og í kjölfarið leiðinni til bata. Hraður lífsstíll Sölva með tilheyrandi streitu og álagi fór að segja til sín fyrir um tíu árum síðan, bæði líkamlega og andlega og við tók tímabil þar sem ótal læknar rannsókuðu hann til að komast að því hvað amaði að. Sífelld nýjar greiningar kölluðu á alls konar lyf sem þó skiluðu takmörkuðum árangri. Það kom að því að Sölvi ákvað að taka málin í eigin hendur.

Nálgun Sölva var að lesa fjöldann allan af bókum um heilsu og prófa á sjálfum sér hvort og þá hvað virkaði. Í þessu ferli sem varði næstu árin neyddist hann til að endurhugsa daglegt líf sitt og margoft þurfti hann að taka eitt skref til baka áður en hann komst tvö skref áfram. En það kom loks að því að einbeittur vilji Sölva að ná heilsu skilaði sér í að honum leið vel og hann fann fyrir gleði og þakklæti.

Það var svo fyrir um ári síðan að Sölvi fann fyrir mikilli þörf að miðla þeirri þekkingu og reynslu sem hann hafði viðað að sér á undangengnum árum. Eftir að hafa lesið ótal heilsutengdar bækur taldi hann vanta bók sem fjallaði heildstætt um heilsu og væri allt í senn praktísk, byggð á reynslu og með fræðilegan bakgrunn. Þetta er meginviðfangsefni bókarinnar, þ.e. hvað getum við gert til að bæta heilsuna og þar lýsir Sölvi sínu eigin ferðalagi, sumt sem hann fjallar um hefur hjálpað honum tímabundið, annað er orðið hluti af hans daglegu rúttinu.

Það sem að mati Sölva skiptir sköpum þegar kemur að því að ná jafnvægi í líkamanum og bættri heilsu eru minni bólgur, jafn blóðsykur og bætt melting og lykilmætti í að koma fyrrgreindum þáttum í lag eru næring, svefn og heilsa. En það er mun fleira sem hefur áhrif á jafnvægi í líkamanum eins og t.d. kæling líkamans, hugleiðsla, rétt öndun, föstur, iðkun þakklætis, góð morgunrúttina, rétt bætiefni og fjölmargt fleira. Um þetta allt fjallar bókin skipulega, kafla fyrir kafla, og í lok hvers kafla er mælt með bókum til frekari lestrar fyrir þá sem vilja fara meira á dýptina.

Á eigin skinni er vel undirbyggð bók, byggð á áratugs reynslusögu Sölva. Bókin hefst á einlægri frásögn hans af heilsubresti og skrykkjóttri leið til heilsu. Meginefni bókarinnar er umfjöllun um það sem skiptir máli fyrir heilsuna, reynslusögur Sölva og fræðilegar tilvísanir. Meginstefið er að það hentar ekki öllum það sama, við þurfum mögulega að prófa okkur áfram og þess vegna er lýsing Sölva á því sem við getum nýtt okkur á leið til betri heilsu fjölbreytt. Eins og Sölvi segir réttilega í blálok bókarinnar um heilsuferðalagið: „*Aðgerðir búa til visku og besti tíminn til að byrja er nákvæmlega núna.*“



ÚTGÁFA VIRK

VIRK gefur út margvíslegt kynningar- og fræðsluefni 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 fræðsluefni eftir þörfum.

Dagbók 2019

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.

Þjónustumyndbönd VIRK

Unnin hafa verið þjónustumyndböndin „Beðið eftir þjónustu“ og „Velkominn í þjónustu“ sem finna má á vefsíðu VIRK og á youtuberás VIRK á íslensku og með enskum og pólskum texta.

Gefst ekki upp:

Aukum þátttöku – eflum samfélagið

VIRK gekkst fyrir kynningarherferð á 10 ára afmælisári sínu undir kjörorðinu Gefst ekki upp: Aukum þátttöku - eflum samfélagið. Markmiðið er að auka sveigjanleika á vinnumarkaði t.d. með því að fjölga fjölbreyttum atvinnutækifærum m.a. fyrir þá sem eru með skerta starfsgetu.

Verumvirk.is

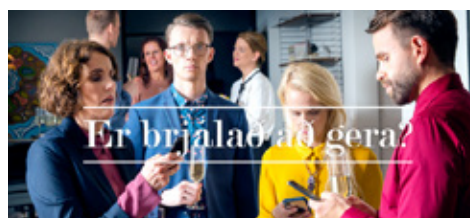
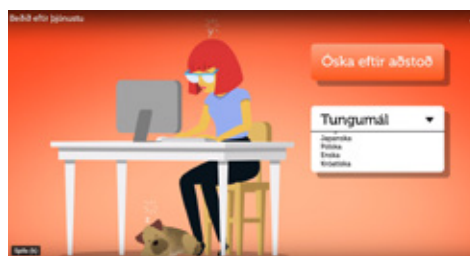
VIRK atvinnutenging er samstarf VIRK við fyrirtæki og stofnanir um ráðningar á einstaklingum sem eru að ljúka starfsendurhæfingu. Fyrirtæki og stofnanir eru hvött til þess að skrá sig til samstarfs við VIRK á vefsíðunni verumvirk.is.

Er brjáláð að gera?

Einn hluti forvarnarverkefnis VIRK, sem gengur út á að styðja við starfsmenn og stjórnendur til að sporna við brotthvarfi af vinnumarkaði vegna heilsuþrestra, er vitundarvakning sem byggist á auglýsingum í sjónvarpi og á vefmiðlum sem vísa á velvirk.is. Vitundarvakningin var tilnefnd til Íslensku auglýsingaverðlaunanna 2019.

VelVIRK vefsíðan

Á VelVIRKsíðunni (velvirk.is), sem hugsuð er sem stuðningur við starfsmenn og stjórnendur á vinnustöðum, má finna upplýsingar og gagnleg ráð í forvarnarskyni. Meginþema síðunnar er hvernig við getum sem best aukið vellíðan á vinnustaðnum og náð að halda jafnvægi í lífinu almennt. Vefsíðan var tilnefnd til Íslensku vefverðlaunanna 2019.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2019

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason

Útlit og umbrot: Aarna – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja

ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



Reykjavíkurborg



Bandalag
háskólanna



SAMBAND
ÍSLENSKRA SVEITARFÉLAGA



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTIÐ



VELFERÐARRÁÐUNEYTIÐ





VIRK • Guðrúnartúni 1 • 105 Reykjavík • virka@virka.is • sími 535 5700 • virka.is

