

ÁRSRIT UM
STARFSENDURHÆFINGU 2018





Stjórn VIRK og framkvæmdastjóri

Sitjandi frá vinstri: Sólveig B. Gunnarsdóttir, Hannes G. Sigurðsson, Vigdís Jónsdóttir, Þórunn Sveinbjarnardóttir, Sigurður Bessason, Þórey S. Þórðardóttir.

Standandi frá vinstri: Ragnar Þór Ingólfsson, Halldóra Friðjónsdóttir, Þóra Hallgrímsdóttir, Ingibjörg Björnsdóttir, Þórður Á. Hjaltsted, Halldór Benjamín Þorbergsson, Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir, Guðmundur Ragnarsson, Gissur Pétursson.



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

Stjórn

Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður
Halldóra Friðjónsdóttir, varaformaður

Meðstjórnendur

Elín Björg Jónsdóttir
Gissur Pétursson
Guðmundur Ragnarsson
Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir
Hannes G. Sigurðsson
Ragnar Þór Ingólfsson
Ragnhildur Ísaksdóttir
Sigurður Bessason
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Sólveig Pétursdóttir
Þóra Hallgrímsdóttir
Þórey S. Þórðardóttir

Varamenn í stjórn

Finnbjörn Hermannsson
Gunnar Björnsson
Halldór Árnason
Hjördís Þóra Sigurbórsdóttir
Ingibjörg Björnsdóttir
Kristín Á. Guðmundsdóttir
Margrét Sigurðardóttir
Sigurbjörn Sigurbjörnsson
Unnur Sverrisdóttir
Þórður Á. Hjaltsted

Framkvæmdastjórn VIRK

Guðmundur Ragnarsson
Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir
Halldóra Friðjónsdóttir
Hannes G. Sigurðsson
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Þórunn Sveinbjarnardóttir

Ritstjórn Ársrits VIRK

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

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason og Eysteinn Eyjólfsson

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

2	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	
4	Álag, streita, kulnun og kyn	Pórunn Sveinbjarnardóttir
6	Litið um öxl – VIRK í 10 ár	Vigdís Jónsdóttir
16	VIRK í tölum	
18	Árangur VIRK	
20	Þjónustukönnun VIRK	
22	Áfallaskúffan var yfirfull	Viðtal við Hafðísi Priscillu Magnúsdóttur
26	Vinnuveitendur gegna lykilhlutverki	Jónína Waagfjörð
30	Fólk ber ábyrgð á eigin heilsu	Viðtal við Guðleifu Birnu og Kristbjörgu Leifsdætur
34	Horfur ungs fólks	Björk Vilhelmsdóttir
38	VIRK Atvinnutenging	
40	Væntingastjórnun er mikilvæg	Viðtal við Pórarinn Gunnar Birgisson
42	Mér þykir mjög vænt um VIRK	Viðtal við Vigdísí Jónsdóttur
50	Mannauður VIRK	Auður Þórhallsdóttir
54	Stökk beint út í djúpu laugina	Viðtal við Elísabetu Ingu Ingólfssdóttur
57	Þjónustuaðilar	Ásta Sólvaldóttir
60	Erum við nægilega „greind“?	Ingibjörg Loftsdóttir
66	Úr starfi VIRK	Ingibjörg Loftsdóttir
67	Einstaklingsmiðaður stuðningur á vinnumarkaði	
68	VIRK reyndist heppilegur áfangastaður	Viðtal við Garðar Friðrik Harðarson
70	Gagnrýnin hugsun og fagleg ákvarðanatataka	Henry Alexander Henrysson
73	Úr starfi VIRK	
74	Klúbburinn Geysir	
76	Bókarýni	Hildur Petra Friðriksdóttir
78	Útgáfa VIRK	

ÞÓRUNN SVEINBJARNARDÓTTIR formaður stjórnar VIRK

ÁLAG, STREITA KULNUN OG KYN



TÍU ÁRUM EFTIR STOFNUN VIRK STARFSENDUR- HÆFINGARSJÓÐS ER EKKERT LÁT Á SPURN EFTIR ÞJÓNUSTU HANS. ÞETTA ER UMHUGSUNAR- EFNI OKKAR SEM SETIÐ HÖFUM Í STJÓRN SJÓÐSINS OG FYLGST MEÐ ÞRÓUN HANS OG VEXTI.

Þvo vill til að VIRK var stofnað árið sem íslenska bankakerfið hrundi en í kjölfar hrunsins fylgdi djúp kreppa sem reyndi mjög á landsmenn, atvinnulífið og velferðarkerfið. Hrikalega háar atvinnuleysistölur ásamt miklum fjárhagslegum erfiðleikum fjölskyldna og fyrirtækja urðu brýnasta úrlausnarefnið, ásamt því að reisa úr rústum fjármála- og efnahagskerfi þjóðarinnar. Fyrir u.þ.b. fimm árum tók landið að rísa eins og lesa má úr hagvísum efnahagslífsins.

Tveir þriðju hlutar þeirra sem leita til VIRK eru konur og mikil aukning hefur verið í hópi háskólamenntaðra kvenna á liðnum árum. Þessar staðreyndir segja okkur sögu af vinnumarkaði þar sem álag á konum er óhóflegt og þær í áhættu vegna streitu og kulnunar. En þessar staðreyndir segja okkur ekki síður sögu af stöðu kvenna í samfélaginu. Við verðum því að spyrja okkur hvað valdi og kryfja ástæður þess til mergjar. Það gerir VIRK m.a. með því að styðja fjárhagslega við rannsóknir á aðstæðum fólks á vinnumarkaði og með því að kafa dýpra í tölfræði, t.d. í samstarfi við Tryggingastofnun ríkisins.

“Ég ætla að leyfa mér að varpa fram tilgátu um ástæður þess að fleiri konur en karlar missa heilsuna á Íslandi og þurfa á starfsendurhæfingu að halda réttum áratug eftir hrun. Margar þessara kvenna starfa við kennslu, velferðar- og heilbrigðisþjónustu.“

„Þessi reynsla ætti að kenna okkur að hætta að leita orsaka fyrir streitusjúkdómum og kulnun – eða nýgengi örorku svo að annað títtnefnt dæmi sé nefnt – einungis hjá einstaklingunum en horfa frekar á stóru myndina; vinnuumhverfið, samskipti og aðstæður á vinnustað, óraunhæfar kröfur, óljósar starfslýsingar o.þ.h.“

Pola konur ekki álag? Um leið og spurningin er orðuð blasir við hversu fráleit hún er. Dr. Ingibjörg H. Jónsdóttir prófessor við Háskólann í Gautaborg og forstöðumaður Institutet för stressmedicin er leiðandi í umræðunni um streitu og kulnun á vinnumarkaði. Ég leyfi mér að vitna í orð hennar sem birtust í síðasta ársriti VIRK. Þar segir: „Brýnt er að beina umræðunni um streituvalda á vinnustað, aðstæðum stjórnenda og kynjamuninn í réttan farveg. Að við gerum okkur grein fyrir raunverulegum orsökum þess að konur eru í meirihluta hvað varðar

veikindafjarveru, oft langtíma vegna streitukennndra einkenna. Ef við höldum áfram að leita skýringar í lífeðlisfræði kvenna eða að konur skuli ekki þola streituálag eins vel og karlmenn, komum við ekki til með að leysa streituvandamálin á vinnustöðum.“

Ástæðunnar er oftast en ekki að leita í vinnuumhverfi kvenna. Rannsóknir sýna að vinnuskilyrði eru oftast verri á vinnustöðum þar sem konur eru í meirihluta. Og hvar eru þær í meirihluta? Í heilbrigðis- og menntakerfinu í erilsömum störfum þar sem unnið er með fjölda fólks og skjólstæðinga alla daga vikunnar. Ingibjörg bendir okkur á að í Svíþjóð sé umræðan að beinast frá einstaklingum og að þeim þáttum sem lúta að vinnuskilyrðum og skilgreiningu starfa. Skýrar kröfur og viðráðanlegt álag eru líklegri til að stuðla að heilbrigði starfsmanna en óljósar kröfur og stöðugt ofurálag. Hvað varðar ofurálagið verður mér hugsað til stórra heilbrigðisstofnana sem haldið er úti með lágmarksmönnun nær allt árið. Og þegar kemur að óljósum eða ef til vill óraunhæfum kröfum verður mér hugsað til grunnskólakennara og kröfunnar um að þeir sinni uppeldi barna í meiri mæli en eðlilegt getur talist.

Ég ætla að leyfa mér að varpa fram tilgátu um ástæður þess að fleiri konur en karlar missa heilsuna á Íslandi og þurfa á starfsendurhæfingu að halda réttum áratug eftir hrun. Margar þessara kvenna starfa við kennslu, velferðar- og heilbrigðisþjónustu. Þær starfa hjá hinu opinbera; ríki og sveitarfélögum. Þær voru ekki í hópi þeirra sem misstu vinnuna

strax í kjölfar efnahagshrunsins en í byrjun kreppunnar misstu margir vinnu á almenna markaðnum, t.d. í byggingariðnaði og þjónustustörfum. Það gerðist ekki í sama mæli hjá hinu opinbera. Þar tók hins vegar við kjararýrnun í margs konar formi samhliða ráðningarfyrstingu sem leiddi til undirmönnunar og meira álags á mörgum vinnustöðum en eðlilegt getur talist. Auðvitað er myndin flóknari en við erum að tala um heilan áratug við aðstæður sem kannski væri hægt að bjóða fólki upp á í skamman tíma.

Þessi reynsla ætti að kenna okkur að hætta að leita orsaka fyrir streitusjúkdómum og kulnun – eða nýgengi örorku svo að annað títtnefnt dæmi sé nefnt – einungis hjá einstaklingunum en horfa frekar á stóru myndina; vinnuumhverfið, samskipti og aðstæður á vinnustað, óraunhæfar kröfur, óljósar starfslýsingar o.þ.h. Að ógleymdum þeim aðstæðum sem samfélagið býr konum og barnafjölskyldum almennt.

Ábyrgð atvinnurekenda og stéttarféлага er vissulega mikil en hún er ekki minni sú er hvílir á herðum stjórnvalda. Það er samfélagslegt verkefni að bæta stöðu kvenna á vinnumarkaði en aðgerðir sem stuðla að félagslegum stöðugleika og bæta kjör fjölskyldna í landinu hafa jafnframt þau áhrif að styrkja stöðu kvenna á vinnumarkaði. Hvað VIRK varðar mun sjóðurinn í hlutverki sínu sem starfsendurhæfingarsjóður í eigu stéttarféлага og atvinnurekenda áfram rækja starf sitt af framsýni og þöglæði með hagsmuni skólstæðinga sinna að leiðarljósi.

VIGDÍS JÓNSDÓTTIR framkvæmdastjóri VIRK

LITIÐ UM ÖXL – VIRK Í 10 ÁR



Í ÁR ERU 10 ÁR FRÁ STOFNUN VIRK. Í KJARASAMNINGUM Í FEBRÚAR ÁRIÐ 2008 SÖMDU ASÍ OG SA UM STOFNUN ENDURHÆFINGARSJÓÐS Í FRAMHALDI AF UMRÆÐUM UM NOKKURRA ÁRA SKEIÐ UM NÝTT FYRIRKOMULAG ENDURHÆFINGAR.

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. Sérstakur sjóður, Endurhæfingarsjóður, verður stofnaður í því skyni að skipuleggja og hafa umsjón með störfum þjónustufulltrúa sem verða aðallega á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og greiða kostnaðinn af störfum þeirra og kostnaðinn af ráðgjöf fagaðila. Ennfremur mun Endurhæfingarsjóður hafa fjármuni til þess að greiða fyrir kostnað við úrræði og endurhæfingu til viðbótar því sem veitt er af hinni almennu heilbrigðisþjónustu.“

Skipulagsskráin var síðan staðfest á stofn- fundi Endurhæfingarsjóðs þann 19. maí 2008. Í fyrstu skipulagsskránni kom m.a. fram að markmið sjóðsins sé „að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku með aukinni virkni, eflingu endurhæfingar og öðrum úrræðum.“. Undirrituð kom til starfa sem fyrsti fastráðni starfsmaður sjóðsins 15. ágúst 2008. Þá var búið að skipa í stjórn, skipulagsskrá lá fyrir og Soffía Vernharðsdóttir hafði tekið að sér að sjá um praktísk mál er varða bókhald og fjármuni fyrstu vikunnar. Í byrjun árs 2009 komu síðan opinberir atvinnurekendur og stéttarfélag opinberra starfsmanna að VIRK sem stofnaðilar og varð VIRK þá fyrsta stofnunin sem allir helstu aðilar íslensks vinnumarkaðar stóðu saman að. Samstarf allra þessara ólíku aðila innan VIRK hefur alltaf verið með miklum ágætum og innan stjórnar VIRK hefur aldrei þurft að koma til atkvæðagreiðslu til að skera úr um mismunandi sjónarmið heldur hafa menn ætíð náð sátt um þær ákvarðanir sem teknar hafa verið.

Fjármögnun og aðild

Fyrstu árin var VIRK eingöngu fjármagnað með framlagi frá atvinnulífi þar sem atvinnurekendur greiddu 0,13% af heildarlaunum til VIRK. Þó gert hafi verið ráð fyrir aðkomu bæði lífeyrissjóða og ríkis að fjármögnun VIRK í upphafi gekk það ekki eftir fyrstu árin. Það var ekki fyrr en með gildistöku laga nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða að lífeyrissjóðir hófu að greiða framlag til VIRK og fyrsta greiðsla ríkisins til VIRK kom ekki fyrr en á árinu 2015 og á árunum 2016, 2017 og 2018 greiðir ríkið helmingi lægri fjárhæð til VIRK en lífeyrissjóðir og atvinnulíf. Framlag atvinnulífs og lífeyrissjóða var síðan lækkað tímabundið úr 0,13% í 0,10% af heildarlaunum frá og með árinu 2016. Þegar ríkið hóf að greiða til VIRK þá tók VIRK við samningum sem ráðuneytið hafði gert við starfsendurhæfingarstöðvar um allt land og í lögunum er skýrt kveðið á um það að allir einstaklingar sem uppfylla ákveðin fagleg skilyrði eigi rétt á þjónustu á vegum VIRK burtséð frá fyrri vinnumarkaðsþátttöku eða stéttarfélagsaðild.

Fyrstu skrefin

Í upphafi var starfið eðlilega lítt mótað. Til staðar voru ofangreind ákvæði í kjarasamningum aðila á vinnumarkaði og upphafleg

” Í byrjun árs 2009 komu síðan opinberir atvinnurekendur og stéttarfélag opinberra starfsmanna að VIRK sem stofnaðilar og varð VIRK þá fyrsta stofnunin sem allir helstu aðilar íslensks vinnumarkaðar stóðu saman að.“

skipulagsskrá VIRK sem tilgreindi í tveimur greinum helstu markmið og hlutverk. Ég fékk lánaða eina skrifstofu hjá ASÍ, keypti fartölvu fyrsta daginn í starfi og hóf að skipuleggja starfið. Ég var þá þegar farin að tala við fagfólk í leit að fyrstu starfsmönnum auk þess að lesa mér til um starfsendurhæfingu og framkvæmd hennar í löndunum í kringum okkur.

Starfið var hins vegar alveg ómótað sem og öll praktísk mál er varða uppbyggingu á nýrri stofnun með mikið og stórt hlutverk. Fyrstu starfsmennirnir komu til starfa haustið 2008 og í upphafi árs 2009 fórum við af stað með lítil tilraunaverkefni í samstarfi við nokkur stéttarfélag þar sem fyrstu ráðgjafarnir fóru að taka á móti einstaklingum í þjónustu. Á árinu 2009 bættust síðan í hópinn fleiri ráðgjafar og þá var farið í það að semja formlega við stéttarfélag eða samtök stéttarféлага um allt land um þjónustu sérhæfðra ráðgjafa í starfsendurhæfingu.

Í upphafi var farin sú leið að hefja starfsemi fljótt jafnvel þó ýmsir innviðir væru ekki fullbúnir eða verkferlar fullmótaðir. Ástæðan var margþætt. Það er ómöglegt að sjá alla hluti fyrir í upphafi og mikilvægt er að fá tækifæri til að prófa sig áfram og læra af reynslu. Einnig skipti það máli að ég var að stíga fyrstu skrefin með VIRK á sama tíma og efnahagshrunið varð á árinu 2008. Aðstæður kölluðu því á hraða uppbyggingu því ljóst var að þær þrengingar sem samfélagið gekk í gegnum á þessum tíma myndu kalla á aukna þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og sú varð líka raunin.

Fljótlega varð ljóst að mikil þörf var fyrir þessa þjónustu og við höfum þessi fyrstu 10 ár oftast verið í stöðugu kapphlaupi við að ná að anna eftirspurn eftir þjónustunni á sama tíma og við erum að móta starfið og skilgreina hlutverk VIRK innan velferðarkerfisins. Sem dæmi um þetta má nefna að heildarfjöldi einstaklinga í þjónustu jókst um 70% milli árunna 2010 og 2013 og á árinu 2013 þá komu um 33% fleiri nýir einstaklingar í þjónustu en árið á undan. Þetta má m.a. sjá á tímalínunni sem lýsir tilteknum þáttum í þróun VIRK og fylgir með þessari grein. Undanfarnir ár hefur áfram verið mikill vöxtur í þjónustu VIRK og fjölgaði þjónustuþegum talsvert milli árunna 2016 og 2017 og í dag er ekkert lát á eftirspurn eftir þjónustu VIRK og ennþá er unnið að því að þróa starfsemi þannig að unnt sé að ráða betur við eftirspurnina.

Fyrirkomulag starfsendurhæfingar

Óhætt er að segja að það hafi staðið nokkur pólitískur styr um tilvist VIRK fyrstu árin þar sem ýmsir pólitískir fulltrúar og embættismenn töldu að starfsemi eins og VIRK ætti frekar að tilheyra hinu opinbera en að vera á ábyrgð aðila vinnumarkaðarins. Bentu menn þá á fyrirkomulag starfsendurhæfingar á Norðurlöndunum en þar er hún fjármögnuð að mestu fyrir opinbert fjármagn. Það er hins vegar mikilvægt að hafa það í huga að fyrirkomulag starfsendurhæfingar í löndunum í kringum okkur og innan OECD ríkja almennt helst yfirleitt í hendur við ábyrgð á framfærslu einstaklinga með skerta starfsgetu því reynt er að tengja saman starfsendurhæfingarþjónustu og ábyrgð á framfærslugreiðslum.

Á Norðurlöndunum eru launagreiðslur í veikindum að mestu fjármagnaðar af opinberum aðilum og því bera opinberir aðilar að mestu ábyrgð á fjármögnun starfsendurhæfingar. Í Þýskalandi og Bandaríkjunum bera tryggingafélög ábyrgð á að fjármagna starfsendurhæfingarþjónustu því þar tryggja atvinnurekendur sig fyrir launagreiðslum í veikindum. Hér á landi liggur réttur til launa og annarra greiðslna í veikindum að mestu leyti hjá aðilum vinnumarkaðarins. Atvinnurekendur og sjúkrasjóðir stéttarféлага bera þessa ábyrgð fyrstu mánuðina og árin auk þess sem lífeyrissjóðir gegna sífellt stærra hlutverki í örorkulífeyrisgreiðslum. Framfærsluskylda hins opinbera vegna veikra einstaklinga kemur oft ekki til fyrir

en mjög seint í ferlinu. Það er því eðlilegt að aðilar vinnumarkaðarins hér á landi beri ábyrgð á starfsendurhæfingarpjónustu og í raun er það forsenda fyrir því að tryggja snemmbært inngrip í starfsendurhæfingu hér á landi.

Með lögum nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða náðist hins vegar ákveðin sátt og skilningur á hlutverki VIRK og á árinu 2015 var undirritað samkomulag milli VIRK og ríkisins um framlög á árunum 2015, 2016 og 2017. Þetta samkomulag hefur síðan verið framlengt út árið 2018.

Hlutverk og samstarf innan velferðarkerfisins

VIRK kom sem ný stofnun inn í velferðarkerfi með langa sögu þar sem rötgrónar stofnanir gegna mismunandi hlutverkum sem mótast hafa í árunna rás. VIRK er auk þess ekki opinber stofnun heldur sjálfseignarstofnun sem stofnuð er af aðilum vinnumarkaðarins og fjármögnuð að stærstum hluta af atvinnulífi og lífeyrissjóðum. Hlutverk VIRK og umfang þjónustunnar er hins vegar mjög mikið og það hefur tekið sinn tíma að skilgreina þjónustu VIRK í samhengi við þjónustu annarra stofnana innan velferðarkerfisins og ennþá eru menn að slípa til samstarf og verkferla til hagsbóta fyrir einstaklinga sem þurfa á þjónustu að halda. Mikilvægt er að halda þessu samstarfi og þessari uppbyggingu áfram. Í því liggja mikil tækifæri til markvissari og árangursríkari velferðarþjónustu fyrir einstaklinga um allt land.

Á þeim 10 árum sem liðin eru frá stofnun VIRK hafa menn reglulega rætt um og endurskoðað hlutverk VIRK í ljósi þróunar, þekkingar og reynslu. Grunnurinn var lagður með upphaflegri skipulagsskrá þar sem lögð var áhersla á að veita fjölbreytt úrræði, koma snemma að málum og að þjónustan kæmi til viðbótar þeirri þjónustu sem þegar var veitt innan heilbrigðiskerfisins. Það er hins vegar ekki til nein ein rétt eða algild skilgreining á starfsendurhæfingu. Starfsendurhæfing er ein tegund endurhæfingar og margir aðilar samfélagsins gegna mikilvægu hlutverki í endurhæfingu. Það er t.d. enginn vafi á því að innan heilbrigðiskerfisins á sér stað gríðarlega mikilvæg endurhæfing sem stuðlar bæði að betri lífsgæðum og hefur áhrif á getu til atvinnuþátttöku. Leiðarljósið hjá VIRK hefur hins vegar verið það að þjónustan komi til viðbótar við það sem er til staðar enda um atvinnutengda starfsendurhæfingu

að ræða en ekki frumendurhæfingu innan heilbrigðiskerfisins. Það er ekki hlutverk VIRK að veita þá þjónustu sem öðrum stofnunum ber að veita lögum samkvæmt heldur koma þar til viðbótar með fjölbreytt starfsendurhæfingaráhræði samkvæmt einstaklingsbundnum áætlunum um aukna þátttöku á vinnumarkaði.

Það er þó ljóst að víða eru grá svæði milli þjónustu mismunandi stofnana velferðarkerfisins og það er ekki alltaf skýrt hver ber



ábyrgð á hverju. Þegar um er að ræða flókna og margbætta þjónustu við einstaklinga þá verða alltaf til grá svæði, það er óumflýjanlegt. Það er hins vegar mikilvægt að allar stofnanir velferðarkerfisins séu tilbúnar til að teygja sig inn á þessi svæði og byggja þannig upp öryggisnet sem tryggir einstaklingum samfellda og faglega þjónustu. Hér þurfa því allir að axla ábyrgð og vinna saman.

Hlutverk og faglegar áherslur

Mikil umræða hefur ávallt átt sér stað um áherslur í faglegu starfi VIRK og hvert hlutverk VIRK á að vera í samhengi við hlutverk annarra aðila innan velferðarkerfisins. Mismunandi sjónarmið hafa verið uppi og svo mun áfram verða því starfsendurhæfing er í raun og veru tiltölulega ný faggrein þar sem menn eru bæði héraendis og erlendis að feta sig áfram og finna bestu leiðir á hverjum tíma. Við þetta bætist að taka þarf tillit til ábyrgðar og hlutverka annarra stofnana og fagaðila innan velferðarkerfisins og tryggja góða samhæfingu og samfellu í þjónustu. Á þessum 10 árum sem liðin eru hefur innan VIRK átt sér stað mikil umræða um hlutverk VIRK varðandi mat á starfsgetu og hvernig þjónusta VIRK skarast við þjónustu ýmissa annarra stofnana velferðarkerfisins. Hér á eftir er fjallað nánar um þessi atriði.

Hvenær er VIRK farið að sinna heilbrigðisþjónustu og farið að veita þjónustu sem með réttu ætti að eiga sér stað innan heilbrigðiskerfisins?

Mörg þeirra úrræða sem VIRK visar einstaklingum í og greiðir fyrir eru veitt af fagfólki með heilbrigðismenntun. Þetta á t.d. við um þjónustu sálfræðinga og sjúkraþjálfara. Því hefur verið bent á að VIRK veiti í raun þjónustu sem ætti frekar að veitast innan heilbrigðiskerfisins. Það má færa rök fyrir þessu en hins vegar er staðreyndin sú að sálfræðiþjónusta hefur ekki verið veitt nema í mjög takmörkuðu mæli innan heilbrigðiskerfisins og einstaklingar hafa á löngu tímabili þurft að greiða sjálfir fyrir stærstan hluta kostnaðar við sjúkraþjálfun. Til að ná árangri í starfsendurhæfingu er hins vegar nauðsynlegt að einstaklingar fái viðeigandi þjónustu hjá bæði sálfræðingum og sjúkraþjálfurum þar sem unnið er á markvissan hátt með þær hindranir sem eru til staðar fyrir vinnumarkaðsþátttöku. Ef slík þjónusta er ekki í boði eða ef hún kostar einstaklinga of mikið þá næst ekki árangur í starfsendurhæfingu hjá talsverðum hópi einstaklinga í þjónustu VIRK. Það er hins vegar ekkert sem segir að VIRK þurfi til framtíðar að fjármagna þessa þjónustu þar sem það er yfirlýst stefna stjórnvalda að efla sálfræðiþjónustu og sjúkraþjálfun er núna meira niðurgreidd af hinu opinbera sem kallar á breyttar reglur varðandi kostnaðarþátttöku VIRK. Aukin sálfræðiþjónusta á vegum hins opinbera getur þar að auki komið í veg fyrir að hópur fólks þurfi á starfsendurhæfingarpjónustu að halda og getur þannig til framtíðar dregið úr eftirspurn eftir þjónustu VIRK.

Í þessu samhengi er einnig rétt að benda á að þegar VIRK kaupir þjónustu af fagstéttum eins og sálfræðingum og sjúkraþjálfurum þá er ætíð miðað við að þjónustan hafi það að markmiði að vinna sérstaklega með þær hindranir sem eru til staðar gegn aukinni atvinnuþátttöku en ekki sé endilega unnið með öll þau vandamál sem hrjá viðkomandi einstakling.

Annar þáttur sem hefur verið mikið í umræðunni bæði innan VIRK og utan er hversu margir einstaklingar leita til VIRK sem glíma við mjög þungan geðrænan vanda og hafa ekki fengið viðeigandi úrlausnir innan heilbrigðiskerfisins. VIRK þarf því miður að vísa mörgum einstaklingum aftur inn í heilbrigðiskerfið þar sem vandi þeirra er of mikill og hefur ekki verið meðhöndlaður tilhlýðilega þar. Þessir einstaklingar hafa



ekki gagn af starfsendurhæfingu á þeim tíma sem sótt er um þjónustuna og starfsendurhæfing getur í sumum tilfellum gert stöðuna verri þar sem einstaklingur ræður ekki við þjónustuna og upplifir vanmátt og vanlíðan. Hér eru líka vissulega grá svæði og flókið getur verið að meta aðstæður og getu einstaklinga til þátttöku í starfsendurhæfingu. Oft fá einstaklingar að njóta vafans og spreyta sig í þjónustunni, jafnvel þó vafi leiki á gagnsemi hennar. Niðurstaða þess getur verið bæði jákvæð og neikvæð.

Mikilvægt er að efla og auka geðheilbrigðisþjónustu innan heilbrigðiskerfisins og efla heilsugæslustöðvar um allt land og sálfræðiþjónustu innan heilsugæslunnar. Á þann hátt er hægt að tryggja það að einstaklingar fái viðeigandi þjónustu á réttum tíma, spara fjármuni og tíma og efla heilsu og lífsgæði einstaklinga. Slíkar áherslur gætu líka bæði komið í veg fyrir að einstaklingar þurfi á starfsendurhæfingarþjónustu að halda og aukið mjög líkur á árangri í starfsendurhæfingu til framtíðar.

Hvenær er þjónusta VIRK viðeigandi og hver á að vísa einstaklingum til VIRK?

Allt frá upphafi hefur átt sér stað mikil umræða um hvenær þjónusta VIRK sé viðeigandi og árangursrík og hvenær ekki. Hversu snemma eiga einstaklingar sem glíma við skerta starfsgetu vegna heilsuþrests að koma til VIRK og hver á að vísa einstaklingum inn í þjónustu VIRK? Í upphafi var farið nokkuð opið af stað, einstaklingar þurftu ekki tilvísun frá lækni og gátu komið inn í þjónustuna jafnvel þó þeir væru ennþá með fulla starfsgetu ef heilsuþrestur var til staðar. Fljótlega var þó ljóst að slíkt fyrirkomulag gat ekki gengið. Talsverður hluti fólks á vinnumarkaði glímir við heilsuþrest en hefur þrátt fyrir það fulla starfsgetu.

Það má í raun halda því fram að fæst okkar gangi í gegnum lífið án þess að glíma á einhverjum tímamarki við heilsuþrest af einhverju tagi og sá heilsuþrestur kallar ekki endilega á mikla fjarveru frá vinnumarkaði. Fjarvera frá vinnumarkaði við slíkar aðstæður getur auk þess í sumum tilfellum gert illt verra. Ef VIRK tæki á móti öllum þeim einstaklingum á vinnumarkaði

” Aðstæður kölluðu því á hraða uppbyggingu því ljóst var að þær þrengingar sem samfélagið gekk í gegnum á þessum tíma myndu kalla á aukna þjónustu á sviði starfsendurhæfingar og sú varð líka raunin.“

sem glíma við heilsuþrest þá myndu mörg þúsund einstaklingar leita til VIRK á hverjum tíma og starfsemin myndi þá ekki ráða við að sinna þeim sem virkilega stæðu illa og þyrftu á starfsendurhæfingarþjónustu að halda. Hér er einnig nauðsynlegt að hafa í huga að samkvæmt erlendum rannsóknum þá snúa yfir 95% einstaklinga sem veikjast eða slasast aftur til vinnu innan fjögurra til sex vikna

FAGMENNSKA



með tiltölulega einföldum ráðleggingum eða inngripi heilbrigðisþjónustunnar og ekki þarf starfsendurhæfingu til.

Starfsendurhæfing er yfirleitt ekki nauðsynleg eða viðeigandi nema vandinn sé margþættur og að til staðar séu hindranir sem koma í veg fyrir vinnumarkaðspáttöku. Erlendar rannsóknir hafa einnig sýnt fram á það að ef einstaklingar fá of viðmikið inngríp of snemma, t.d. þjónustu þverfaglegra teyma þegar vandi einstaklings er ekki flókinn þá getur slíkt inngríp haft neikvæð áhrif og lengt þann tíma sem einstaklingur er frá vinnumarkaði vegna heilsubrests. Það skiptir því öllu máli hér að veita viðeigandi þjónustu á réttum tíma.

Það hefur einnig átt sér stað talsverð umræða um þörf á tilvísun frá lækni inn í þjónustu VIRK og þar hafa verið uppi mismunandi sjónarmið. Það er ljóst að krafa um tilvísun frá lækni getur lengt þann tíma sem það tekur einstakling að komast í þjónustu VIRK því það tekur í dag talsverðan tíma að komast að hjá lækni. Reynslan hefur hins vegar kennt okkur það að tilvísun læknis er nauðsynleg til að ráðgjafar og sérfræðingar hjá VIRK geti áttað sig á eðli heilsubrestsins og hvernig starfsendurhæfingarþjónusta er viðeigandi út frá stöðu hvers og eins. Starfsendurhæfing verður að vinnast í nánú samstarfi við lækni viðkomandi einstaklings til að öryggi þjónustunnar sé tryggt. Að

” Það er því eðlilegt að aðilar vinnumarkaðarins hér á landi beri ábyrgð á starfsendurhæfingarþjónustu og í raun er það forsenda fyrir því að tryggja snemmbært inngríp í starfsendurhæfingu hér á landi.“

öðrum kosti gætu menn beint einstaklingum í úrræði sem gætu ógnað heilsu og velferð viðkomandi einstaklings. Á þeim árum sem liðin eru þá hefur almennt byggst upp mjög gott samstarf milli VIRK og lækna um allt land og þeir eru almennt orðnir betur meðvitaðir um eðli þjónustu VIRK.

Hvert á hlutverk VIRK að vera í mati á starfsgetu einstaklinga?

Ljóst er að VIRK ber ekki ábyrgð á að meta rétt einstaklinga til framfærslu í veikindum en hvernig á að tengja saman upplýsingar úr endurhæfingarferli einstaklinga við mat

á starfsgetu og rétti til framfærslu og hvaða hlutverk hefur VIRK í að meta starfsgetu einstaklinga? Frá upphafi hefur VIRK unnið að þróun starfsgetumats sem hefur bæði það hlutverk að meta stöðu einstaklinga í endurhæfingarferli og getu þeirra til launaðra starfa í lok endurhæfingarferils. Starfsgetumat hjá VIRK er því mun viðtækara mat en þær matsaðferðir sem hafa verið notaðar hér á landi til að meta rétt einstaklinga til örorkulífeyris. Niðurstaða úr starfsgetumati hjá VIRK getur vel verið mikilvægur hluti af þeim upplýsingum sem framfærsluaðilar styðjast við þegar metinn er réttur til lífeyris en sá aðili sem ber ábyrgð á að greiða einstaklingi lífeyri eða aðrar bætur tekur alltaf sjálfstæða ákvörðun út frá þeim reglum sem eru í gildi á hverjum tíma.

Það er einnig mikilvægt að hafa í huga í allri umræðu um starfsgetumat að ekki er raunhæft að ræða um breytingu á matsaðferðum án þess að það sé sett í samhengi við virkni þess stuðnings- og velferðarkerfis sem er til staðar. Þannig kalla breyttar matsaðferðir með áherslu á starfsgetumat á aukna þjónustu bæði í starfsendurhæfingu og vinnumiðlun fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Innleiðing starfsgetumats krefst þess einnig að unnið sé að viðhorfsbreytingu í samfélaginu í þá átt að öllum sé tryggt þátttaka og stuðningur og að nægt rými sé fyrir



einstaklinga með misjafna getu. Allt þetta þarf að ræða og skoða í samhengi og í raun þá þarf hér að koma til sameiginlegs átaks bæði velferðarkerfis og vinnumarkaðar til að kerfisbreytingar sem þessar geti skilað árangri til framtíðar.

Hversu langt á að ganga í að fylgja einstaklingum aftur út á vinnumarkaðinn og finna viðeigandi störf?

Það er ljóst að einstaklingar með skerta starfsgetu þurfa mikla aðstoð við að komast aftur í vinnu en hvert er hlutverk VIRK hvað þetta varðar og hvert er hlutverk Vinnumálastofnunar og eftir atvikum annarra aðila?

Í upphafi var lögð megináhersla á það hjá VIRK að þróa verkferla í kringum faglega aðstoð sem beindist aðallega að því að auka getu einstaklinga á vinnumarkaði. Í lok starfsendurhæfingarferils hjá VIRK eiga ráðgjafar VIRK síðan samstarf við ráðgjafa Vinnumálastofnunar þar sem hlutverk Vinnumálastofnunar er að aðstoða einstaklinga við að finna störf við hæfi. Þessi verkaskipting gengur vel upp fyrir þá einstaklinga sem ná í gegnum starfsendurhæfingarferilinn hjá VIRK fullri getu til þátttöku á vinnumarkaði. Hins vegar er talsverður hópur einstaklinga sem lýkur þjónustu hjá VIRK í þannig stöðu að hann glímir við afleiðingar heilsuþrestra ævina á

„Það er hins vegar mikilvægt að allar stofnanir velferðarkerfisins séu tilbúnar til að teygja sig inn á þessi svæði og byggja þannig upp öryggisnet sem tryggir einstaklingum samfellda og faglega þjónustu.“

enda og þarf þess vegna bæði mjög sérhæfða þjónustu við atvinnuleit og það þarf að vera tryggt að starfsendurhæfingarþjónustan og vinnumiðlunin myndi eina samfellda heild.

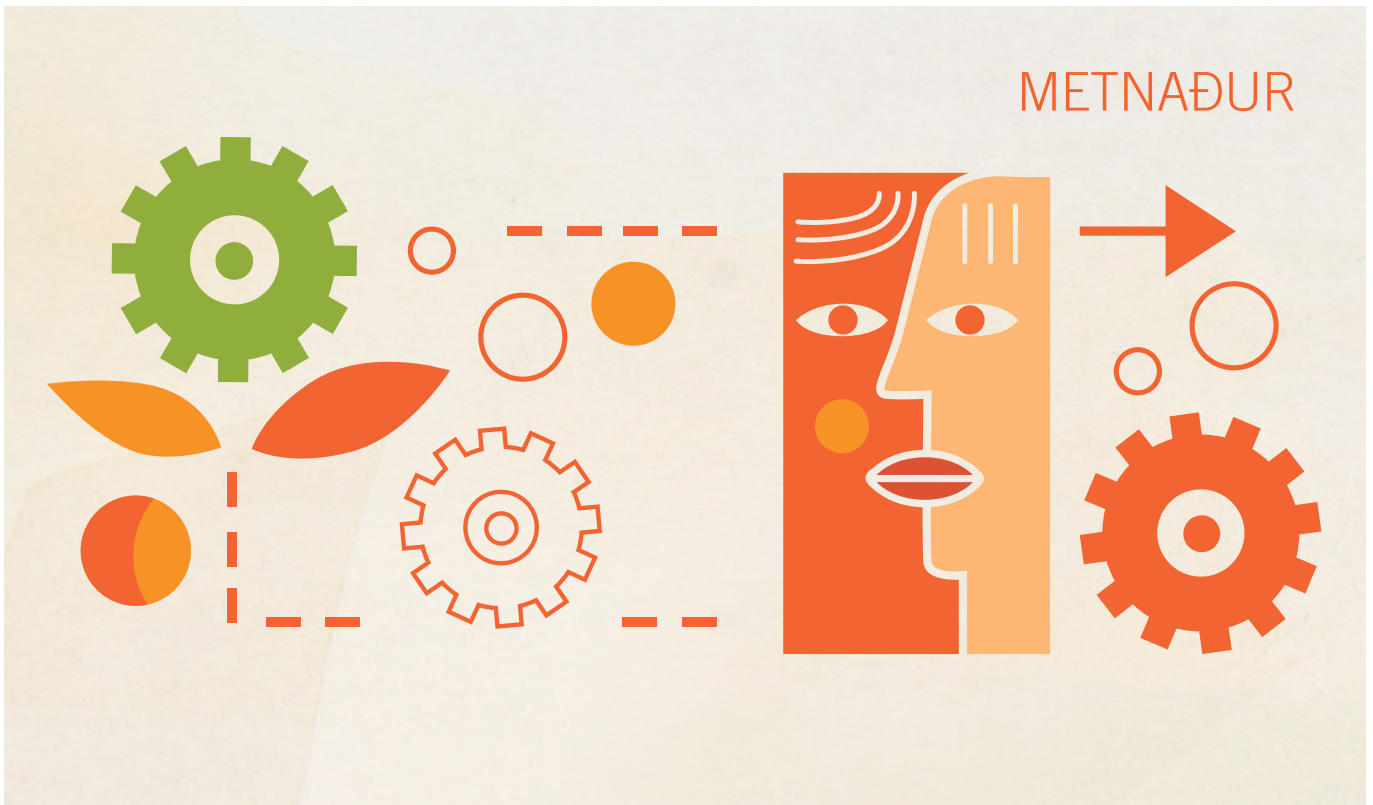
Það var því ákveðið á árinu 2016 að fara af stað með tilraunaverkefni um aukna atvinnutengingu hjá VIRK þar sem sérhæfðir atvinnulífstenglar sjá um að finna störf við hæfi fyrir þá einstaklinga hjá VIRK sem þurfa á mjög sérhæfðri þjónustu við atvinnumiðlun að halda. Mikil vinna á sér þar að auki stað við að gera samninga við fyrirtæki sem lýsa yfir vilja til þátttöku í

þessu verkefni. Þetta verkefni hefur tekist afskaplega vel og þessi þjónusta er hætt að vera í formi tilraunaverkefnis og er núna mikilvægur þáttur í starfsendurhæfingarferli margra einstaklinga.

VIRK hóf einnig markvisst samstarf við geðdeild LSH á Laugarási á árinu 2013 byggt á hugmyndafræði IPS (Individual Placement and Support) þar sem ungum einstaklingum með alvarlegan geðrænan vanda er tryggt aðstoð sérhæfðs atvinnulífstengils sem sér um að finna störf og aðstoða einstaklingana til þátttöku í atvinnulífinu. Skemmst er frá því að segja að þetta verkefni hefur gengið afskaplega vel og nú hafa um 90 einstaklingar nýtt sér þessa þjónustu og 75% þeirra hafa farið í vinnu. Áður en þetta verkefni hófst var atvinna mjög fjarlægur draumur margra þessara ungu einstaklinga og því má segja að verkefnið hafi haft mjög jákvæð áhrif á líf þeirra og möguleika til framtíðar. Nú er verið að að útvíkka þetta verkefni bæði til fleiri deilda innan LSH og í samstarfi við geðteymi innan Heilsugæslunnar á höfuðborgarsvæðinu. Nánari upplýsingar um ofangreind verkefni má finna hér í ársritinu og fyrri ársritum VIRK.

Hvert á hlutverk VIRK að vera í forvörnum á vinnustöðum?

Það er ljóst að öruggt og heilbriggt vinnuumhverfi getur komið í veg fyrir að einstaklingar



” Allar mælingar sem gerðar hafa verið á árangri VIRK sýna mjög jákvæða niðurstöðu hvort heldur sem litið er á líðan og lífsgæði einstaklinganna eða fjárhagslegan ávinning fyrir einstaklinga og samfélag.“

hrekjast af vinnumarkaði vegna heilsu-
brests. Öflugar forvarnir og heilsuefling á
vinnustöðum geta því komið í veg fyrir að
einstaklingar þurfi á starfsendurhæfingu að
halda. VIRK hefur ekki lögbundið hlutverk í
forvörnum heldur liggur það hjá Vinnuettirliti
ríkisins. Í skipulagsskrá VIRK er hins vegar
opnað á þann möguleika að VIRK geti
tekið þátt í verkefnum sem snúa að eflingu
forvarna og velferðar á vinnustöðum. Slík
verkefni hafa verið í gangi hjá VIRK og
hafa skilað bæði þekkingu og reynslu sem
og ýmsum afurðum sem stjórnendur og
starfsmenn á vinnustöðum hafa getað nýtt

sér. Dæmi um þetta er verkefnið „Virkur
vinnustaður“ en nánari upplýsingar um það
er að finna á vefsíðu VIRK.

Stjórn VIRK hefur nú nýlega ákveðið að
fara af stað með nýtt þróunarverkefni til
þriggja ára þar sem markmiðið er að hafa
áhrif á bæði viðhorf og breytni stjórnenda
og einstaklinga í atvinnulífinu með það að
markmiði að koma í veg fyrir að einstaklingar
hrökklist af vinnumarkaði vegna afleiðinga
heilsuþrests. Einnig verður unnið að því
að auka þekkingu, stuðning, fræðslu og
rannsóknir á sviði forvarna á vinnustöðum.
Leitað verður eftir samstarfi við fleiri aðila í
þessu verkefni.

Mat á árangri VIRK

Það er flókið að meta árangur starfs-
endurhæfingar því erfitt er að segja til um
hver hefðu orðið afdrif einstaklinganna ef
þjónustunnar hefði ekki notið við. Besta
leiðin væri því ef unnt væri að bera saman
tvo alveg sambærilega hópa þar sem annar
fengi þjónustu en hinn ekki. Þessa leið er
ekki mögulegt að fara þegar árangur VIRK
er metinn því VIRK ber lögum samkvæmt
að veita þjónustu til allra um allt land út frá
tilteknum faglegum skilyrðum.

VIRK hefur frá upphafi lagt áherslu á að
safna saman gögnum sem geta orðið
grunnur að ýmis konar mati á árangri

starfseminnar. Dæmi um það er skrásetning
á framfærslustöðu og stöðu á vinnumarkaði
í upphafi og lok þjónustu, þjónustukannanir
og ýmis konar mælingar á líðan einstaklinga
í þjónustu. Einnig hefur á undanförunum
árum verið skipulega hringt í einstaklinga
sem hafa lokið þjónustu og þeir spurðir
út í framfærslustöðu sína í allt að þrjú
ár eftir lok þjónustu. VIRK hefur einnig
fengið Talnakönnun sem utanaðkomandi
aðila til að leggja mat á árangur VIRK með
tryggingastærðfræðilegum aðferðum. Hér
aftar í ársritinu er að finna upplýsingar
um mat á árangri VIRK út frá ýmis konar
gögnum og forsendum. Óhætt er að segja
að niðurstaðan sé í heild sinni mjög jákvæð.
Allar mælingar sem gerðar hafa verið á
árangri VIRK sýna mjög jákvæða niðurstöðu
hvort heldur sem litið er á líðan og lífsgæði
einstaklinganna eða fjárhagslegan ávinning
fyrir einstaklinga og samfélag.

Árangur VIRK og nýgengi örorku

Það er eðlilegt að menn skoði samhengi
milli starfsemi VIRK og þróun á örorku á
Íslandi þar sem eitt af markmiðum með
stofnun VIRK var að draga úr líkum á því að
einstaklingar færu af vinnumarkaði á örorku.
Það er hins vegar ekki einfalt að meta
árangur VIRK í þessu samhengi því við
vitum aldrei hvernig sviðsmyndin hefði orðið
ef VIRK væri ekki til staðar. Hefði þróun á

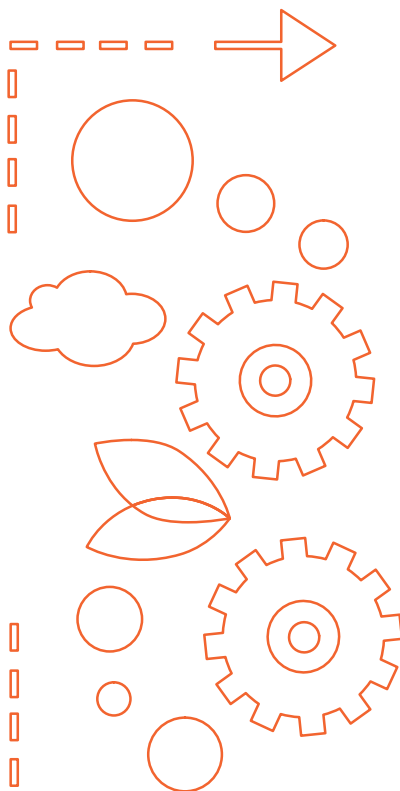
örorku orðið sú sama eða væru jafnvel enn fleiri einstaklingar á örorku í dag ef þjónusta VIRK hefði ekki verið til staðar? Þetta eru spurningar sem við fáum ekki svör við þó unnt sé að mæla ýmsa þætti sem tengjast starfsemi VIRK eins og nánar verður gerð grein fyrir hér á eftir.

Það eru margir þættir sem hafa áhrif á nýgengi örorku og starfsemi og árangur VIRK er aðeins einn af mörgum. Til að meta árangur VIRK þá verður að meta þá þætti sem VIRK hefur stjórn á og ber ábyrgð á. Þegar kemur hins vegar að því markmiði að draga úr nýgengi örorku þá eru til staðar aðrir mjög sterkir áhrifaþættir sem VIRK hefur enga stjórn á. Þar má t.d. nefna uppbyggingu bótakerfisins, barnalífeyrisherfi, félagslega aðstoð, þjónustu heilbrigðiskerfisins og margt fleira.

Áhrifaþættir á nýgengi örorku eru þannig fjölmargir og flóknir og rannsóknir og reynsla sýna að árangur næst yfirleitt ekki nema tekið sé heildrænt á málum og reynt sé að hafa áhrif á alla þá þætti sem skipta máli. Frá upphafi var einnig litið svo á að stofnun VIRK væri aðeins einn þáttur í miklum kerfisbreytingum sem þyrftu að eiga sér stað til að auka þátttöku á vinnumarkaði og draga úr nýgengi örorku. Staðreyndin er hins vegar sú að frá því að VIRK tók til starfa fyrir 10 árum síðan hafa engar aðrar kerfisbreytingar átt sér stað til að styðja við það markmið að draga úr nýgengi örorku. Á meðan slík staða er uppi er ekki sanngjarnt eða raunhæft að meta árangur af starfsemi VIRK út frá stærðum sem eiga sér fjölmarga og sterka áhrifavalda aðra en þá sem snúa að starfsendurhæfingu og skipulagningu hennar. Til viðbótar við þetta má einnig benda á að um helmingur einstaklinga sem fer á örorku hjá TR hefur ekki verið í starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Góð starfsendurhæfing er vissulega mikilvæg forsenda þess að unnt sé að draga úr nýgengi örorku en hún dugur ein og sér ekki til. Aðrir áhrifaþættir eru fjölmargir og oft mjög sterkir og ef starfsendurhæfingarþjónusta á að hafa áhrif í þá veru að draga úr nýgengi örorku þá þurfa bæði framfærslukerfin sem og annar stuðningur að vera þannig uppbyggt að þau hvetji til aukinnar vinnumarkaðsþátttöku einstaklinga.

Starfsendurhæfingarþjónusta er þannig nauðsynlegt skilyrði þess að unnt sé að draga úr nýgengi örorku og auka þátttöku á vinnumarkaði en hún er engan veginn nægjanlegt skilyrði ein og sér. Ef uppbygging framfærslukerfa og annar stuðningur innan



velferðarkerfisins og vinnumarkaðarins styður ekki við aukna vinnumarkaðsþátttöku og jafnvel vinnur gegn henni eins og dæmin sanna hér á landi þá mun starfsendurhæfing ekki duga til að draga úr nýgengi örorku þrátt fyrir að hún skili árangri í að auka vinnugetu og bæta lífsgæði einstaklinga.

Breytilegar áskoranir og næstu skref

Það hefur margt áunnist á þeim 10 árum sem VIRK hefur starfað. Það sem mestu máli skiptir er að á sjötta þúsund einstaklingar hafa náð aukinni og oft fullri vinnugetu með aðstoð frá VIRK og flestir af þeim 7600 einstaklingum sem hafa lokið þjónustu VIRK hafa auk þess náð að bæta heilsu og lífsgæði sín verulega. Þetta skilar sér ekki bara til einstaklinganna sjálfrá heldur einnig til fjölskyldu og náinna vinna þeirra og til samfélagsins t.d. í formi aukins vinnuafis og meiri framleiðni. Auk þess er líklegt að aukin vinnugeta og betri líðan dragi úr lyfjanotkun og þörf fyrir ýmsa aðra þjónustu innan velferðarkerfisins.

Starfsemi VIRK hefur ennfremur orðið til þess að bæði reynsla og rannsóknir á sviði starfsendurhæfingar hér á landi hafa eflst og fleiri og fleiri fagaðilar hafa getað þróað ýmis úrræði og þjónustu sem hafa aukið getu og lífsgæði einstaklinga um allt land. Hjá VIRK hafa auk þess orðið til mikilvæg gögn og

„Það hefur margt áunnist á þeim 10 árum sem VIRK hefur starfað. Það sem mestu máli skiptir er að á sjötta þúsund einstaklingar hafa náð aukinni og oft fullri vinnugetu með aðstoð frá VIRK og flestir af þeim 7600 einstaklingum sem hafa lokið þjónustu VIRK hafa auk þess náð að bæta heilsu og lífsgæði sín verulega.“

þýðingarmikil þekking sem hægt er að nýta til að bæta þjónustu velferðarkerfisins í heild sinni um allt land.

Til framtíðar þá er mikilvægt að horfa til þess sem hefur áunnist en það er líka jafn mikilvægt að nálgast verkefnið með mikilli auðmýkt og hafa það ávallt í huga að ein rétt leið verður aldrei til. Starfsendurhæfing snýst um að hafa áhrif á einstaklinga í síbreytilegu umhverfi og í samfélagi sem verður aldrei eins frá degi til dags. Besta leiðin í dag er því ekki endilega sú besta á morgun auk þess sem viðfangsefnið er flókið og því getur verið erfitt að mæla árangur nema yfir langan tíma og með aðferðum sem munu alltaf byggja að hluta til á forsendum sem aldrei verða óumdeildar.

Starfsendurhæfing krefst stöðugrar þróunar og viðleitni til að skilja betur þarfir einstaklinga og samfélagsins í heild sinni. Því er mikilvægt að það viðhorf sé ávallt til staðar innan VIRK að við getum alltaf gert betur. Við þurfum ávallt að vera tilbúin til að snúa speglinum við og vera gagnrýnin á okkur sjálf en á uppbyggilegan máta. Við þurfum að hafa kjark og þor bæði til að fara nýjar leiðir og til að bakka út úr þeim leiðum sem ekki gáfust vel. Aðeins á þann hátt getum við lært og þróað til gagns fyrir samfélagið og okkur sjálf.

2008

2009

2010

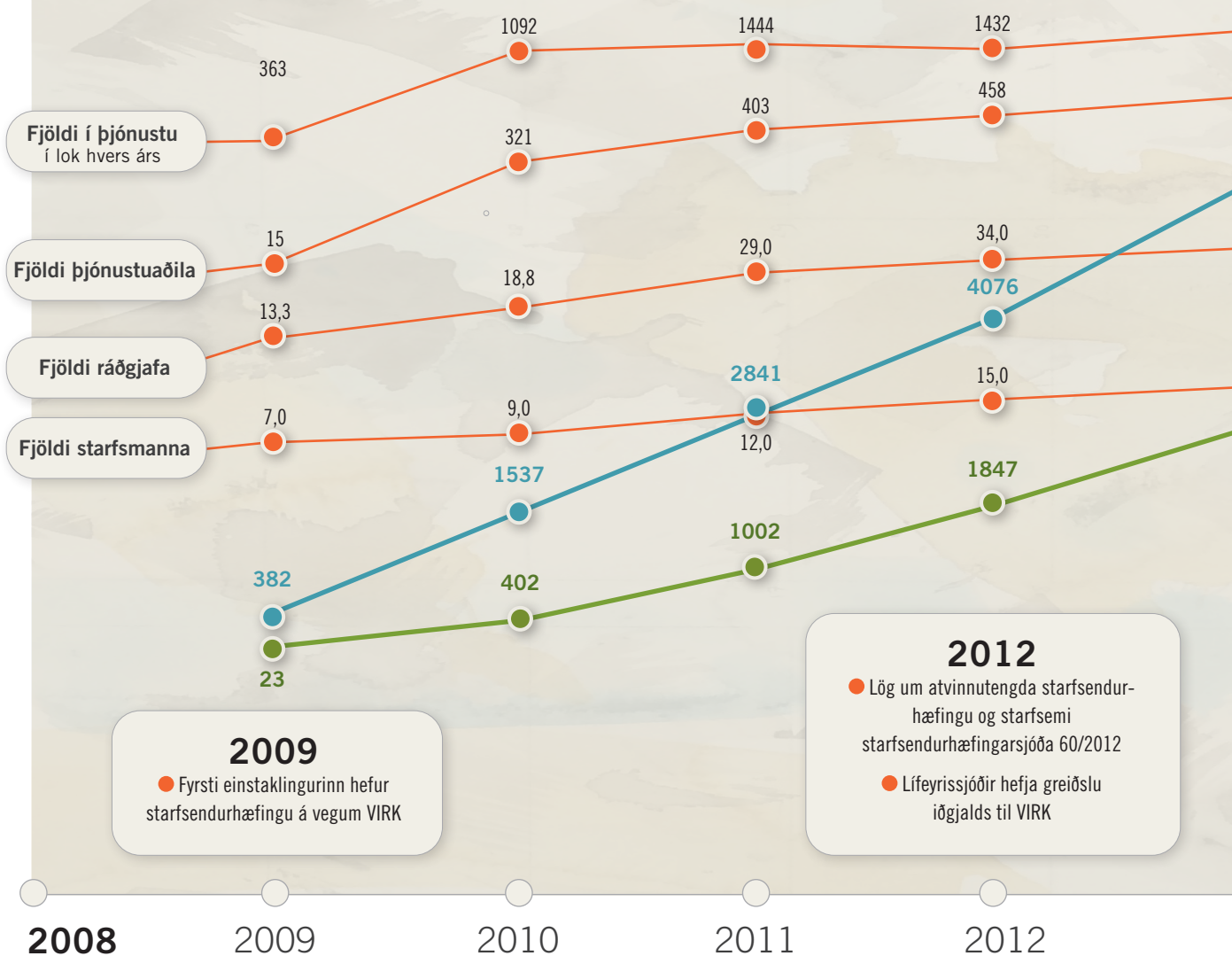
2011

2012

Uppsafnaður fjöldi nýrra og útskrifaðra einstaklinga hjá VIRK tímabilið 2009-2017

● Fjöldi einstaklinga sem leitað hefur til VIRK

● Fjöldi útskrifaðra einstaklinga



2009
● Fyrsti einstaklingurinn hefur starfsendurhæfingu á vegum VIRK

2012
● Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða 60/2012
● Lífeyrissjóðir hefja greiðslu iðgjalds til VIRK

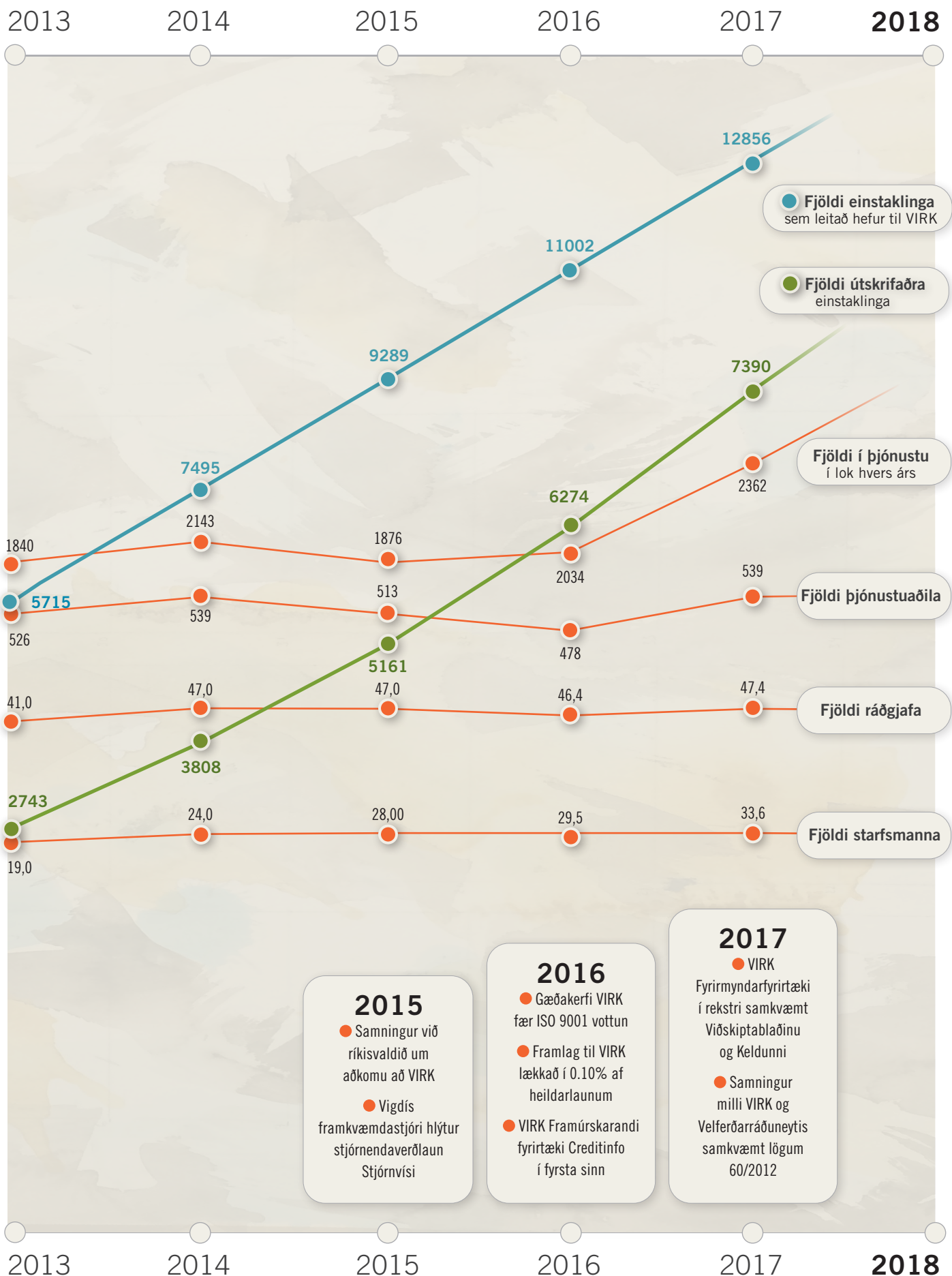
2008

2009

2010

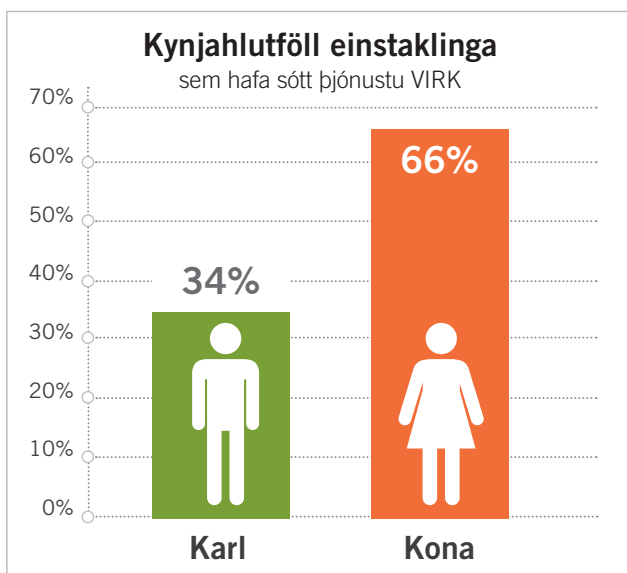
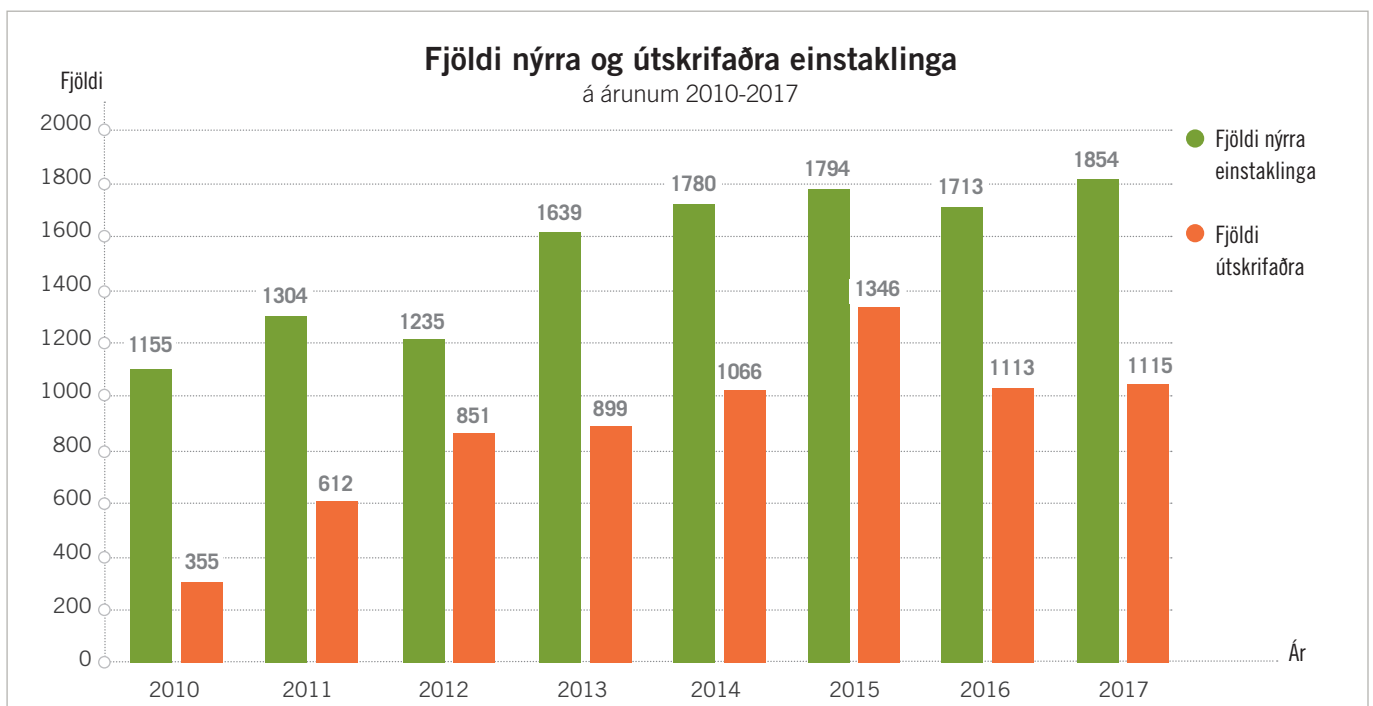
2011

2012



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.

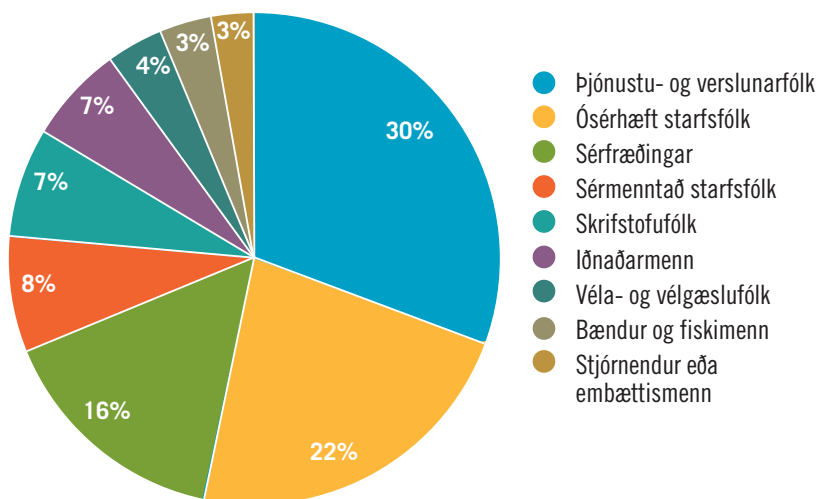


Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2017

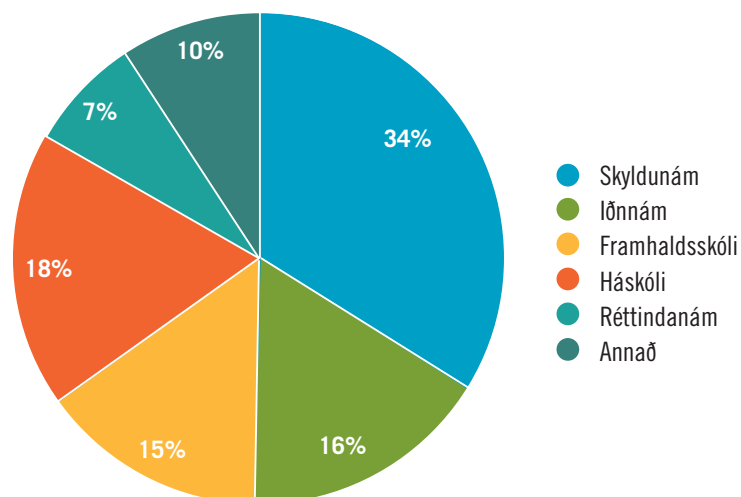
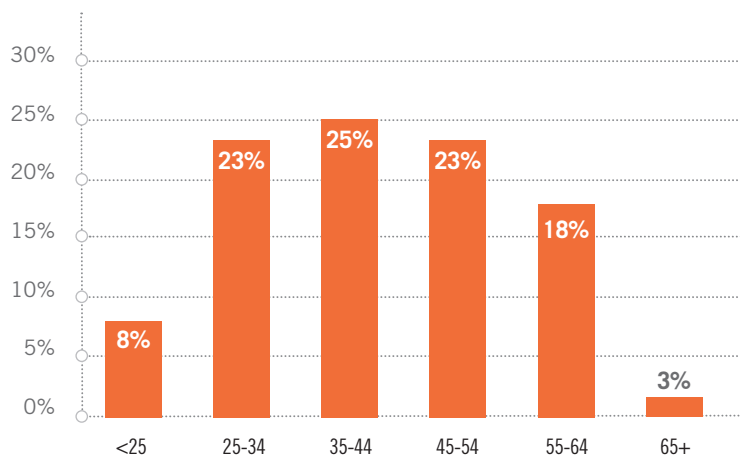
Heildarfjöldi sem hefur leitað til VIRK	12.856
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.362
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	7.390
Fjöldi sem hefur hætt þjónustu	3.175

VIRK
Í TÖLUMSTARFSGREINAR
MENNTUNARSTIG
ALDUR
KYN**Starfsgreinar**

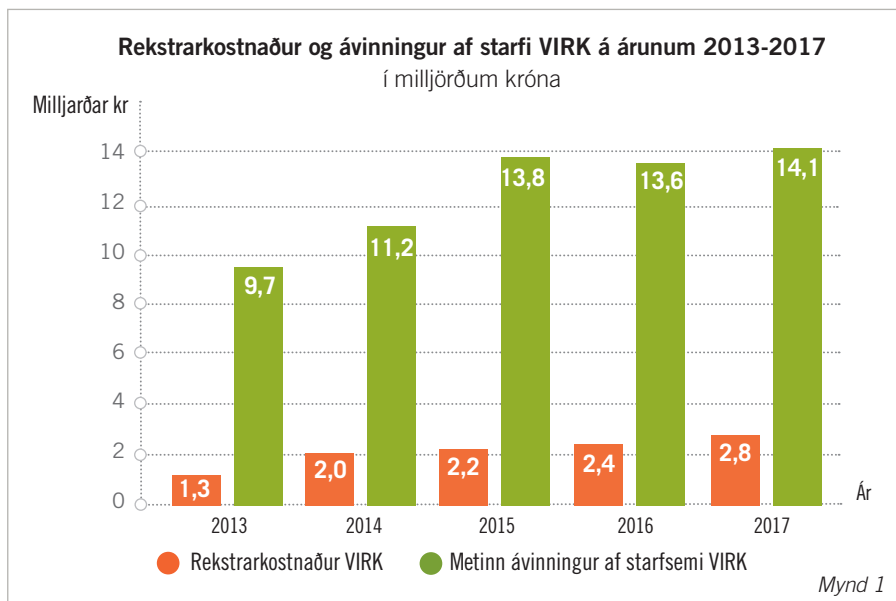
Einstaklingar sem hafa leitað til VIRK – hlutfallsleg skipting eftir starfsgreinum

**Menntunarstig**

Einstaklingar sem hafa leitað til VIRK – hlutfallsleg skipting eftir menntunarstigi

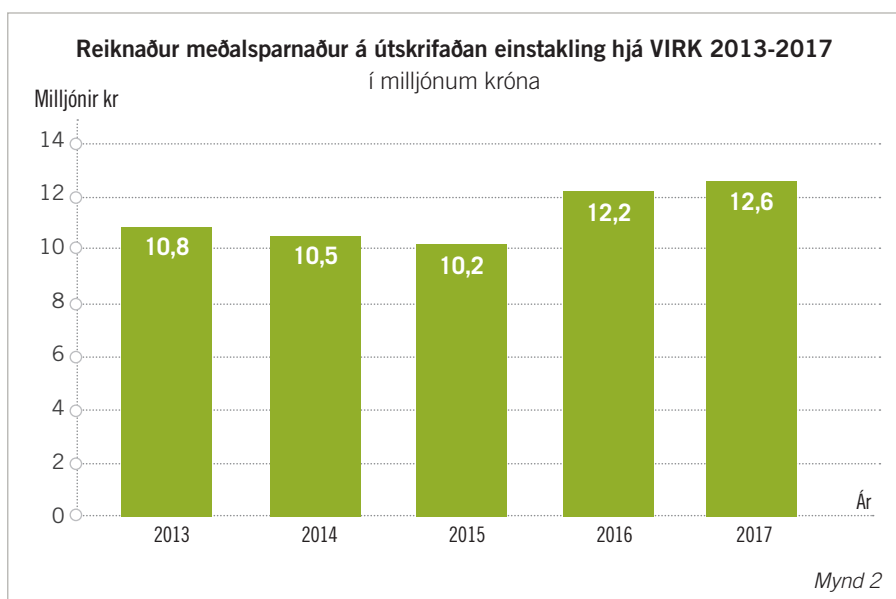
**Aldursdreifing einstaklinga sem leitað hafa til VIRK**

ÁRANGUR VIRK



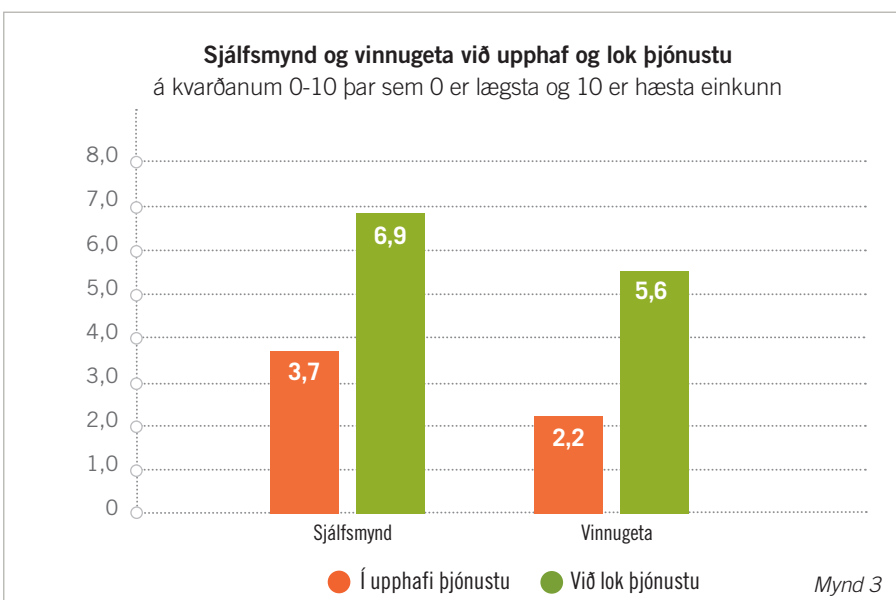
Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur metið ávinning af starfsemi VIRK á undanföllum fimm árum og sýnir myndin hér til vinstri niðurstöður þessa mats. Á árinu 2017 er ávinningur af starfi VIRK metinn um 14,1 milljarðar króna og rekstrarkostnaður sama ár er um 2,8 milljarðar. 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.



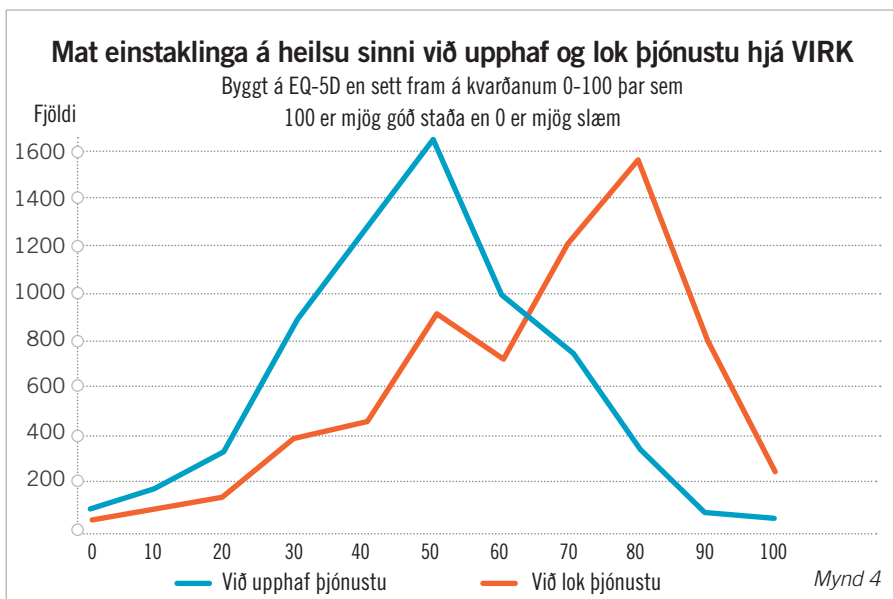
Mynd 2

Samkvæmt niðurstöðum Talnakönnunar er reiknaður meðal ávinningur á hvern útskrifaðan einstakling frá VIRK 12,6 milljónir króna á árinu 2017. Myndin hér til vinstri sýnir reiknaðan meðalsparnað á hvern útskrifaðan einstakling hjá VIRK á árunum 2013 – 2017. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.



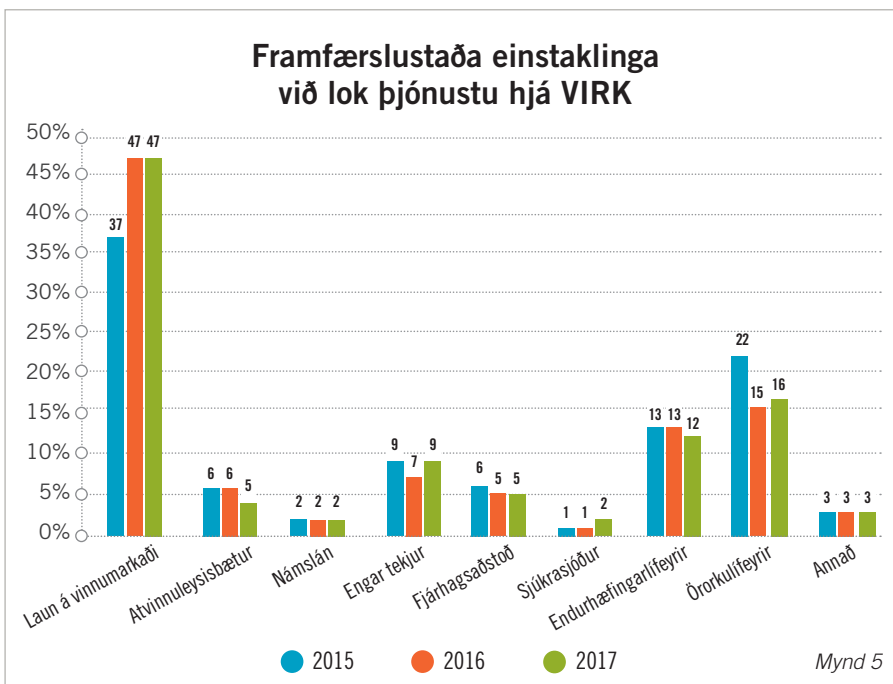
Mynd 3

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 bæði bættu sjálfsmynd og aukna vinnugetu.



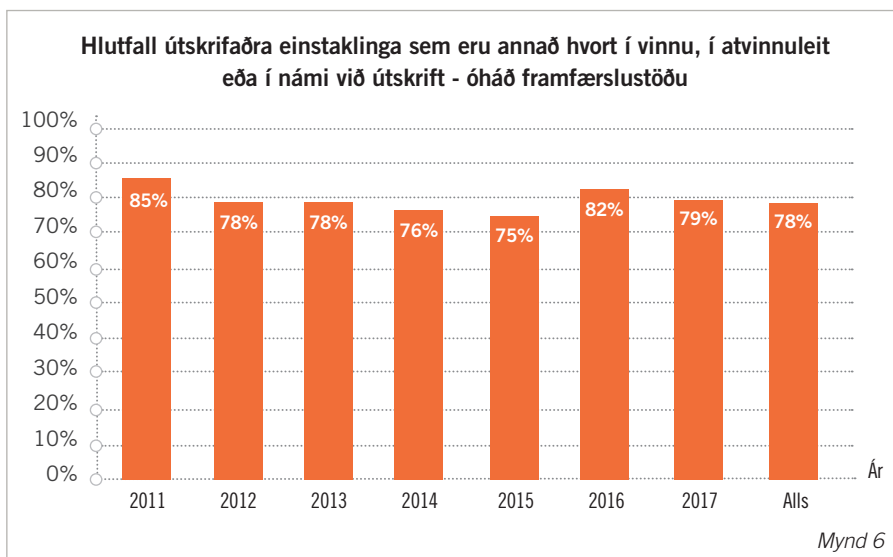
Mynd 4

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 2015-2017. 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 hálfvart þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálfvart stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.



Mynd 6

Í stað þess að skoða stöðugildi eins og gert er á mynd 5 er hér horft til fjölda einstaklinga. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem ljúka þjónustu hjá VIRK og eru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða námi við útskrift. Hér má sjá að 79% einstaklinganna sem luku þjónustu á árinu 2017 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 78% einstaklinga sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.

ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2017

VIRK fékk Gallup til að gera umfangsmikla könnun á þjónustu VIRK í september og október 2017. Þessi þjónustukönnun var gerð til viðbótar við hefðbundna þjónustukönnun VIRK sem einstaklingar eru beðnir um að taka þátt í við lok þjónustu hjá VIRK.

Úrtakið í þjónustukönnun Gallup var valið með tilviljun úr hópi þeirra sem hafa leitað til VIRK og var könnunin send á tæplega 2500 netföng. Um var að ræða fólk sem var í þjónustu hjá VIRK eða hafði verið í þjónustu áður. Svarendur voru 880 talsins og þátttökuhlutfallið því um 36%.

Aðspurður hafði langstærsti hlutinn heyrt fyrst af starfsemi VIRK hjá lækni (41%) eða öðru heilbrigðisstarfsfólki (12%). Tæplega fjórðungur (23%) heyrði fyrst af VIRK hjá ættingja, aðstandanda eða vini.

Mikil ánægja með þjónustu VIRK

Um 83% svarenda voru ánægð með þjónustu VIRK, 9% hvorki né, en 8% voru óánægð með þjónustuna eins og sjá má í mynd 1. Ánægjan eykst með aldrinum, þannig voru svarendur sem voru 35 ára eða eldri almennt ánægðari en hinir yngri, þó ánægjan sé vissulega mikil í öllum aldurshópum.

Aukin starfsgeta og betri heilsa

Svarendur voru beðnir um að meta þrjá þætti hjá sér í upphafi þjónustu hjá VIRK og sömu þætti „í dag“. Kvarðið í þessum spurningum var 0 til 10. Þættirnir og niðurstöðurnar má sjá í mynd 2. Myndin sýnir að heilsa og starfsgeta þeirra sem eru (eða hafa verið) í þjónustu hjá VIRK hefur batnað umtalsvert frá upphafi þjónustu.

Mikil ánægja með ráðgjafa

Mikill meirihluti, eða 8-9 af hverjum 10, telja VIRK standa sig vel í eftirfarandi þáttum:

- Að veita réttar upplýsingar
- Lausn vandamála
- Upplýsingagjöf þegar frávik í þjónustu koma upp
- Ásættanlegur svartími við beiðnum eða erindum
- Að uppfylla loforð og tímasetningar

Svipað hlutfall, 8-9 af hverjum 10, taldi auk þess viðmót og framkomu ráðgjafa VIRK vera góða sem og upplýsingagjöf þeirra og hvatningu.

Meðmælaeinkunn VIRK (NPS) afar há

Þegar fólk var spurt hversu líklegt eða ólíklegt það væri til að mæla með VIRK við vini eða kunningja (0-10, NPS)¹, gaf meirihlutinn (55%) hæstu einkunn eða 10. Meðmælaeinkunn VIRK er +47,6 og telst það afar há einkunn á íslenskan mælikvarða en meðal meðmælaeinkunn íslenskra fyrirtækja og stofnana er -15.

Ánægja með úrræði þjónustuaðila

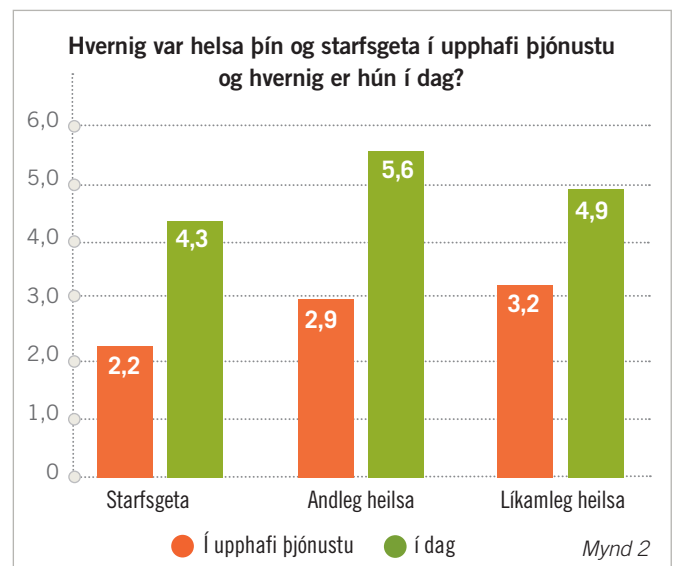
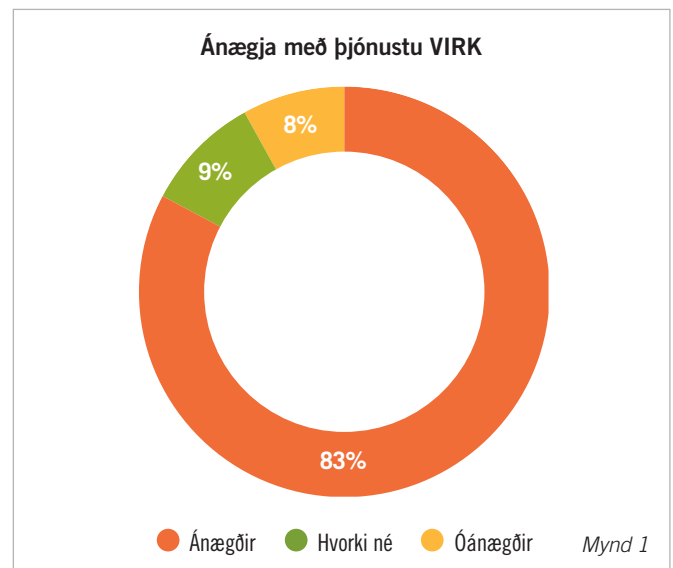
Spurt var hvaða úrræði fólk hefði nýtt sér hjá VIRK og hversu vel eða illa fólk taldi þau hafa nýst til aukningar á starfsgetu. Sálfræðiviðtöl voru nefnd af flestum (81%) og fengu þau einnig hæstu einkunn allra úrræða (5,9 á kvarðanum 1-7). Næstflestir (78%) nefndu líkamsrækt með stuðningi sjúkrabjálfa eða íþróttafraeðings og

fékk hún einnig háa einkunn (5,4). Sjúkrabjálfun (72%) var í þriðja sæti, einkunnin 5,6. Önnur úrræði voru sjaldnar nefnd en fengu samt öll frekar góða einkunn, eða 5,1 til 5,4.

Ríflega sex af hverjum tíu þeirra sem höfðu lokið við eða hætt í þjónustu hjá VIRK urðu vör við eftirfylgni af hálfu VIRK, langflest þeirra höfðu fengið könnun. Ánægja með eftirfylgnina var mikil (meðaleinkunnin 5,5 á kvarðanum 1-7).

Hvað má betur fara?

Þegar fólk var spurt hvað VIRK gæti gert til að bæta þjónustu sína, nefndi fólk aukinn sveigjanleika í þjónustu, persónulegri þjónustu, meiri kynningu á starfsemi, aukningu á þjónustuframboði og úrræðum. Eftirfylgni var einnig nefnd.



¹Meðmælaeinkunn (NPS) er reiknuð þannig að prósentuhlutfall Detractors (þeirra sem gefa einkunn 0-6) er dregið frá prósentuhlutfalli Promoters (einkunn 9-10). Ef hærra hlutfall viðskiptavina mælir með þjónustunni er NPS jákvætt en ef lægra hlutfall mælir með þjónustunni er NPS neikvætt. NPS einkunnin getur því tekið gildi á bilinu -100 til 100.

UMMÆLI EINSTAKLINGA SEM LOKIÐ HAFA ÞJÓNUSTU

“Kærar þakkir fyrir faglega og góða aðstoð. Kom mér algerlega af stað í átt að betri stað en ég var þegar ég kom til ykkar. Maðurinn minn biður að heilsa.”

“Haldið áfram góðu starfi, þar sem hlustað er á skjólstæðinga, en það tel ég mjög mikilvægt og var algjörlega gert í mínu tilfalli.”

“Takk fyrir mig - takk fyrir að hafa bjargað mér og veitt mér þau tæki og tól sem ég þurfti til að halda áfram á eigin vegum!”

“Engar ábendingar - bara þakkir!”

“Virkelega ánægð með úrræðið, góður stuðningur, hvetjandi, jákvæðni og góð eftirfylgni.”

“Bestu þakkir fyrir mig, ég er óendanlega þakklát fyrir stuðninginn og hjálpina.”

“Takk fyrir að VIRK er til.”

“Kom mér þægilega á óvart hvað þetta virkaði vel. Var ekkert sérstaklega bjartsýnn fyrir þjónustunni en fagmennskan og úrræðin voru frábær.”

HAFDÍS PRISCILLA MAGNÚSDÓTTIR sjúkraliði

ÁFALLASKÚFFAN VAR YFIRFULL



„ÁFALLASKÚFFAN“
MÍN VAR ORÐIN FULL,
SEGIR HAFDÍS PRISCILLA
MAGNÚSDÓTTIR UM
TILDRÖG ÞESS AÐ HÚN
LEITAÐI TIL VIRK EFTIR
SAMSTARFI TIL BETRI
HEILSU.

„Ráðist hafði verið á mig árið 2013 í Danmörku af ókunnugum manni. Ég var að fara út í sjoppu til að kaupa gos. Ég var ein á ferð í húsasundi. Maðurinn sparkaði í mig, kylði mig, þuklaði á mér og hvarf síðan – ég veit ekki hvað honum gekk til. Ég sneri aftur inn til vinkvenna minna, hætti við að drekka gosið, heldur fékk mér í glas og sagði engum frá þessu atviki. Síðan fór ég heim til Íslands en áhrifin af þessum atburði sátu í mér. Ég gat ekki sett meira ofan í „áfallaskúffuna“ mína – hún var orðin yfirfull.“

„Ég er með undirliggjandi vefjagigt og hún er þannig að það þarf að vera jafnvægi milli líkama og sálar, annars fer illa. Ég fylltist þunglyndi og kvíða og átti ofsalega erfitt með að sinna því sem ég þurfti að gera.“

Á þessum tíma var ég að vinna sem stuðningsfulltrúi í skóla en maðurinn minn var í vinnu á Grænlandi. Ég sinnti dönskukennslu en fann fljótlega eftir þetta atvik að ég gæti ekki unnið við þá kennslu, allt sem minnti mig á Danmörku olli mér kvíða og vanlíðan. Ég hætti að mæta í vinnuna og enginn skildi af hverju. Í framhaldinu ræddi ég við yfirmenn mína og sagði þeim frá málavöxtum. Mér var boðin önnur vinna og mín lausn var að þigga það boð í stað þess að vinna úr hinni slæmu líðan. Ekkert á nýja staðnum minnti mig á Danmörku en eigi að síður entist ég ekki lengi í því starfi. Ég varð veikari og veikari. Ég er með undirliggjandi vefjagigt og hún er þannig að það þarf að vera jafnvægi milli líkama og sálar, annars fer illa. Ég fylltist þunglyndi og kvíða og átti ofsalega erfitt með að sinna því sem ég þurfti að gera.

Loks var líðan mín orðin svo slæm að ég hugsaði með mér að best væri fyrir alla að ég myndi stytta mér aldur. Ég velti þessu fyrir mér og komst að þeirri niðurstöðu að best væri að gera það í október, það væri ekki of nærri jólum en eftir sumarfrí.

Ég tók að safna að mér lyfjum sem ég fékk til þess að geta sofíð. Ég tók lyfin ekki heldur faldi þau hér og þar í íbúðinni. Þannig undirbjó ég mig fyrir þessa aðgerð. Svo gerðist það að vinkona mín, sem er lækni, missti nána vinkonu sína þannig að hún fyrirfór sér á nákvæmlega sama hátt og ég hafði hugsað mér að fyrirfara mér. Hún sagði mér frá þessu og það fékk mig til að hugsa. Ég fann að ég gat ekki fengið af mér að fyrirfara mér og særa hana þannig enn meira. Svo undarlega sem það hljómar þá velti ég ekki fyrir mér afleiðingum dauða míns fyrir börnin mín þrjú og eiginmann. Mér fannst þvert á móti að þau væru mun betur stödd án mín.

Í framhaldi af þessum hugsunum þá hringdi ég í vinkonu mína, lækinn, og sagði henni hvað ég hefði verið að undirbúa.

„Þú ferð beint upp á bráðamóttöku geðdeildar strax eftir helgina,“ sagði hún. Fólk getur ekki orðið geðveikt á Íslandi nema á virkum dögum – þetta var um helgi og þá er bráðamóttakan lokuð.

Eftir samtalið ákvað ég að tala við manninn minn. Ég vissi undir niðri að ef ég segði honum þetta ekki myndi ég ekki fara upp á geðdeild og allt héldi áfram í sama farinu.

Innlögn á geðdeild

Þetta gerðist í júní 2014. Maðurinn minn ók mér upp á bráðamóttöku geðdeildar strax á mánudegi. Ég fór ein inn og fékk samtalið sálfræðing. Ég var viss um að ég yrði send heim en það var öðru nær. Sálfræðingurinn vildi ræða við manninn minn í einrúmi og fá hans álit. Ég hafði haldið að ég hefði leynt líðan minni vel en hann sagði sálfræðingnum að ég lægi mikið fyrir, eyddi tíma í tölvunni en ekki með fjölskyldunni. Hann hafði þó ekki gert sér grein fyrir hve alvarlega var komið fyrir mér.

Sálfræðingurinn sagði við manninn minn: „Heima hjá þér eru töflur faldir á hinum og þessum stöðum. Þú þarft að fara og sækja þær. Hafðis verður hér áfram.“

Þetta var mér mikið sjokk. Ég átti að leggja inn á geðdeild! Augljóslega taldi sálfræðingurinn að ég væri sjálfri mér hættuleg. Ég var svo lögd inn og fyrsta manneskjan sem ég sá á ganginum var mamma bekkjarfélaga eins af börnum mínum. Ég fylltist mikilli skömm. Ég skammaðist mín svo mikið og leið svo illa að maðurinn minn spurði hvað væri að. Þegar ég sagði honum það svaraði hann: „Hafðis, þú ert hvorki fyrsta né síðasta manneskjan sem leggst inn á geðdeild. Hættu þessari vitleysu.“ Það hjálpaði mér mikið að honum skyldi ekki finnast ég minni manneskja eða skammast sín fyrir mig þótt ég væri komin inn á geðdeild. Þessi setning er mér hugstæð enn í dag: „Þú ert hvorki

fyrsta né síðasta manneskjan sem leggst inn á geðdeild. „Get over it“.

Ég var á geðdeildinni í fimm daga og fékk þar góða aðhlyningu. Heimilislæknirinn minn hafði, áður en ég lagðist inn, sótt um fyrir mig hjá VIRK vegna þess hve honum fannst ég langt niðri. Ég komst varla út á leikskóla með dóttur mína og heim aftur. Þá varð ég að leggja mig og var strax komin með svo mikla verki.

Við útskriftina af geðdeildinni var mér sagt að hringt yrði í mig frá spítalanum eftir nokkra daga til eftirfylgni. En viku síðar hringdi síminn og karlmansröddin á línunni sagðist vera ráðgjafi frá VIRK. Ég hugsaði: „Á ég að hafa karlmann sem ráðgjafa? Þessi maður mun aldrei geta skilið mig.“

Hið besta samstarf tókst við ráðgjafa VIRK

Ég var mjög þurr í bragði og nánast dónaleg í þessu fyrsta samtali við ráðgjafann frá VIRK. Hafði allt á hornum mér og sagðist vera að fara í sumarbústað. Það endaði þó með því að ég féllst á að koma og tala við hann en var þess fullviss að þetta myndi aldrei ganga.

Varla hafði ég þó hitt ráðgjafann þegar ég fann að þetta var rangt mat. Ráðgjafinn hjá VIRK reyndist mér afskaplega vel. Svona var ég fordómfull.

Með mér og ráðgjafanum tókst hið besta samstarf. Við vorum í reglulegu sambandi. Í fyrsta viðtalinu lét hann mig taka próf og gefa sjálfri mér einkunn á allskonar sviðum tilverunnar.

„Þú ætlast til of mikils af þér,“ sagði ráðgjafinn svo að prófinu loknu. Hann útskýrði fyrir mér að með þá verki sem ég var með þá gerði ég alltof miklar kröfur á sjálfa mig. Fyrsta sem við ákváðum svo í sameiningu var að ég skyldi fá tíma hjá sálfræðingi, einnig töldum við að mér kæmi að gagni að fara í Heilsuborg. Aðal vinnan hjá mér í samstarfinu við VIRK var að sækja tíma hjá sálfræðingi, sem ég komst strax að hjá.

Hjá sálfræðingnum fór ég að vinna í gömlum áföllum og þar var af nógu að taka. Fimm ára gömul þurfti ég að flýja erlendis frá hingað til Íslands með mömmu minni og litla bróður vegna heimilisofbeldis sem blóðfaðir minn beitti. Við flúðum í skjóli nætur og ég man enn vel eftir þeirri ferð. Viðbrigðin við að flytja í nýtt land voru talsverð.

Eftir skilnaðinn vorum við mamma og litli bróðir minn fátæk í fyrstu og fluttum oft. Þegar ég var átta ára fór mamma að búa með yndislegum manni sem alla tíð hefur titið á mig sem sína. Hann er pabbi minn og við hann kenni ég mig. Einhvers staðar innra með mér var samt litla fimm ára barnið, sárt og niðurbarið, vildi fá viðurkenningu frá blóðföðurnum. Hann kom hingað til Íslands fyrir nokkrum árum – þá fann ég að ég hafði ekki misst af neinu.

Ég átti sem sagt eftir flóttann góða æsku, eignaðist fleiri systkini og allt gekk ágætlega. Ég fór ung að heiman, vildi vera sjálfstæð. Ég eignaðist snemma barn og annað barn nokkru síðar. Leiðir mínar og barnsföður míns skildu þegar seinna barnið var nokkurra mánaða. Ég vann þó ekki úr því áfalli heldur hélt ótrauð áfram eftir skilnaðinn. Ég vann heldur ekki úr þeirri reynslu að verða nokkru síðar fyrir kynferðisofbeldi. Allt fór í „áfallaskúffuna“. Ég er ekki orðin þrjátíu og fimm ára en hef átt heima á þrjátíu og fimm stöðum. Þetta tók líka sinn toll.

Skil sjálfa mig betur nú en áður

Sálfræðingurinn, sem VIRK fékk tíma fyrir mig hjá, hjálpaði mér að fara í gegnum þessa reynslu alla með þeim afleiðingum að ég skil sjálfa mig miklu betur nú en áður. Ég áttaði mig á að ég hafði alla tíð sótt eftir viðurkenningu, þótt vissulega fengi ég viðurkenningu frá foreldrum mínum – en litla barnið þráði greinilega alltaf viðurkenningu frá blóðföðurnum sem ekki hafði staðið sig. Þeirri tilfinningu átti ég lengi vel erfitt með að verjast.

Aftur og aftur þurftu sérfræðingar hjá VIRK að meta stöðu mína og aftur og aftur varð niðurstaðan sú að ég þyrfti fleiri tíma hjá sálfræðingnum og fékk þá. Hið góða við VIRK er að þar fær maður það sem þarf til að ástandið lagist. Lengi vel fannst mér að ég gæti ekki komist út á vinnumarkaðinn aftur, sá fyrir mér að ég myndi enda á örorku. Ég var þá rétt rúmlega þrítug og menntaður sjúkraliði. Þetta fannst mér sorgleg niðurstaða.

Hjá sálfræðingnum gat ég sagt frá ýmsu sem ég aldrei hafði sagt neinum. Í framhaldi af því lét vefjagigtin smám saman aðeins undan síga. Ég talaði líka við manninn minn og það var gott að vita að þegar sálfræðitímarnir voru búnir hefði ég manninn minn til að tala við.

“Ef ég ætti að gera upp samstarfið við VIRK í stuttu máli þá er hægt að draga það saman í eina setningu – ég væri ekki ofan jarðar ef ég hefði ekki notið aðstoðar VIRK.“

Ég hafði gift nokkru eftir að slitnaði upp úr sambúðinni við barnsföður minn. Maðurinn sem ég giftist hefur alla tíð síðan verið stoð mín og stytta. Við eigum saman eina dóttur. Hún fæddist fyrirburi og ég kenndi mér um að hafa ekki getað gengið með hana fullan tíma. Dóttir okkar var í öndunarvél og barðist fyrir lífi sínu vikum saman. Þetta var hræðilega erfið reynsla fyrir okkur foreldrana. Enn bættist í „áfallaskúffuna“. Líka þessu gat ég sagt sálfræðingnum frá.

Ég hitti ráðgjafann minn reglulega þann tíma sem ég var í samstarfinu við VIRK. Hann var í sambandi við sálfræðinginn og niðurstaðan var sem fyrr segir lengi vel sú að betur þyrfti að gera. Það, að alltaf var samþykkt á fundum sérfræðinga að ég fengi meiri aðstoð, létti af mér mikilli streitu.

Peningar eru ekki allt

Fjármálin voru svo kaffli út af fyrir sig. Ég lenti á milli kerfa. Mér var afhent uppsagnarbréf frá vinnuveitanda mínum strax og ég kom út af geðdeildinni. Það var áfall, mér hafði aldrei áður verið sagt upp vinnu. Hann var sá eini, fyrir utan manninn minn, sem fékk að vita þegar ég lagðist á geðdeildina. Viðbrögð hans voru sem sagt þessi. Ráðgjafinn hjá VIRK aðstoðaði mig við að sækja um endurhæfingarlífeyri en hann kom ekki strax.

Ég komst að því að ég átti ekki rétt hjá stéttarfélagi. Á þeim vinnustað sem ég vann síðast fyrir innlögn var ekki greitt fyrir mig til stéttarfélags. Ég lenti því á milli kerfa, fékk

aðeins hundrað þúsund krónur á mánuði. Þetta var erfitt, við höfðum keypt okkur íbúð og það þurfti að borga af henni. Ég ihugaði meira að segja að vinna í hálf ár svo ég fengi réttindi og fara svo að „vinna í sjálfri mér“. En maðurinn minn sagði: „Peningar eru ekki allt. Við komumst í gegnum þetta.“ Hálfu ári síðar komst ég á endurhæfingarlífeyrinn, hann var ekki mikið hærrí en fyrri greiðslur – en mér leið eins og ég hefði fengið milljónir í hendurnar. Sem betur fer höfðum við hjónin alltaf lagt í eigin varasjóð og hann kom sér vel á þessum tíma.

Þess má geta að hálfu ári eftir að ég var á geðdeildinni var loks hringt frá Landspítalanum og mér boðinn sálfræðitími. Ég sagði sem var að ég væri löngu komin í samstarf við VIRK og þyrfti ekki á þeim tíma að halda. Mér finnst satt að segja að eftirfylgnin hjá geðdeild Landspítala mætti vera betri.

Nú er staðan hjá mér góð. Ég á að vísu ennþá slæma daga en þá segi ég bara við fjölskylduna að ég verði að hvíla mig og geri það. Ég fer í sund og ræktina og er í góðu formi. Fyrst fann ég mig ekki í Heilsuborg og það var bara allt í lagi. Ég vildi fremur ganga úti og gera æfingar heima. Sú afstaða breyttist síðar og í Heilsuborg náði ég smám saman upp góðum líkamlegum styrk, var hjá góðum sjúkrahjálfa. Mín úrræði í samstarfinu við VIRK voru fyrst og fremst sálfræðitímar og seinna tímar hjá Heilsuborg. Alls var ég í samstarfinu í fimmtán mánuði. Ég vinn nú sem sjúkraliði á Hjartarannsóknardeild Landspítala. Ég sá þessa stöðu auglýsta og sótti um en bjóst ekki við að fá hana. Á atvinnuviðtalinu gekk mér vel. Ég fékk stöðuna og er afar ánægð í starfi – er treyst fyrir stórum verkefnum. Þetta er mikill sigur. Þessi vinna er ekki líkamlega erfið þannig að vefjagigtin plagar mig ekki á sama hátt og áður.

Ég er með bloggsíðu og hef tíu þúsund fylgjendur. Þar sagði ég titrandi frá reynslu minni og veikindum og leið betur. Þess má geta að ég gaf út matreiðslubók skömmu eftir að ég byrjaði hjá VIRK.

Ef ég ætti að gera upp samstarfið við VIRK í stuttu máli þá er hægt að draga það saman í eina setningu – ég væri ekki ofan jarðar ef ég hefði ekki notið aðstoðar VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

LÍFSORÐIN 14



1. Notaðu andardráttinn
2. Borðaðu hollan mat í félagsskap annarra
3. Hreyfðu þig daglega
4. Lifðu í punktinum
5. Upplifðu náttúruna
6. Gleymdu þér
7. Mundu að brosa
8. Agaðu sjálfan þig
9. Vertu til staðar
10. Stattu með sjálfum þér
11. Láttu þig langa í það sem þú hefur
12. Þjónaðu í auðmýkt
13. Trúðu og treystu
14. Finndu sjálfan þig í öðrum

Vertu Úlfur - Héðinn Unnsteinsson

JÓNÍNA WAAGFJÖRÐ sviðsstjóri þróunar atvinnutengingar hjá VIRK

VINNUVEITENDUR GEGNA LYKILHLUTVERKI



EITT AF MIKILVÆGUSTU
HLUTVERKUM
FÓLKS Í LÍFINU ER
AÐ SINNA STARFI
Á VINNUMARKAÐI.
VINNAN VEITIR FÓLKI
EKKI EINUNGIS
FJÁRHAGSLEGT
SJÁLFSTÆÐI HELDUR
GETUR HÚN EINNIG
FULLNÆGT NOKKRUM
GRUNNÞÖRFUM
MANNSINS EINS OG
AÐ VERA VETTVANGUR
FYRIR FÉLAGSLEG
SAMSKIPTI OG ÞAR
FINNUR FÓLK FYRIR
SAMEIGINLEGUM
TILGANGI.

Auk þessa gefur starf einstaklingunum ákveðna stöðu í samfélaginu og eykur almenna virkni þeirra sem síðan hefur áhrif á að viðhalda andlegri heilsu og vellíðan^{1,2}. Það er kannski sérstaklega mikilvægt fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu að vera í vinnu, því skertri starfsgetu fylgir oft félagsleg einangrun sem vinnan getur bætt og um leið er hún mikilvæg til að draga úr fátækt³.

Flest iðnríki í heiminum munu í framtíðinni þurfa að mæta þörfum vinnuafis sem er að eldast og mun það auka tíðni skertrar starfsgetu meðal starfsmanna vegna krónískra sjúkdóma⁴. Vinnustaðir framtíðarinnar munu því, í auknum mæli, þurfa að takast á við vandamál tengd hækkandi meðalaldri vinnuafisins. Auk þessa gera áætlanir ráð fyrir fækkun á vinnuafli í Evrópu þannig að líklegt er að einstaklingar með skerta starfsgetu verði í auknum mæli viðurkenndir sem verðmæt auðlind á vinnumarkaðnum.

Það er þó mikilvægt að hafa í huga að vinnan er ekki alltaf í eðli sínu til góðs. Sér í lagi þegar ekki er til staðar eðlilegur stuðningur á vinnustaðnum og kröfur starfsins passa ekki við getu starfsmannsins, þá getur vinnan haft neikvæð áhrif á heilsuna⁵. Á undanförunum árum hafa kröfur á vinnustöðum aukist eða breyst. Ýmsar skipulagsbreytingar hjá fyrirtækjum í dag krefja starfsmenn um aukinn sveigjanleika og aðlögunarhæfni og krefjast færni sem þeir eiga oft erfitt með að mæta. Sérstaklega hafa kröfur til vitsmunalegrar og félagslegrar færni aukist sem getur skapað óyfírstíganlegar hindranir fyrir einstaklinga með geðræn vandamál. Þá hafa tæknilegar framfarir, eins og sjálfvirkir vinnuferlar og vélmenni, sem eiga að flyta fyrir og auðvelda vinnuna, oft komið í staðinn fyrir verkefni sem eru sérstaklega hentug fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu⁶.

Aðlögun á vinnustað

Almennt er talið að viðeigandi aðlögun fyrir starfsmann á vinnustað felist í að breyta verkefnum, vinnutíma eða vinnuáðstöðu sem ekki eru þó talin of íþyngjandi fyrir hlutaðeigandi vinnuveitanda. Þessar aðlaganir gera starfsmanni með skerta starfsgetu mögulegt að framkvæma vinnu sína á skilvirknan og afkastamikinn hátt og gefur honum þannig tækifæri til að geta notið sama ávinnings og forréttinda af vinnu sinni og aðrir starfsmenn.

Rannsóknir hafa sýnt að aðlögun á vinnustað eykur líkurnar á því að starfsmenn

“Rannsóknir hafa sýnt að aðlögun á vinnustað eykur líkurnar á því að starfsmenn með skerta starfsgetu geti tekið þátt á vinnumarkaði. Þá eykur aðlögun einnig líkurnar á því að starfsmenn haldist í vinnu, njóti starfsánægju og skili árangri á vinnustað.“

með skerta starfsgetu geti tekið þátt á vinnumarkaði⁵. Þá eykur aðlögun einnig líkurnar á því að starfsmenn haldist í vinnu, njóti starfsánægju og skili árangri á vinnustað^{7,8}. Vinnuveitendur hika oft við að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu af því að þeir halda, meðal annars, að aðlögun á vinnustað sé of dýr. Þessu viðhorfi hefur reynst erfitt að breyta þó að rannsóknir sýni að meirihluti aðgerða vegna aðlögunar á vinnustað geta kostað vinnuveitandann mjög lítið og stundum ekkert á meðan þær hafa þau jákvæðu áhrif að auka framleiðni og almenna velferð á vinnustaðnum⁷. Það að koma inn á vinnustað og vera með skerta starfsgetu er ekki einungis spurning um að geta framkvæmt ákveðna vinnu eða verkefni heldur varðar það einnig þá sem eru á vinnustaðnum fyrir, hvernig félagslegum tengslum er háttað milli samstarfsmanna og að það sé lítið á þetta vinnufyrirkomulag sem mikilvægt fyrir vinnustaðinn og alla starfsmenn.

Viðhorf og staðalímyndir

Ein af þeim hindrunum sem starfsmenn með skerta starfsgetu mæta þegar þeir koma

inn á vinnustaði eru viðhorf og staðalímyndir samstarfsmanna og yfirmanna⁹. Svo virðist sem starfsmenn á vinnustöðum hafi oft miklar áhyggjur af frammistöðu samstarfsmanna með skerta starfsgetu og telja að þeim geti fylgt auknið vinnuálag og erfiðleikar. Jafnframt hafa þeir minni væntingar til þeirra sem leiðir til neikvæðra viðbragða og viðhorfa gagnvart þeim¹⁰.

Vinnuveitendur gegna því mikilvægu hlutverki þegar kemur að því að aðstoða fólk með skerta starfsgetu að komast inn á vinnumarkaðinn. Margir vinnuveitendur taka þá ákvörðun að ráða ekki til sín slíka starfsmenn og eru ýmsar ástæður fyrir því. Fyrir utan almennt þekkingarleysi á fötlun og skertri starfsgetu þá eru vinnuveitendur oft ekki meðvitaðir um þarfir starfsmanna með skerta starfsgetu og ekki upplýstir um hvað þeir þurfa að gera til að koma til móts við þá á vinnustaðnum. Þeir hafa áhyggjur af þeim kostnaði sem þeir geta orðið fyrir vegna aðlögunar á vinnustað og einnig þeim tíma sem getur farið í að þjálfar starfsmenn með skerta starfsgetu til að þeir geti skilað viðunandi starfi.

Rannsóknir sem skoða viðhorf vinnuveitenda til einstaklinga með skerta starfsgetu greina frá bæði jákvæðum og neikvæðum viðhorfum. Þeir sem hafa fyrri reynslu af slíkum ráðningum greina frekar frá jákvæðum viðhorfum gagnvart því að gera slíkt aftur^{11,12}. Þá hafa rannsóknir einnig bent á að vinnuveitendur skortir helst traust til einstaklinga með skerta starfsgetu hvað varðar frammistöðu, framleiðni og gæði ásamt getu þeirra til að laga sig að þörfum og breytingum á vinnumarkaði, auk þess að óttast tilheyrandi kostnað sem gæti fylgt ráðningu slíkra starfsmanna¹³. Þeir hafa jafnframt áhyggjur af takmörkuðum sveigjanleika og mikilli fjarveru vegna veikinda. Auk þessa hafa atvinnurekendur áhyggjur af því að einstaklingar með geðræn vandamál séu ekki eins áhugasamir um vinnu eða séu ekki færir um að stjórna skapi sínu og fylgja leiðbeiningum¹⁴. Þá hefur líka komið fram að vinnuveitendur hafa áhyggjur af því að fyrirtækið líti verr út í augum viðskiptavina ef þeir eru með starfsmenn með skerta starfsgetu⁹ og getur það haft áhrif á líkur þess að atvinnurekendur ráði til sín fólk með skerta starfsgetu.

Hins vegar ef góð samsvörun er á milli umsækjandans og starfsins sem ráða á í þá getur það haft mikil áhrif á vinnuveitandann og ákvörðun hans að ráða einstakling með skerta starfsgetu í vinnu¹⁵. Vinnuveitendur

telja almennt mikilvægt að umsækjandi sé með þá þekkingu sem óskað er eftir í starfið og að hann hafi upplýsingar um hver starfsgeta einstaklingsins er. Einnig finnst honum mikilvægt að eiga góð og stöðug samskipti við atvinnulífstengil eða sérfræðinga sem hægt er að leita til ef einhver vandamál koma upp á vinnustaðnum¹³.

Stærð skiptir máli

Rannsakendur hafa bent á að hugsanleg tengsl séu milli stærðar vinnustaðarins og viðhorfa vinnuveitenda til einstaklinga með skerta starfsgetu, en almennt virðist sem vilji til að ráða starfsmann með skerta starfsgetu aukist með aukinni stærð vinnustaðarins^{15,16}. Vinnuveitendur í smærri fyrirtækjum litu frekar á einstaklinga með skerta starfsgetu sem óhæfari og ólíklegri til að geta framkvæmt verkefni á skilvirkan hátt samanborið við vinnuveitendur hjá stærri fyrirtækjum þar sem starfsmenn með skerta starfsgetu voru líklegri til að vera samþykktir.

Jákvætt viðhorf vinnuveitenda og opið viðmót á vinnustað gagnvart slíkum ráðningum auk fyrri reynslu af því að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu eru því helstu þættirnir sem hafa áhrif á hvort innkoma einstaklings með skerta starfsgetu á vinnustaðinn er jákvæð og árangursrík¹⁷. En jafnvel þó vinnuveitendur séu tilbúnir að ráða til sín einstaklinga með skerta starfsgetu og aðlaga vinnuumhverfið að getu þeirra þá geta aðrar hindranir haft áhrif á það ferli eins og t.d. ef ekki er til staðar inni á vinnustaðnum viðeigandi stuðningur við starfsmanninn eða ef fyrirtækið er mjög hagnaðardrifið þá geta vinnuveitendur verið undir auknu álagi¹⁸.

Starfsmenn sem eru greindir með króníska sjúkdóma af geðrænum eða öðrum toga lenda stundum í þeim vanda að ráða illa við aðstæður sínar þegar þeir eru komnir í vinnu. Þá þurfa þeir að ákveða hvort þeir segi yfirmanni sínum eða samstarfsfólki frá sínum sjúkdómi. Starfsmenn eru ekki skyldugir til að greina vinnuveitanda frá sjúkdómi sínum en það getur verið mikilvægt að upplýsa hann um aðstæður, sérstaklega ef um alvarlegan eða versnandi sjúkdóm er að ræða sem krefst eftirfylgdar og meðferðar sem starfsmaður þarf mögulega að sækja á vinnutíma¹⁹. Vinnuveitandinn getur einungis komið til til móts við starfsmanninn hvað varðar sveigjanleika og aðlögun á vinnustað ef hann veit hverjar skerðingarnar/hindrarnir eru, sérstaklega á vinnustöðum þar sem nauðsynlegur stuðningur er ekki

til staðar. Ákveðinn ávinningur getur fylgt því að upplýsa um aðstæður eins og aukinn félagslegur stuðningur, tæknilegar breytingar á vinnustað og vinnuaðstöðu, sveigjanlegur vinnutími eða breytingar á verkefnum, en allt þetta getur stuðlað að stöðugri eða aukinni framleiðni og aukinni velferð inni á vinnustaðnum. Mögulegar neikvæðar afleiðingar tengjast hinsvegar viðbrögðum frá hinu félagslega vinnuumhverfi og lúta að félagslegu óruggi, breyttri framkomu gagnvart starfsmanni, hann getur verið talinn vanhæfur og ekki eins duglegur og hinir, eða fordómar sem samstarfsmenn eða yfirmenn sýna og geta haft neikvæð áhrif á starfsferil einstaklingsins og jafnvel alla velferð hans²⁰. Á vinnustöðum þar sem vinnustaðamenningin er þannig að hún ýtir undir traustvekjandi og jákvætt viðmót sem auðveldar umræðuna um heilsu og sjúkdóma á vinnustaðnum má koma í veg fyrir neikvæðar afleiðingar þess að upplýsa vinnustaðinn um ástæður skertrar starfsgetu og hindranir²¹. Atvinnulífstenglar eða ráðgjafar geta líka komið hér inn í ferlið og hjálpað til við fyrirhugaða upplýsingagjöf til vinnuveitanda og/eða samstarfsfólks. Atvinnulífstenglar gegna einnig mikilvægu hlutverki þegar kemur að því að finna störf á almennum vinnumarkaði fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Rannsóknir hafa sýnt að hæfni þeirra, sérstaklega þegar kemur að því að mynda traust samstarf við atvinnuleitandann, hefur sterkt forspárgildi fyrir hversu góðir þeir eru að finna vinnu fyrir einstaklinga sem eru með alvarleg geðræn vandamál²². En eins og áður hefur komið fram spilar vinnumenningin í fyrirtækjunum afar stórt hlutverk og hefur áhrif á hvernig starfsfólk þróar með sér tiltekna hegðun og viðhorf sem ýta undir jákvæðar móttökur starfsmanna með skerta starfsgetu.

Lokaorð

Vinnuveitendur gegna lykilhlutverki við ráðningar og stjórnun í fyrirtækjum og hafa því mikil áhrif á það að starfsmenn með skerta starfsgetu geti verið áfram í vinnunni. Framlag þeirra, viðhorf, skilningur og móttækileiki fyrir fjölbreytileika eru forsendur þess að einstaklingar með skerta starfsgetu geti tekið þátt á vinnumarkaði á árangursríkan hátt. Vinnuveitendur geta breytt og bætt hvernig tekið er á þessum málum hjá fyrirtækjunum með því að sýna forystu í verki og veita stuðning. Vinnumarkaður án aðgreiningar er vinnumarkaður þar sem allir geta tekið þátt óháð starfsgetu. Einstaklingar með skerta starfsgetu og starfsmenn sem afkasta minna hafa á

” Samfélagið hefur þannig þörf fyrir vinnustaði með aukið umburðarlyndi gagnvart einstaklingum með geðræn vandamál og önnur krónísk heilbrigðisvandamál.“



slíkum vinnumarkaði tækifæri til að leggja sitt af mörkum eftir bestu getu.

Auka þarf vitund almennings um það mikilvæga framlag sem einstaklingar með skerta starfsgetu koma með inn á vinnumarkaðinn til þess að stuðla að vinnuumhverfi sem tekur vel á móti þeim. Umfjöllun um jákvæða reynslu af störfum einstaklinga með skerta starfsgetu og dæmi um góðar starfsvenjur geta hjálpað til við að draga úr hræðslu og fordómum, meðal bæði vinnuveitenda og samstarfsmanna, og getur þannig leitt til aukinnar atvinnuþátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu. Samfélagið hefur þannig þörf fyrir vinnustaði með aukið umburðarlyndi gagnvart einstaklingum með geðræn vandamál og önnur krónísk heilbrigðisvandamál. Þessar aðstæður er mikilvægt að skapa einmitt núna þegar vinnuaðstæður eru aðrar en áður var og sjúkdómar sem skerða vinnugetu hafa aukist sem og veikindafjarvera vegna geðrænna sjúkdóma⁶.

Heimildir

1. Paul KI, Geithner E, Moser K. Latent deprivation among people who are employed, unemployed or out of the labour force. *J Psychol.* 2009; 143(5):477-491
2. Schuring M, Robroek SJW, Burdorf A. The benefits of paid employment among persons with common mental health problems: evidence for the selection and causation mechanism. *Scand J Work Environ Health.* 2017; 43(6):540-549
3. World Health Organization. (2011). *World Report on Disability: Summary, 2011.* Geneva, Switzerland http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf Sótt 20. mars 2018
4. Pransky GS, Fassier J-B, Besen E, Blanck P, Ekberg K, Feuerstein M, Munir F. Sustaining Work Participation Across the Life Course. *J Occup Rehabil.* 2016; 26:465-479
5. Williams AE, Fossey E, Corbière M, Paluch T, Harvey C. Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. *Australian Occupational Therapy Journal.* 2016; 63:65-85
6. Zijlstra FRH, Nyssen AS. How do we handle computer-based technology? In Chmiel N, Fraccaroli F, Sverke M (Eds.). *An introduction to work and organizational psychology: An international perspective.* 2017 London: Wiley Blackwell
7. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal.* 2011; 4: 39-45
8. Corbière M, Villotti P, Lecomte T, Bond GR, Lesage A, Goldner EM. Work accommodations and natural supports for maintaining employment. *Psychiatric Rehabilitation Journal,* 2014; 37:90-98
9. Colella AJ, Bruyère SM. Disability and employment: New directions for industrial and organizational psychology. In Zedeck S. (Ed.). *APA handbook of industrial and organizational psychology.* 2011 (Vol. 1, pp. 473-504). American Psychological Association, Washington, DC: US
10. Vornholt K, Uitdewilligen S, Nijhuis FJN. Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal of Occupational Rehabilitation,* 2013; 23:463-475
11. Chan F, Strauser D, Maher P, Lee E-J, Jones R, Johnson ET. Demand-side factors related to employment of people with disabilities: A survey of employers in the Midwest region of the United States. *Journal of Occupational Rehabilitation,* 2010;20(4):412-419
12. Copeland J, Chan F, Bezyak J, Fraser RT. Assessing cognitive and affective reactions of employers toward people with disabilities in the workplace. *Journal of Occupational Rehabilitation,* 2010; 20(4):427-434
13. Kaye H, Jans L, Jones E. Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation,* 2011; 21:526-536
14. Rao D, Horton RA, Tsang HWH, Shi K, Corrigan PW. Does individualism help explain differences in employers' stigmatizing attitudes toward disability across Chinese and American cities? *Rehabilitation Psychology,* 2010; 55:351-359
15. 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
16. Jasper CR, Waldhart P. Employer attitudes on hiring employees with disabilities in the leisure and hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management,* 2013;25(4):577-594
17. Tse S. What do employers think about employing people with experience of mental illness in New Zealand workplaces? *Work,* 2004; 23:267-274
18. Shankar J, Liu L, Nicholas D, Warren S, Lai D, Tan S, Zulla R, Couture J, Sears A. Employers' perspectives on hiring and accommodating workers with mental illness. *SAGE Open,* 2014; 4:1-13
19. Prince MJ. Persons with invisible disabilities and workplace accommodation: Findings from a scoping literature review. *Journal of Vocational Rehabilitation,* 2017; 46:75-86
20. Santuzzi AM, Waltz PR, Finkelstein LM, Rupp DE. Invisible disabilities: Unique challenges for employees and organizations. *Industrial and Organizational Psychology,* 2014; 7:204-219
21. Munir F, Leka S, Griffiths A. Dealing with self-management of chronic illness at work: Predictors for self-disclosure. *Social Science & Medicine,* 2005; 60:1397-1407
22. Corbière M, Negrini A, Durand MJ, St-Arnaud L, Briand C, Fassier JB, Lachance JP. Development of the return-to-work obstacles and self-efficacy scale (ROSES) and validation with workers suffering from a common mental disorder or musculoskeletal disorder. *Journal Of Occupational Rehabilitation,* 2017; 27:329-341

FÓLK BER ÁBYRGÐ Á EIGIN HEILSU

STARF RÁÐGJAFNA HJÁ VIRK GEGNIR LYKILHLUTVERKI FYRIR ÞÁ SEM SÆKJA ÞANGAÐ SAMSTARF TIL ENDURHÆFINGAR. AÐ BORGARTÚNI 6, FJÓRÐU HÆÐ HITTUM VIÐ FYRIR ÞÆR KRISTBJÖRGU OG GUÐLEIFU BIRNU LEIFSDÆTUR SEM BÁÐAR ERU FÉLAGSRÁÐGJAFAR OG STARFA SEM RÁÐGJAFAR VIRK FYRIR BANDALAG HÁSKÓLAMANNA, BHM. ÞÆR SYSTUR HAFNA MARGT FRÓÐLEGT AÐ SEGJA UM STARF SITT HJÁ VIRK OG SÝN SÍNA Á SAMFÉLAGIÐ, SEM ÞÆR HAFNA ÖÐLAST Í RÁÐGJAFASTARFINU.

” Starf ráðgjafa hjá VIRK er ekki síst mjög skemmtilegt og eftir því fjölbreytt. Það felst í að styðja einstaklinga aftur inn á vinnumarkaðinn eftir heilsuþrest. Slíkt krefst góðra samskipta og samvinnu. Nauðsynlegt er að átta sig í upphafi á hvar viðkomandi einstaklingur er staddur í sínum heilsufarsmálum og hvað helst má gera honum til stuðnings,” segir Kristbjörg.

Er hættu á því að ráðgjafar fari að „lífa lífinu“ fyrir þá sem unnið er með á þennan hátt?

„Félagsráðgjafamenntun er þess eðlis að við sem hana höfum erum meðvituð um að blanda okkar eigin lífi ekki inn í starf okkar. Ábyrgðin er alltaf hjá einstaklingnum sem kemur til samstarfs við VIRK, hún er aldrei af honum tekin. Það er ljóst frá fyrsta viðtali, einstaklingurinn ræður ferðinni. Við ráðgjafarnir erum stuðningsaðilar og höldum utan um þá aðstoð sem veitt er,“ segir Guðleif Birna.

„Ef hvati og löngun er til staðar hjá einstaklingum til að ná bata þá gengur þetta yfirleitt vel. Stundum er þó löngunin meiri en getan. Þá þarf að vinna með það. Ef einstaklingur sér hins vegar ekkert nema hindranir á vegi sínum þá er ekki auðvelt að byrja,“ bætir hún við.

„Læknir sendir tilvísun til VIRK þar sem fram kemur ástæða til beiðni um samstarf fyrir einstakling. Sérstakt teymi vinnur með þessar beiðnir. Eftir að veitt hefur verið leyfi til samstarfsins hefst það með viðtali við ráðgjafa viðkomandi stéttarfélags. Skrið er undir þáttökusamning sem inniheldur meðal

annars áttafu prósent mætingarskyldu í úrræði. Skoðað er hvar styrkleikar viðkomandi liggja og hvernig hægt sé að vinna með þá áfram. Einnig er skoðað hvaða hindranir eru til staðar. Þetta er grunnurinn að allri okkar vinnu með þeim sem til okkar leita,“ segir Kristbjörg.

Traust og trúnaður mikilvæg

Hver hefur stjórnina í endurhæfingunni?

„Hver og einn einstaklingur setur sér markmið í endurhæfingu sinni. Einstaklingurinn stýrir hvernig á að vinna og við, ráðgjafarnir upplýsum hvað er í boði. Fyrst þarf fólk að finna út hvað það þarf að vinna með í málum sínum og síðan er skoðað hvaða úrræði koma honum að gagna í því verki. Mikilvægt er að traust og trúnaður ríki í samstarfi ráðgjafa og þjónustubegans, það er grundvallaratriði. Ráðgjöf, stuðningur og utanumhald gefur góða raun í þessu samstarfi. Við, ráðgjafarnir, erum þeir aðilar sem halda utan um stuðningsnetið sem þjónustubegar VIRK nýta sér. Þverfaglegt teymi sérfræðinga tekur ákvörðun um hvort einstaklingur hefur gagn af samstarfi við VIRK. Við ráðgjafarnir erum ekki með í þeim ákvörðunum.“ segir Guðleif Birna.



Guðleif Birna og Kristbjörg.

Er eitthvað sérstakt sem einkennir félagsmenn BHM sem sækja um samstarf við VIRK?

„Hópurinn okkar er háskólamenntað fólk á höfuðborgarsvæðinu. Sama hvaða stéttarfélagi það tilheyrir. Nema hvað þeir sem eru í Verslunarmannafélagi Reykjavíkur fá samstarf við ráðgjafa VIRK hjá VR. Lengi vel var stærsti hópurinn sem leitaði til okkar kennarar úr öllum skólastigum. Við höfum ekki gert rannsókn á ástæðum þessarar fjölgunar háskólamenntaðs fólks sem leitar til VIRK. Hins vegar höfum við séð að stærsti hópurinn glímur við andlega vanlíðan og sýnir einkenni streitu og andlegs álags, kvíða og þunglyndis,“ segir Kristbjörg.

Hvaða úrræði finnst ykkur hafa gagnast best hér hjá BHM?

„Sálfræðipjónusta er afar mikilvæg, svo og hugræn atferlismeðferð, núvitund og streitustjórnun, slökun, jóga, sjálfstyrking – raunar öll úrræði sem lúta að því að að vinna ofan af streitu og núllstilla streitukerfið. Sjúkráþjálfun er líka mikið notað úrræði. Það kemur kannski á óvart að vel menntað fólk leitar ekki nægilega eftir þeim stuðningi og forvörnum sem maður hefði búist við. Streitan virðist læðast aftan að fólki en það

bregst ekki við henni með til dæmis að leita til sálfræðings eða hreyfa sig nægilega. Þarna spilar fjárhagurinn líklega inn í,“ segir Guðleif Birna.

Hve margir ráðgjafar VIRK sinna samstarfi við félagsmenn í BHM?

„Við höfum störf hjá VIRK árið 2011. Síðan hefur orðið gríðarleg aukning á beiðnum um samstarf og ráðgjöfum fjölgað. Hingað kom fjórði ráðgjafinn til starfa 2017 og sá fimmti er að hefja starf hér núna í ár,“ segir Kristbjörg.

Álagið er einfaldlega þungbært

Verðið þið vör við svokallaða kulnun í starfi hjá þeim sem til ykkar leita?

„Margt sem við sjáum, til dæmis í kennara-
hópnum, bendir til þess að andlegt álag sé orðið meira en áður. Viðvera hefur aukist og ýmsar skyldur sem fylgja kennslu hafa orðið fyrirferðameiri, svo sem vegna nýrrar námskrár og námsmats. Tæknivæðingu hefur fleygt fram og samstarf við foreldra er meira en var. Þetta gerir auknar kröfur án þess að dregið hafi úr þeim sem fyrir voru. Við sjáum líka talsvert af háskólamenntuðu

fólki sem hefur þróað með sér vefjagigt og stoðkerfisverki í bland við andlegu vanlíðanina. Þeir sem sinna umönnun, svo sem hjúkrunarfræðingar, þroskaþjálfar og háskólamenntað fólk úr fleiri slíkum starfsgreinum hefur fjölgað komum sínum til VIRK,“ segir Guðleif Birna.

Eru þeir sem sinna fólki fjölmennari í ykkar samstarfshópi en til dæmis fræðimenn?

„Nei, ekki endilega. Það sem umönnunar-
hópurinn á sammerkt er að launin eru lág á sama tíma og álagið er orðið meira. Fleiri börn eru í bekkjum grunnskólans, hjúkrunarfræðingar hafa fleiri sjúklingum og öldruðum að sinna. Álagið er einfaldlega þungbært. Starfsfólki í þessum greinum er sagt að „hlaupa hraðar“, það kemur niður á heilsu þess og líðan. Þessi hópur hefur líka mörgu að sinna í sínu einkalífi, heimili, börnum, öldruðum foreldrum og þannig mætti telja. Aðstoð við veika og aldraða hefur heldur dregist saman undanfarin ár og þá leggst meiri vinna á aðstandendur. Þetta og hið aukna álag í starfi segir svo til sín á endanum. Það er því erfitt að segja til um orsök og afleiðingu,“ segir Kristbjörg.

”Við sjáum hér gífurlega mikinn árangur og fólk er afar þakklátt VIRK fyrir aðstoðina. Fyrir kemur að til okkar koma einstaklingar sem ekki hafa verið í vinnu í tug ára en eru svo útskrifaðir héðan út á vinnumarkaðinn. Slíkir sigrar eru frábærir.“

Er starfsfólki fjölgað í samræmi við auknar kröfur?

„Í umfjöllun fjölmiðla um þessi málefni virðist sem svo sé ekki. Ég hef þá tilfinningu að núna sé starfsfólk í BHM að súpa seyðið af bankahruninu. Margir háskólamenntaðir starfsmenn fóru illa út úr hruninu, bæði hvað snertir vinnu og fjárhag. Fólk missti húsnæði og skuldar líka mikið í námslánum. Það hefur þraukað í áratug en þar sem ástandið á starfsvettvangi hefur ekki batnað heldur oft á tíðum versnað þá sígur á ógæfuhlið. Ófaglært starfsfólk var í fyrstu fjölmennara í samstarfinu við VIRK, nú fer háskólamenntaða fólkinu mjög fjölgandi,“ segir Guðleif Birna.

Menntun ekki metin til launa

„Er kerfið að svara þjónustupörf fólks í góðærinu?“

„Við sjáum yfirleitt ekki hjá þeim sem til okkar leita merki um svonefnt góðæri. Launakjör hafa ekki í breyst í raun hjá þessum stéttum undanfarin ár. Á sama tíma og álagið hefur aukist hefur dregið úr þjónustu í kerfinu. Þetta höfum við sannarlega orðið vör við hér. Þótt að hópurinn sem við sinnum sé háskólamenntað fólk, svokölluð millistétt, eru kjör þess svona. Menntun er ekki metin til launa. Við fáum hér háskólamenntað fólk úr öllum stéttum, bæði háa sem lága og frá öllum stofnunum,“ segir Kristbjörg.

„Stærsti hópurinn sem leitar til VIRK á okkar vettvangi er með ráðningarsamning og á því allt upp í eitt ár í veikindaleyfi. Eftir það tekur við réttur þeirra hjá sjúkrasjóði viðkomandi stéttarfélags sem getur verið frá sex og upp í níu mánuði. Þessi hópur þarf því sjaldnast að leita til Tryggingastofnunar ríkisins eftir endurhæfingarlífeyri. Það léttir alla vinnu hjá okkur að hafa ekki áhyggjur af framfærslu viðkomandi þjónustuþega. Flestir þeirra fara til baka í fyrri starf að lokinni endurhæfingu. Sumir verða þó að breyta um starfsvettvang. Kosturinn við hina akademisku menntun er

að fólk getur nýtt sér hana á ýmsum sviðum atvinnulífsins.“

Nú er mikið talað um áhrif kynferðislegs ofbeldis. Er það ein ástæða fyrir kulnun í starfi?

„Það kemur vissulega oft fyrir að einstaklingar opni á slíkt þegar þeir fara að vinna í sínum málum. Þeir hafa kannski bælt þessa reynslu niður – en hún leitar upp. Ekki síst núna á tímum „MeToo“-byltingarinnar,“ segir Guðleif Birna.

Endurhæfing á forsendum hvers einstaklings

„Ég efast ekki um að það er ein ástæða kulnunar í starfi. Einstaklingar opna jafnvel á umræðu um kynferðislegt ofbeldi sem þeir sættu fyrir áratugum. Við ráðleggjum þá samstarf við Stígamót. Stundum er vegna þessa „skipt um gir“ í samstarfinu við VIRK og viðkomandi fer í áfallavinnslu. Hvert tilvik er skoðað sérstaklega. Endurhæfing fer fram á forsendum hvers einstaklings.“

Svo kemur að því að viðkomandi er tilbúinn til að fara til starfa. Þá sýnir sig oftast en ekki að ekkert hefur breyst á vinnustaðnum. Hinn endurhæfði fer þá í sömu aðstæður og hann kom úr – sama ástandið og sama álagið. Okkur finnst atvinnulífið oft ekki koma nægilega til móts við fólk, svo sem að draga úr álagi og bæta aðbúnað. Ég get nefnt sem dæmi fólk sem missir heilsuna vegna myglusvepps á vinnustað þegar það snýr oftast en ekki aftur úr endurhæfingu í sama húsnæði,“ segir Kristbjörg.

„Slíkt getur leitt til þess að fólk gefist aftur upp og leiti jafnvel aftur til VIRK. Það er mat hverju sinni hvort viðkomandi komist aftur í endurhæfingu. Sorglegt er að sjá fólk sem hefur náð góðum árangri og orðið heilsubetra versna á ný vegna þess að engar breytingar hafa verið gerðar á hinum slæmu aðstæðum,“ bætir hún við.

Mikilvægt að nýta réttindi

Hvað gerist hafi fólk orðið fyrir einelti á vinnustað – snýr það til baka?

„Sjaldnar en aðrir. Komi einstaklingar inn sem eru með ráðningarsamning er grundvallarregla hjá VIRK að þeir rjúfi samninginn ekki á endurhæfingartímabili og missi þannig mikilvæg réttindi. Áherslan er á að fólk reyni að fara aftur til starfa. Reynist starfið því óbærilegt getur það svo skipt um vettvang. Við leggjum áherslu á að fólk rjúfi ekki ráðningu. Þegar fólk er beygt þá á það helst ekki að taka slíka ákvörðun heldur þegar það er búið að ná bata,“ segir Guðleif Birna.

Hvernig mæta fyrirtæki því fólki sem kemur til starfa eftir endurhæfingu?

„Yfirleitt eru fyrirtæki jákvæð gagnvart því að fólk hefji vinnu að nýju í skertu starfshlutfalli. Fáir að byrja í skertu starfshlutfalli og lengi svo starfstíma smám saman á nokkrum mánuðum. Þegar ítrekuð veikindi koma upp á sama vinnustaðnum ætti viðkomandi stofnun eða fyrirtæki að skoða hvað veldur.“

Hvað finnst ykkur um tilraunir til að stytta vinnuvikuna?

„Hætta er á að álag aukist ef fólk á að skila sama vinnuframlagi á styttri tíma. Það þarf að minnka álag samhliða styttingu vinnuviku. Það gæti leyst vanda margra,“ segir Kristbjörg.

„Almennt má segja að kröfur séu miklar en mannskapnum er ekki fjölgað að sama skapi. Sem dæmi má nefna að skipulagi náms er stýrt ofan frá. Stundum án þess að huga nægilega að því aukna álagi sem slíkt veldur kennurum. Slíkt getur orðið ein ástæða þess að kennarar hætta og finna sér annars konar störf. Hið sama á við þegar stofnanir eða fyrirtæki eru sameinuð. Þá er stundum ekki gætt nægilega að því álagi sem breytingarnar valda starfsfólki sem kannski er þegar undir miklu álagi,“ bætir Kristbjörg við.

Á eldra fólk sama rétt á endurhæfingu og ungt fólk?

„Já, endurhæfing hjá VIRK er ekki aldurstengd. Við höfum fengið hingað einstaklinga sem eru komnir yfir sextugt en vilja vera á vinnumarkaði til sjötugs. Þeir eiga jafnan rétt og þeir sem yngri eru. Fólk sem búið er að fjárfesta í löngu og dýru námi er gjarnan ekki með sömu lífeyrisréttindi og þeir sem lengi hafa verið á vinnumarkaðinum. Þetta er ein ástæða þess að sumir reyna að vinna svo lengi sem unnt er,“ segir Guðleif Birna.



Sjáum gífurlegan árangur

Finnst ykkur að VIRK hafi gert mikið fyrir þá sem þangað sækja?

„Við sjáum hér gífurlega mikinn árangur og fólk er afar þakklátt VIRK fyrir aðstoðina. Fyrir kemur að til okkar koma einstaklingar sem ekki hafa verið í vinnu í tugir ára en eru svo útskrifaðir héðan út á vinnumarkaðinn. Slíkir sigrar eru frábærir. Í hvert sinn sem einstaklingur er útskrifaður í fullt starf eða hlutastarf er það sigur,“ segja þær Kristbjörg og Guðleif Birna nánast einum rómi.

„Við segjum þeim gjarnan sem útskrifast úr samstarfi við VIRK að þeir beri ábyrgð á eigin heilsu. Flest stéttarfélög niðurgreiða ýmis heilsuúrræði, það ætti fólk að nýta sér. Við heyrum oft í þeim sem hér hafa verið í endurhæfingu og spyrjum þá hvort þeir hafi hreyft sig og gætt að heilsu sinni – stundum er svarið nei. Hjá sumum vinnustöðum, þar sem álag er mikið, ætti að stuðla meira að heilsuþættandi úrræðum. Ábyrgðin þarf líka að liggja hjá fyrirtækjum og stofnunum,“ segir Kristbjörg.

Er vímuefnavandi ein af ástæðum þess að fólk hættir að vinna?

„Fólk má ekki vera í virkri neyslu í endurhæfingu. Eigi það í vímuefnavanda þarf það að ljúka meðferð gegn þeim vanda áður en

það kemur inn í þjónustu hjá VIRK. Á slíkt er í upphafi lagt mat hjá teymi sérfræðinganna. Fyrir kemur að fólk sé vísað frá þangað til það hefur gert eitthvað í slíkum málum. Þetta er þó ekki áberandi vandi hjá þeim sem hingað leita.“

Verðið þið varar við að einstæðir foreldrar fái fremur kulnun í starfi en aðrir?

„Allir sem hafa lítinn stuðning eru í meiri hættu – lítill stuðningur eykur líkur á kulnun í starfi,“ svarar Guðleif Birna.

Heildarsýnin hjá VIRK skiptir miklu máli

Hvað varð til þess að þið systur lærðu báðar félagsráðgjöf?

„Ég er eldri en Guðleif. Við erum aldar upp á Keldudal í Skagafirði, í stórum systkinahópi á heimili þar sem einnig ólust upp fósturbörn og tekin voru sumardvalarbörn. Starfsstéttirnar sem við kynntumst helst í upphafi voru bændur og félagsráðgjafar. Valið stóð því um þessar starfsgreinar. Ég fékk snemma áhuga á félagsmálum.

Mín skoðun er að minna sé um streitu í sveitum en styðst ekki við neinar rannsóknir. Áhugavert væri að gera slíka könnun. Vegalengdir á höfuðborgarsvæðinu og meiri

hraði á kannski sinn þátt í þessu. Ég vann lengi hjá Félagsþjónustunni. Ég var orðin þreytt á úrræðaleysi og peningaskorti sem mér fannst þar ríkja um of. Það var ein ástæðan fyrir því að ég sótti um starf hjá VIRK. Ég fylgdist af áhuga með VIRK frá stofnun þeirrar starfsemi,“ segir Kristbjörg.

„Ég þræddi sömu leið og Kristbjörg. Lauk prófi frá Fjölbrautaskólanum á Sauðárkróki og síðan félagsráðgjafanámi frá Háskóla Íslands. Fór fljótlega í fótspor hennar hér hjá VIRK. Það hefur verið ánægjulegt fyrir okkur að starfa hér saman. Samstarf okkar byggir þó auðvitað á faglegum forsendum. Stundum þurfum við að hringja hvor í aðra til þess að tala saman á systranótum,“ segir Guðleif Birna og hlær.

„Það sem gerir starfið hjá VIRK svo ánægjulegt er heildarsýnin og að hafa aðgang að góðum úrræðum og fjármagni til að geta fylgt einstaklingum eftir á árangursríkan hátt. Þetta er það sem okkur finnst svo heillandi við starfið hjá VIRK,“ segja þær Kristbjörg og Guðleif Birna.

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

HORFUR UNGS FÓLKS SEM ER HVORKI Í NÁMI NÉ VINNU



VETURINN
2017-2018 ER
ATVINNULEYSI
Á ÍSLANDI
RÚMLEGA 2%
SEM TELST LÍTIÐ
SAMANBORIÐ
VIÐ ÖNNUR LÖND
OG AÐRA TÍMA.

Þó eru í hverjum mánuði 1.000-1.400 manns á atvinnuleysisskrá Vinnuálagstofnunar á aldrinum 16-29 ára þar af 600-800 sem einungis eru með grunnskólamenntun eða tæp 60% hópsins¹. Lítil menntun ungs atvinnulauss fólks helst í hendur við þekkt brotthvarf íslenskra ungmenna úr framhaldsnámi, sem er mest meðal vestrænna ríkja innan OECD². Þessi hópur sem hvorki er í vinnu, námi né í annarri skipulagðri þjálfun á hættu á að verða félagslega einangraður, vera með tekjur undir fátækramörkum og skorta tækifæri til að bæta fjárhagsstöðu sína³. Slæm félagsleg staða hefur neikvæð áhrif á heilsufar, sérstaklega með tilliti til geðrænna sjúkdóma⁴. Þá sýna ótal rannsóknir fram á tengsl óvirkni

og verri heilsu og/eða aukinnar notkunar vímuefna. Eins virðist sem ýmsar raskanir og sjúkdómar sem oft eru viðráðanlegir með viðeigandi meðferð og félagslegum stuðningi versni við óvirkni og félagslega einangrun^{5,6,7}. Við sem samfélag erum ekki að mæta þörfum þessa hóps og ef fram heldur sem horfir bíður margra langvarandi fátækt með tilheyrandi heilsuleysi og síðar örorku, nema til komi markviss starfsendurhæfing⁸.

NEET hópurinn

Ungt fólk sem hvorki er í vinnu né í námi er á fagmáli nefndur NEET hópurinn. NEET stendur fyrir Not in Employment, Education

or Training. Í vestrænum heimi jókst hlutfall þessa hóps á árunum eftir 2008, en með markvissum aðgerðum hefur hlutfallið aðeins lækkað. Þó er meðaltal allra OECD landanna árið 2016 tæp 12%. Lægst er hlutfallið á Íslandi en árið 2015 voru 6,2% fólks á aldrinum 16-29 ára hvorki skráð í nám eða í starf. Þó hlutfallið sé lágt er fjöldinn talsverður eða 4.100 einstaklingar það ár⁹. Af þessum hópi fengu 42% atvinnuleysisbætur, 20% örorku- eða endurhæfingarlífeyri, 19% fjárhagsaðstoð frá sveitarfélagi og 19% voru ekki með skráða framfærslu og því líkast til á eigin framfæri eða fjölskyldu sinnar. Þó

fólk utan náms og vinnu sem er í hættu á að vera félagslega útskúfað í samfélaginu til frambúðar með tilheyrandi heilsuþresti verði ekkert að gert.

Íslenska leiðin – brotthvarf og örorka

Við Íslendingar erum oft sér á báti, enda finnum við stundum upp lausnir á þekktum vanda sem aðrar þjóðir hafa þróað árangursríkar leiðir til að mæta. Tvær séríslenskar leiðir tengjast ungu fólki sem hvorki er í vinnu né í námi; önnur er brotthvarf úr framhaldsskóla og hin er há tíðni örorku meðal ungs fólks.

Norræna tölfræðistofnunin NOSOSCO staðfestir til að mynda að 5% fólks á aldrinum 16-39 ára er með örorku- eða endurhæfingarlífeyri hér á landi, á meðan hlutfallið er 2% á öllum hinum Norðurlöndunum. Ástæðan er meðal annars sú að hér á landi er hægt að fá varanlega örorku- eða endurhæfingarlífeyri frá 18 ára aldri. Í Danmörku fer fólk ekki á varanlega örorku fyrr en eftir 40 ára aldur, fram að því er boðið upp á starfsendurhæfingu og hlutastörf í samræmi við starfshæfni sé nokkur möguleiki á virkni. Í Svíþjóð er örorkulífeyrir fyrst greiddur eftir 30 ára aldur en fram að því fær fólk hlutfallslegar greiðslur eftir starfshæfni. Í Noregi er gert ráð fyrir greiðslum fyrir virkni í það minnsta til 26 ára aldurs nema fólk sé alvarlega fatlað og í Finnlandi eru ekki greiddar fullar örorkubætur fyrir 31 árs aldur¹¹. Almennatryggingakerfin eru þannig verulega frábrugðin á Norðurlöndunum, en alls staðar utan Íslands má segja að gert sé ráð fyrir því að nýta starfshæfni fólks í lengstu lög og koma í veg fyrir varanlega óvirkni utan vinnu og eða náms.

Í grein Guðrúnar Ragnheiðar Jónsdóttur í Ársriti VIRK síðasta árs má vel sjá hvernig Ísland sker sig einnig úr varðandi aukningu útgjalda vegna örorkulífeyris á meðan aðrar Norðurlandþjóðir hafa dregið úr þeim útgjöldum um leið og áhersla á virkni jókst¹². Margt bendir til þess að við köstum krónunni til að spara aurinn þar sem önnur velferðarútgjöld hér á landi eru talsvert undir sambærilegum útgjöldum á Norðurlöndunum¹¹. Margvíslegar rannsóknir sýna fram á að skortur á stuðningi í upphafi erfiðleika og veikinda leiðir seinna til sjúkdóma sem verða illviðráðanlegir og leiða til varanlegrar örorku. Nýleg rannsókn Félagsvísindastofnunar¹⁰ skoðaði meðal annars aðstæður þeirra sem fengu örorku-

eða endurhæfingarlífeyri vegna sjúkdóma sem ekki voru meðfæddir. Voru það sjúkdómar tengdir stoðkerfi í 28% tilfella og geðsjúkdómar í 72% tilfella. Vandi þessa fólks birtist á margvíslegan hátt snemma á lífsleiðinni. 75% hópsins fann fyrir kvíða og/ eða þunglyndi strax í grunnskóla og 58% hafði litla trú á sér í grunnskóla. Svipaðar niðurstöður voru varðandi framhaldsskólann. Helmingur hópsins var mjög eða frekar sammála þeirri fullyrðingu að hann hefði fengið lítinn eða engan stuðning í grunnskóla og ríflega þriðjungur hafði þessa skoðun í framhaldsskóla. Lítil menntun einkennir hópinn en helmingur hópsins hafði eingöngu lokið grunnskólanámi og þriðjungur svarenda hafði byrjað í framhaldsskóla en hætt áður en náminu lauk, oftast vegna veikinda, vanlíðunar og námserfiðleika. Í rannsókn Félagsvísindastofnunar er bent á mikilvægi þess að auka aðgengi að náms- og starfsráðgjöfum, félagsráðgjöfum og sálfræðingum í grunn- og framhaldsskólum í því skyni að veita mikilvægan stuðning og styðja fólk til að halda áfram námi. Þá kemur fram skýr vilji svarenda sem hefðu viljað fá slíkan stuðning á meðan á námi stóð.

Brotthvarf úr íslenskum framhaldsskólum er það mesta sem þekktist í vestrænum heimi og er mest meðal þeirra sem standa verr hvað varðar líðan og námsgetu. Rannsóknir sýna að þeir sem hverfa frá námi geta staðið frammi fyrir skertum lífsgæðum, sálfélagslegum erfiðleikum og eiga á hættu að verða háðir þjónustu velferðarkerfisins¹³. Hátt hlutfall brotthvarfs og hátt hlutfall ungs fólks með örorku- eða endurhæfingarlífeyri hér á landi bendir eindregið til hins sama. Það þarf oft lítið til að breyta mjög miklu fyrir nemendur sem annars flosna upp úr námi. Því má ætla að stuðningur sem væri veittur af náms- og starfsráðgjöfum, sálfræðingum og skólafélagsráðgjöfum kosti mun minna fyrir samfélagið en sú þjónusta sem óvirkni fólks kallar á, í formi bótagreiðslna, félags- og heilbrigðisþjónustu og síðar starfsendurhæfingar⁸.

Lesblinda mikill áhrifavaldur

Þegar hugað er að ungu fólki sem hvorki er í vinnu né starfi þá er mikilvægt að greina stöðu hvers einstaklings og kortleggja tækifæri og hindranir. Lesblinda er dæmi um hindrun þegar kemur að námi og vinnu, þó svo hún geti einnig verið náðargáfa í sumum greinum þar sem þrívíddarskynjun lesblindra virðist nýtast t.d. í bifvélavirkjun og arkitektúr⁸. Slök lestrarfærni hefur hins vegar skýrt forspárgildi varðandi atvinnuleysi

„Þær raskanir sem hér eru nefndar eru oft meðfærilegar ef fólk fær tækifæri til að yfirvinna þær hindranir sem af þeim leiða, en versna ef fólk fær ekki tækifæri til þátttöku og verður óvirkt hvað varðar vinnu eða nám.“

einstaklingar hafi hvorki verið skráðir í nám né vinnu þurfa ekki allir í hópnum að vera í vanda⁸. Rannsókn Félagsvísindastofnunar árið 2016 meðal yngra fólks sem nýlega (árin 2012-2015) hafði fengið örorku- eða endurhæfingarlífeyri vegna geðsjúkdóma og stoðkerfissjúkdóma sýnir að 38% fólks yngra en 30 ára sem nýtur örorku- eða endurhæfingarlífeyris eru í einhverju námi og 24% eru í einhverri vinnu¹⁰ sem teljast verður jákvætt. Þá eru sumir þeirra sem eru á eigin framfæri eða fjölskyldu sinnar einfaldlega á ferðalögum að skoða heiminn. Eftir stendur að stór hluti, jafnvel tvö til þriðju þúsund manns á hverjum tíma, er ungt

sem mældist tvöfalt hærra meðal þeirra sem eru í lægsta þrepi í lestrarfærni í rannsókn sem var gerð á ýmsum færniþáttum og tengslum þeirra við atvinnulífið meðal 26 OECD ríkjá árið 2012¹⁴.

Í fyrrnefndri rannsókn Félagsvísindastofnunar meðal ungs fólks sem nýtur örorku-eða endurhæfingarlífeyris kemur fram að 33% þeirra sem eru undir þrítugu hafa verið greindir með lesblindu þrátt fyrir að einungis um 4-5% landsmanna á sama aldri ætti að hafa slíka greiningu. Enn fleiri eða um 40% hafa greinst með athyglisbrest með eða án ofvirkni og allt að 80% greina frá kvíða eða þunglyndi. Þær raskanir sem hér eru nefndar eru oft meðfærilegar ef fólk fær tækifæri til að yfirvinna þær hindranir sem af þeim leiða, en versna ef fólk fær ekki tækifæri til þátttöku og verður óvirkt hvað varðar vinnu eða nám.

Há tíðni lesblindu meðal íslenskra öryrkja hvetur VIRK og aðra þjónustuaðila til að skíma fyrir þessari röskun og bjóða tækifæri til að sporna gegn neikvæðum afleiðingum hennar. Símenntunarmiðstöðvar um land allt og Mímir símenntun á höfuðborgarsvæðinu bjóða sérhæfð námskeið sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur þróað til að bæta stöðu lesblindra gagnvart námi og vinnu. Þetta eru námskeiðin Aftur í nám og Skref til sjálfshjálpar sem einnig eru greidd af Fræðslumiðstöðinni á grundvelli laga um framhaldsfræðslu nr. 27/2010. Aðrar náms- og starfsendurhæfingarstöðvar hafa einnig mætt eftirspurn vegna þessa vanda svo sem Námsflokkar Reykjavíkur, Janus endurhæfing og Hring sjá.

Vannýtt tækifæri

Íslenskt samfélag hefur í lögum og með stefnumótun tryggt nokkuð vel réttindi fólks sem stendur höllum fæti vegna námserfiðleika eða hefur stutta formlega skólagöngu, oft vegna brotthvarfs, sem hamlar starfshæfni og frekara námi. Á grunni laga um framhaldsfræðslu standa nemendum margvísleg úrræði til boða sem mæta þörfum þeirra meðal annars fyrir styttri námsbrautum, annarskonar námsefni og lengri námstíma. Hins vegar er það dapurleg staðreynd að mörg þessara úrræða eru vannýtt í dag⁸. Á síðustu misserum hafa Mímir-símenntun, Námsflokkar Reykjavíkur og Hring sjá þurft að fella niður námskeið ætluð fólk með lesblindu og/eða litla grunnmenntun vegna ónógrar þátttöku. Fjölsmiðjan í Kópavogi sem starfað hefur við góðan orðstír er í sömu sporum.

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

Síðastliðin misseri hafa þar verið fjöldi lausra plássu og búið að loka tímabundið einni af starfsþjálfunardeildunum. Þetta er á sama tíma og fjöldi fólks með lesblindu og skyldar raskanir er hvorki í vinnu né námi og nú í janúar 2018 voru 807 ungir einstaklingar á skrá Vinnumálastofnunar einungis með grunnskólamenntun og gætu nýtt sér þessi tilboð. Hvað hindrar að ungt fólk nýti þessi tækifæri er óvíst, en það er viðfangsefni nýrrar rannsóknar höfundar sem VIRK starfsendurhæfingarsjóður og Lýðheilsusjóður styrktu. Fljótlega má vænta niðurstaðna sem vonandi birtast í næsta Ársriti VIRK.

Starfsendurhæfing, nám og/eða vinna er svarið

Samfélagið þarf að láta sig varða unga fólki sem okkar eigin skólakerfi hefur ekki náð að mæta. Samfélagið ber ábyrgð á brotthvarfi úr framhaldsskólum sem að stórum hluta er tilkomið vegna andlegra erfiðleika og námserfiðleika sem hægt er að mæta, sé vilji til þess. Norræna velferðarmiðstöðin (Nordic centre for welfare and social issues) setti á laggirnar rannsóknarverkefni undir heitinu: Young people in the Nordic Region – Mental health, Employment and Education árin 2014-2015. Á vegum þessa verkefnis voru gerðar þrjár viðamiklar viðtalsrannsóknir með ólíkum nálganir um ungt fólk sem hvorki er í námi né vinnu og glímur við geðrænan vanda. Hvort sem rannsóknirnar snéru að fólki með geðheilbrigðisþjónustu eða þeim sem fengu stuðning vegna atvinnuleysis voru niðurstöður nánast þær sömu. Ástæðurnar eru taldar þær að atvinnulausa fólkið átti við geðræna erfiðleika að stríða og unga fólkið með geðræna vandann var hvorki í skóla né vinnu. Þetta var því sami hópurinn. Niðurstöður rannsóknanna var í

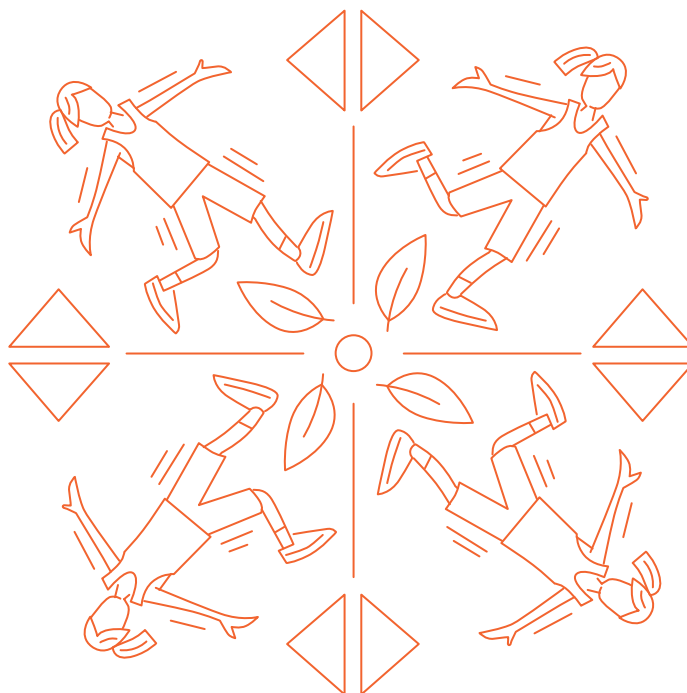
meginatriðum að þörf er á stórbættu aðgengi að geðheilbrigðisþjónustu í nærsamfélagi og aðgengilegri þverfaglegari þjónustu í tengslum við framhaldsskólana sem komi í veg fyrir að unga fólkið hverfi frá námi. Til að koma í veg fyrir að ungt fólk hætti námi vegna erfiðleika sinna þarf annars konar val um úrræði að vera í boði sem tekur við þegar og ef skóla sleppir og kemur í veg fyrir óvirkni. Ungu fólkið bendir á mikilvægi þess að minnka skrifræði sem þau sjá ofsjónum yfir og að þeir sem þjónusta þau sjái og heyri hvað þau hafi fram að færa í stað þess að líta einungis á sjúkdómsgreiningar þeirra⁶.

Með öðrum orðum þá er það ekki lausn að greiða fólki framfærslu sem duga ekki til nauðpurfta og láta það afskiptalaust. Slíkt leiðir til fátæktar sem er til lengri tíma lítið skaðleg heilsu einstaklinganna og samfélaginu öllu. Því þurfa ráðgjafar og aðrir sem vinna með ungu fólki að upplýsa það um hversu alvarlegar afleiðingar það hefur að hverfa frá námi og/eða hætta vinnu. Það á ekki að vera sjálfsgagt val og samfélagið þarf fyrst að tryggja þann stuðning og endurhæfingu sem hver og einn á rétt á og virðist skila árangri samkvæmt erlendum rannsóknnum.

Við þurfum að skapa samfélag sem gefur öllu fólki tækifæri, ekki síst þeim sem búa við margvíslega erfiðleika. VIRK starfsendurhæfingarsjóður ber ábyrgð á því að bjóða þeim einstaklingum sem glíma við heilsuþrest sem hindrar þátttöku á vinnumarkaði árangursríka starfsendurhæfingu og aðstoð við að komast út á vinnumarkaðinn. En hvert og eitt okkar ber líka ábyrgð meðal annars með því að sýna fólki umburðarlyndi og bjóða það velkomið á vinnustaði og í skóla á þeirra forsendum. Þessi hópur hefur kvartað undan óbilgírni á vinnumarkaði, skorti á sveigjanleika og tækifærum á hlutastörfum sem aðrar Norðurlandþjóðir hafa lagt áherslu á í stað örorku- og endurhæfingarlífeyris. Almennur skilningur á mikilvægi virkrar þátttöku í samfélaginu mun ýta undir líkurnar á að ungt fólk grípi þau tækifæri sem samfélagið býður upp á og þá getur hugmyndafræði VIRK um virka framtíð þessa fólks orðið að veruleika.

Heimildir

- Vinnumálastofnun. (2018). Tölfræði og útgefið efni. Sótt af <https://www.vinnumalastofnun.is/um-okkur/tolfraedi-og-utgefid-efni/maelabord/fjoldi-atvinnulausra-efnir-menntun-kyni-og-aldursbili>
- Hagstofa Íslands. (2014). Meira brottfall af framhaldsskólastigi utan höfuðborgarsvæðisins. Sótt af <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/menntun/meira-brottfall-af-framhaldsskolestigi-utan-hofudborgarsvaedisins/>
- OECD. (2016) Youth not in employment, education or training (NEET). doi:10.1787/72d1033a-en
- Olsen, T. og Tägtström, J. (2013). Introduction. Í T. Olsen og J. Tägtström (ritstj.), For that which grows: Mental health, disability pensions and youth in the Nordic countries (bls. 81–102). Sótt af http://www.nordicwelfare.org/PageFiles/13793/For_that_which_grows.pdf
- Albæk, K., Asplund, R., Barth, H., Lindahl, L., Simson, K, V. og Vanhala, P. (2015). Youth unemployment and inactivity. Kaupmannahöfn: TemaNord.
- Norden. (2016). In focus: Mental health among young people. Stockholm: Nordic Centre for Welfare and Social Issues.
- Halvorsen, B., Hansen, O. og Tägtström, J. (2013). Young people on the edge (summary): Labour market inclusion of vulnerable youths. Copenhagen: Nordisk Minister Rad.
- Björk Vilhelmsdóttir. (2017). Ungt lesblint fólk utan skóla og vinnumarkaðar (útgefin meistararitgerð). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/26621>
- Hagstofa Íslands. (2016). Mannfjöldi eftir kyni og aldri. Sótt af http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/lbuar/lbuar__mannfjoldi__1_yfirlit__Yfirlit_mannfjolda/MAN00101.px/
- Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands. (2016). Staða ungs fólks með örorku- eða endurhæfingarlífeyri. Sótt af https://www.velferdarraduneyti.is/media/skyrslur2016/Stada_ungs_folks_med_ororku_13.10.2016.pdf
- NOSOSCO. (2017). Social protection in the Nordic countries 2015/2016. Scope, Expenditure and Financing. Sótt af <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1148493/FULLTEXT02.pdf>
- Guðrún Ragnheiður Jónsdóttir. (2017). Fjöldi einstaklinga á örorku- og endurhæfingarlífeyri og virkni ungs fólks. Ársrit um starfsendurhæfingu 2017, bls. 36-39
- Sigrún Harðardóttir. (2015). Líðan framhaldsskólanemenda: Um námserfiðleika, áhrifaþætti og ábyrgð samfélags. Reykjavík: Rannsóknarstofnun í barna- og fjölskylduvernd við Háskóla Íslands.
- OECD. (2013). OECD skills outlook 2013: First results from the survey of adult skills. doi. <http://www.oecd.org/10.1787/9789264204256-en>.





Magnús Smári Snorrason, Ragnheiður Kristinsdóttir, Sigurbjörg Gunnarsdóttir, Hrönn Hinriksdóttir, Anna Lóa Ólafsdóttir, Jónína Waagfjörð, Líney Árnadóttir, Þóra Friðriksdóttir.

VIRK ATVINNUTENGING

VIRK
ATVINNUTENGING

ÁRIÐ 2016 HÓF VIRK UNDIRBÚNING PRÓUNARVERKEFNIS SEM STEFNDI AÐ ÞVÍ, MEÐ MARKVISSUM STUÐNINGI FRÁ SÉRFRÆÐINGUM Í STARFSENDURHÆFINGU, AÐ AUKA LÍKUR EINSTAKLINGA SEM ERU Í STARFSENDURHÆFINGU Á ENDURKOMU INN Á VINNUMARKAÐINN ÞRÁTT FYRIR SKERTA STARFSGETU.

Lögð var áhersla á að tengja einstaklinga inn á vinnumarkaðinn áður en starfsendurhæfingunni lauk. Þróunarverkefnið grundvallast á þeirri staðreynd að því fyrir sem einstaklingar reyna endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys, því líklegra er að þeir komist aftur út á vinnumarkaðinn. Mikilvægt er því að einstaklingum með vinnugetu sé gefið tækifæri til að komast í vinnu við hæfi snemma á starfsendurhæfingarferlinum.

Til þess að auðvelda þetta ferli var ákveðið að ráða sérstaka atvinnulífstengla sem tóku við einstaklingunum þegar stutt var eftir af starfsendurhæfingunni og byrjuðu að vinna með þeim að áætlun um endurkomu inn á vinnumarkað. Þannig var aðlögun inn á vinnumarkaðinn tvinnuð markvisst inn í starfsendurhæfingu einstaklingsins og atvinnulífstenglarnir tengdu sig, og einstaklinginn í þjónustu, við stofnanir og fyrirtæki.

” Mikilvægt er því að einstaklingum með vinnugetu sé gefið tækifæri til að komast í vinnu við hæfi snemma á starfsendurhæfingarferlinum.“

Haustið 2016 voru tveir atvinnulífstenglar ráðnir inn í verkefnið og þeim fjölgað í þrjá haustið 2017 en frá mars 2018 hafa sex atvinnulífstenglar í fullu starfi og einn í hlutastarfi unnið við það að aðstoða einstaklinga inn á vinnumarkaðinn. Það eru ráðgjafar VIRK á höfuðborgarsvæðinu sem geta vísað einstaklingum til atvinnulífstengils en einnig geta ráðgjafar VIRK á Suðurlandi, Reykjanesi og Akranesi nýtt sér þessa þjónustu ef einstaklingur með skerta starfsgetu sem er í þjónustu hjá þeim stefnir á vinnumarkað á höfuðborgarsvæðinu.

Tvíhliða nálgun

Um tvíhliða nálgun er að ræða þar sem VIRK aðstoðar einstaklinginn en ekki síður vinnustaðinn við aðlögun að endurkomu til vinnu. Grundvöllurinn er gott samstarf við þátttakendur og að tekið sé tillit til og sýndur skilningur á mismunandi þörfum og menningu hvers fyrirtækis/stofnunar og því er efling samstarfs VIRK við fyrirtæki og stofnanir um allt land mikilvægur þáttur þróunarverkefnisins.

Í þessu skyni hafa atvinnulífstenglar VIRK heimsótt fyrirtæki og stofnanir á höfuðborgarsvæðinu til að leita eftir samstarfi og hafa um 100 fyrirtæki og stofnanir skrifað undir samstarfssamning við VIRK. Í þessum heimsóknum á vinnustaði fór fram mikil fræðsla til fyrirtækjanna bæði um starfsemi VIRK og einnig um mikilvægi þess að ráða einstaklinga með skerta starfsgetu til starfa. Ef um ráðningu er að ræða þá fylgir atvinnulífstengill VIRK einstaklingnum eftir og styður hann og vinnustaðinn eftir þörfum og aðstoðar við úrlausn hindrana. VIRK hefur mætt mjög jákvæðu viðmóti hjá öllum fyrirtækjum og stofnunum fram til þessa og stefnt er að áframhaldandi heimsóknum til fyrirtækja með samstarf í huga.



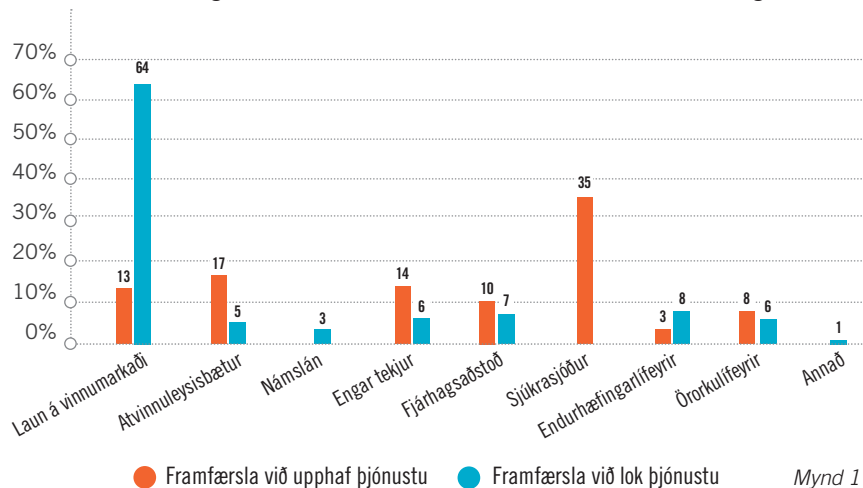
Á vormánuðum 2018 hefur um 190 einstaklingum verið vísað í þjónustu til atvinnulífstengla. Af þeim sem fengu aðstoð hjá þeim og útskrifuðust árið 2017 fengu 64% þeirra laun á vinnumarkaði og um 40% þeirra fengu tækifæri til að fara í starfið með stigvaxandi aukningu á starfshlutfalli yfir ákveðinn tíma. Á meðfylgjandi mynd má sjá framfærslu við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK fyrir þá einstaklinga sem útskrifuðust

úr starfsendurhæfingu árið 2017 og höfðu fengið aðstoð atvinnulífstengils við að undirbúa endurkomu á vinnumarkað.

Ráðningar hafa gengið vel og bæði vinnuveitendur og nýju starfsmennirnir hafa lýst yfir ánægju með þróunarverkefnið. Það sem af er árinu 2018 þá hafa um 45 manns fengið vinnu með aðstoð atvinnulífstengla.

Framfærsla við upphaf og lok þjónustu

einstaklingar útskrifaðir árið 2017 eftir aðstoð frá atvinnulífstengli



ÞÓRARINN GUNNAR BIRGISSON framkvæmdastjóri Birgisson

VÆNTINGASTJÓRNUN ER MIKILVÆG



„VIÐ HÖFUM RÁÐIÐ EINSTAKLINGA Í VINNU SEM ERU AÐ KOMA ÚR SAMSTARFI VIÐ VIRK OG ÞAÐ HEFUR GENGIÐ VEL. ATVINNULÍFSTENGLAR ÞAR HAFU HAFT SAMBAND VIÐ OKKUR OG Í FRAMHALDI AF ÞVÍ ER VIÐKOMANDI STARFSMAÐUR RÁÐINN Í ÁKVEÐIÐ STARFSHLUTFALL TIL AÐ BYRJA MEÐ,“

segir Þórarinn Gunnar Birgisson. Hann er framkvæmdastjóri fyrirtækisins Birgisson sem hefur söludeild og skrifstofur við Ármúla í Reykjavík.

„Starfsmenn hjá okkur eru um tuttugu, samvalinn hópur og því er mikilvægt að undirbúa komu nýs starfsmanns sem best. Atvinnulífstengillinn hjá VIRK og sérfræðingar þar hafa ásamt tilvonandi starfsmanni komið sér niður á heppilegt starfshlutfall í upphafi. Lagt er þá upp með að viðkomandi sé ekki í fullu starfi. Á bak við slíka ákvörðun er reynsla, þekking, fræði og hugsun.“

“Ég hef orðað það svo að ég vildi heldur að viðkomandi lyki ferlinu eins og lagt var upp með og yrði starfsmaður hjá fyrirtækinu árum saman fremur en að hann stæði sig súper vel í þrjá mánuði – en yrði svo að hætta af því að hann hefði ætlað sér um of.“

Hvernig er svona hlutastarf skipulagt?

„Við byrjum með þriggja mánaða starfsreynslu þar sem ákveðinn vinnutími er markaður og umsamin laun greidd í hlutfalli við það. Eftir þrjá mánuði hefur staðan verið tekin aftur. Viðkomandi aðilar síðan ráðnir í framhaldi af því í herra starfshlutfall og loks í fullt starf. Mitt hlutverk er að gæta þess að rammanum sé fylgt eftir.“

Hvernig snýr þetta að öðrum starfsmönnum fyrirtækisins?

„Fyrirtækið verður að undirbúa aðra starfsmenn varðandi tímarammann – öllum verður að vera ljóst frá upphafi hver hann á að vera. Mikilvægt er einnig að ákveðin væntingastjórnun sé ljós á milli hlutaðeigandi. Með öðrum orðum þá þarf að ríkja skilningur á báða bóga á að viðkomandi byrji hægt og rólega en auki svo starfshlutfallið þegar hann treystir sér til. Einstaklingurinn verður að átta sig á að ekki er ætlast til meiru af honum er ramminn segir til um.“

Samskiptin við VIRK hafa verið góð

Hvernig gengur að halda tímarammanum eins og lagt er upp með?

„Atvinnulífstengill hjá VIRK er í sambandi við hinn nýja starfsmann og okkur hér hjá fyrirtækinu. Það er mikilvægur stuðningur við þetta ferli. Það er í raun framhald af því ferli sem áður hefur átt sér stað hjá VIRK í þá átt að viðkomandi starfsmaður komist aftur út á vinnumarkaðinn. Skiljanlega er auðveldara fyrir hinn nýja starfsmann að tjá sig við atvinnulífstengilinn til að byrja með, ef þörf gerist, fremur en vinnuveitandann.“

Þýðingarmikið er að öllum sé vel ljóst hvert ferðinni sé heitið. Það hafa komið mjög jákvæðir hlutir út úr þessari samvinnu. Vegna hinna nýju hlutastarfsmanna hafa komið hingað sjúkrapjálfarar og fleiri til þess að skoða hið varðandi vinnuumhverfi. Það

hefur svo komið okkur að gagni varðandi starfsumhverfið yfirleitt. Við höfum í framhaldi af þessu lagfært ýmislegt sem við höfðum ekki hugmynd um að gæti orðið betra, svo sem varðandi tæki og tól, ákveðna tegund af stólum og þannig mætti telja.“

Hefur fyrirtækið ykkar haft annan ávinning af að ráða starfsmann sem kemur úr samstarfi við VIRK?

„Já, einkum á sviði væntingastjórnunar gagnvart starfsmönnum yfirleitt. Vissulega hefur verið hugað að slíku áður. Þær línur skerpast hins vegar þegar þarf að fara svona vandlega yfir hvers á og má vænta af nýjum starfsmanni sem byrjar í hlutastarfi. Þá skoðar maður samskiptin af aukinni gagnrýni. Skoðar hvort menn séu almennt sammála um til hvers er ætlast af hverjum og einum starfsmanni. Þetta hefur orðið til að rifja upp og skerpa á markmiðum í þeim efnum. Á hinn bóginn er ekki auðvelt í svona fyrirtæki að vera með of niðurnjörvaða starfslýsingu. Samskiptin við VIRK hafa verið góð og ég sé ekki betur en allir hafi grætt á þessu.“

Fólk vill gjarnan sanna sig á nýjum vinnustað

Hafa engir erfiðleikar komið upp?

„Jú, það er eðlilegt að eitthvað komi upp. Í okkar tilvikum hefur reyndar helst þurft að halda aftur af viðkomandi hlutastarfsmönnum. Þegar fólk fer að líða betur og falla til innan fyrirtækisins þá er mikilvægt að minna á að halda sig við planið. Ekki vinna meira en lagt var upp með. Það er svo auðvelt að fara úr þrjátíu prósentum upp í fimmtíu prósent eftir mánuð eða jafnvel upp í hundrað prósent. En þá er allt planið fallið um sjálft sig. Íslenski hugsunarhátturinn er ríkur í fólk, það vill sanna sig þegar það byrjar á nýjum vinnustað. Það hefur þurft nokkrum sinnum að ítreka að verið væri að leggja út í vegferð sem skipulögð hefði verið af VIRK

og það bæri að halda sig við umsaminn tíma. Það væri einfaldlega ekki ætlast til meira vinnuframlags en samið var um.“

Menn taka því vel þegar væntingastjórnun er til staðar. Ég hef orðað það svo að ég vildi heldur að viðkomandi lyki ferlinu eins og lagt var upp með og yrði starfsmaður hjá fyrirtækinu árum saman fremur en að hann stæði sig súper vel í þrjá mánuði – en yrði svo að hætta af því að hann hefði ætlað sér um of. Þá væri ávinningur okkar beggja horfinn. Svona löngu þarf að fylgja vel eftir af hendi yfirmanns. Ég hef fundið að viðkomandi einstaklingar hafa kunnað því vel að fylgst sé með á þennan hátt. Að yfirmönnum sé ekki sama um þá.“

Gleðilegt að sjá menn fá sjálfstraustið á ný

Hvernig reynsla hefur þetta samstarf verið fyrir þig sem framkvæmdastjóra?

„Það er mikilsverð tilfinning að geta á þennan hátt látið gott af sér leiða. Stutt einstakling út á vinnumarkaðinn á ný sem hefur af einhverjum orsökum orðið að yfirgefa hann um tíma. Það er gleðilegt, að sjá fólk sem vegna veikinda hefur orðið niðurdregið, brjótast út úr skelinni og fá sjálfstraustið á ný. Fylgjast með sjálfsmýnd þess vaxa hægt og rólega. Það veitir gleði að hafa haft eitthvað um það að segja að þessir aðilar kæmust aftur til vinnu – hvort sem viðkomandi einstaklingar halda áfram störfum við þetta fyrirtæki eða fara eitthvað annað. Við höfum góða reynslu af þeim einstaklingum sem komið hafa úr samstarfi við VIRK og getum vel hugsað okkur að ráða fleiri ef þörf gerist í fyrirtækinu.“

Væntingastjórnun er málefni sem mætti veita meiri athygli hér á landi. Ég hef starfsreynslu frá Danmörku, þar er væntingastjórnun í heiðri höfð. Ég hef farið eftir því sem ég lærði þar. Þetta viðhorf í væntingastjórnun er í æði mörgum tilvikum inngróið fyrirtækjarekstri í Danmörku. Menn tala þar opinskátt um væntingar. Starfsfólk er þar fremur hrósað en viðgengst hér – en á sama hátt er fólk líka gagnrýnt á beinskeyttan hátt. Það tekur þeirri gagnrýni ekki neikvætt, fer ekki í vörn, heldur hummar við og segir: „Já, þetta er líklega rétt, þarna má bæta sig.“ Á þennan hátt verða samskiptin hreinskiptnari og opnari. Af þessu getum við Íslendingar lært – bæði stjórnendur og annað starfsfólk.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

MÉR ÞYKIR MJÖG VÆNT UM VIRK

VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR Á TÍU ÁRA AFMÆLI Í ÁR.
MARGT OG MIKIÐ HEFUR BREYST Í ÍSLENSKU SAMFÉLAGI SÍÐAN
ALÞÝÐUSAMBAND ÍSLANDS OG SAMTÖK ATVINNULÍFSINS AUGLÝSTU
EFTIR FRAMKVÆMDASTJÓRA OG VIGDÍS JÓNSDÓTTIR TÓK TIL STARFA
SEM SLÍKUR – MIKLUM MUN MEIRA HEFUR ÞÓ BREYST Í STARFI VIRK
ÞENNAN ÁRATUG.

Ég horfi á þessa konu, hana Vigdísi Jónsdóttur framkvæmdastjóra VIRK, hita kaffi fyrir mig í eldhúsinu sínu í Hafnarfirði og fæ ekki varist þeirri hugsun að ætti ég að nefna eitthvað sem einkenni hennar persónu væri það orðið; birta. Hennar bjarta ára kann að eiga sinn þátt í hinum mikla vexti og árangri sem starfsemi VIRK einkennist af.

„Ég lærði hagfræði af því að ég vildi vera sjálfstæð og geta séð fyrir mér,“ svarar Vigdís þegar ég spyr hana, í framhaldi af ofanefndri hugsun, hvers vegna hún hafi valið hagfræðinám að loknu stúdentsprófi frá Flensborgarskóla í Hafnarfirði.

„Síðasta prófinu í menntaskóla, tvöföldu frönskuprófi, lauk ég satjándra desember 1984. Svo fór ég upp á fæðingardeild og ól son þann nítjándra desember. Tuttugasta og fyrsta desember fékk ég að fara út og setja upp stúdentshúfuna með skólasystkinum mínum – síðan aftur upp á deild í þrjá daga. Þá lágu sængurkonur á fæðingardeild í fimm daga,“ segir Vigdís og hellir kaffi í bolla fyrir mig.

„Satt að segja var ég óviss hvað ég ætti að læra eftir stúdentsprófið,“ bætir hún við.

„Ég hafði haft áhuga á læknisfræði, var góð í líffræði og stærðfræði. Síðustu önnina í Flensborg tók ég hagfræðiafanga og fannst sú grein líka áhugaverð. Reyndar hef ég

alltaf haft áhuga á því sem ég hef verið að gera hverju sinni. Ég setti á sínum tíma fyrir mig inntökuprófið hvað læknisfræðina varðar. Óttaðist að ná ekki inn og sitja þá uppi með ógreitt námslán. Eftir á séð hefði ég kannski átt að láta á þetta reyna. Hins vegar þýðir ekki að hugsa um slíkt núna, maður lifir lífinu áfram – ekki aftur á bak,“ segir Vigdís um leið og hún ber fram girnilega rúllutertu og ristað brauð.

„Kannski hefur þó áhugi minn á læknisfræðinni valdið því að ég sótti inn í heilbrigðisgeirann – næstum eins og ósjálf-rátt. Fyrsta starfið mitt eftir háskólanám var hjá Félagi íslenskra hjúkrunarfræðinga, ég gerðist hagfræðingur þess félags, vann þar í sjö ár og gekk vel. Mér fannst sérlega áhugavert að sjá hve hjúkrunarfræðingum þótti vænt um starfið sitt.

Síðan ákvað ég að söðla um og fara til Danmerkur til að læra mannauðsstjórnun. Mér hefur alltaf líkað vel að vinna í nánnum tengslum við fólk. Þegar ég kom heim eftir



Það nám árið 2001 lágu störf ekki endilega á lausu. Mér bauðst samt starf hjá SKÝRR við innleiðingu á mannauðskerfum hjá ríki og Reykjavíkurborg. Þar starfaði ég í sex ár og var boðin stjórnunarstaða eftir þrjá mánuði.

– Ég get ekki neitað því að mér fannst það gaman. Ég er metnaðarfull og finnst gaman að stjórna,“ segir Vigdís brosdandi og sest andspænis mér við eldhúsbordid.

Stjórnandi þarf að skapa sér virðingu

„Hjá SKÝRR var ég með mjög góðan hóp af vel menntuðu fólki sem var á réttri hillu í starfi. Það er lærdómsríkt að fylgjast með fólki, sjá það þróast í starfi og gera sér grein fyrir hvernig hægt er að laða það besta fram hjá hverjum og einum. Stjórnandi þarf að skapa sér virðingu meðal starfsfólks en má þó ekki setja sig á háan hest. Maður þarf að vera maður sjálfur og manneskja – en samt að vera aðeins ofan við. Þetta er nauðsynlegt því stundum þarf að taka á erfiðum málum og vera fær um það.“

Stjórnunarstörf eru oft erfið og sumt fólk ræður maður hreinlega ekki við. Þannig er það bara. Ég hef vissulega átt ágætan stjórnunarferil – en hann hefur ekki bara verið beinn og breiður – ég hef í störfum mínum þurft að takast á við ýmsan vanda. Erfiðustu ákvarðanir sem ég hef tekið sem stjórnandi varða uppsagnir starfsfólks. Í þeirri stöðu er engin leið auðveld en hreinskiptni mikilvæg. Við slíkar aðstæður er þýðingarmikið að viðkomandi starfsmaður fái að halda eins mikilli reisu og auðið er.“

VIRK að mestu séríslensk hugmynd

Hvernig varð VIRK til?

„Samið var um stofnun VIRK í almennum kjarasamningum í febrúar 2008. Þá sömdu Samtök atvinnulífsins og Alþýðusamband Íslands um að stofna svokallaðan endurhæfingarsjóð. Nokkrum mánuðum síðar komu síðan opinberir atvinnurekendur og stéttarfélag að verkefninu. Þetta var þríhliða samkomulag sem ríkið átti að koma að líka. Aðilum vinnumarkaðarins fannst ekki nóg

” En leiðarljós okkar hjá VIRK var að við ættum að koma til viðbótar þeirri þjónustu sem fyrir hendi var og markmiðið var skýrt – að koma sem flestu fólki aftur út á vinnumarkaðinn.“



Við undirritun nýrrar skipulagsskráar fyrir Starfsendurhæfingarsjóð í janúar 2009.

„Niðurskurður sem varð í kjölfar hrunsins í heilbrigðisgeiranum hefur til dæmis valdið því að við erum að fá til okkar hjá VIRK of veikt fólk. Það er vandi sem þarf að vinda ofan af í samstarfi við heilbrigðiskerfið.“

að gert í tilvikum þar sem starfsmenn áttu við langvinn veikindi að stríða.

Segja má að VIRK sé að mestu séríslensk hugmynd – það er að stéttarfélög og atvinnurekendur taki höndum saman á

þennan hátt. Fyrirkomulag varðandi veikindi starfsfólks á Íslandi er að mörgu leyti ólíkt því sem gerist á hinum Norðurlöndunum. Hér á landi bera aðilar vinnumarkaðarins svo mikla ábyrgð. Fólk fær greidd laun í langan tíma frá atvinnurekanda en á hinum Norðurlöndunum tekur hið opinbera við launagreiðslum eftir tvær til þrjár vikur. Þarna er stór munur.

Í Bandaríkjunum og Þýskalandi er til dæmis starfsendurhæfing tengd framfærslu fólks. Atvinnurekendur tryggja sig þá gagnvart veikindum starfsfólks. Tryggingafélögin sjá svo um starfsendurhæfinguna því þau bera ábyrgð á greiðslum.

Það er eðlilegt hér á landi að aðilar vinnumarkaðarins sjái um starfsendurhæfingu því þeir bera svo mikla ábyrgð á greiðslum til starfsmanna í veikindum. Hér er langur veikindaréttur og einnig koma þarna inn í sjúkrasjóðir stéttarfélaganna. Þeir síðarnefndu greiða kannski áttatíu prósent af launum í sex mánuði eftir að veikindarétti lýkur. Loks eru það lífeyrissjóðirnir sem greiða háar upphæðir í örorkulífeyrsgreiðslur. Starfsemi VIRK er því ekki að erlendri fyrirmynd en eðlileg miðað við íslenskar aðstæður.

Stofnun VIRK finnst mér bera vott um mikla framsýni hjá aðilum vinnumarkaðarins. Þeir Gylfi Arnbjörnsson og Vilhjálmur Egilsson áttu

þarna stóran hlut að máli, brunnu fyrir því og lögðu mikið á sig til að koma stofnun VIRK á fót.“

Fyrstu starfsdrögin skrifuð á ælupoka frá Croatia Airlines

Hvernig hófst starfsemi VIRK?

„Ég hóf störf hjá VIRK 15. ágúst 2008. Starf framkvæmdastjóra þessa nýstofnaða endurhæfingarsjóðs hafði verið auglýst en ég var þá í ágætu starfi hjá Glitni – stýrði þar þjónustuborði í upplýsingatækni og leið vel.

Áður hafði ég um tíma verið í starfi sem mér líkaði ekki að öllu leyti. Ég hafði haft vit á að segja strax upp og fékk mjög fljótt starfið hjá Glitni. Ég var svo skamma stund atvinnulaus að ekki er hægt á neinn hátt að leggja það að jöfnu við erfiðleika sem margt fólk mátti reyna í kjölfar hrunsins eða af öðrum orsökum. Fann þó aðeins á eigin skinni hve gríðarlegt öðryggi fylgir að hafa ekki starf og hef því skilning á slíkum aðstæðum.

Ég hafði satt að segja, þegar auglýsingin umrædda var birt, ekki hugmynd um að Glitnir stæði illa. Ég man að ég skoðaði auglýsingu eftir framkvæmdastjóra fyrir VIRK og hugsaði með mér að nánast allt það sem þar var óskað eftir ætti vel við mig. Leitað var að manneskju sem hefði reynslu

af stjórnun, vinnu með heilbrigðisstéttum, sem hefði innsýn inn í störf stéttarféлага og fleira mætti telja. Ég gerði samt ekkert í málinu fyrr en umsóknarfrestur var nánast runninn út. Þá datt mér allt í einu í hug að senda inn ferilskrá og lét fylgja að hún mætti vera með ef henta þætti.

Svo var ég kölluð í viðtal. Það var að vissu leyti sköndin upplifun. Ég reyndi ekki að „selja mig“ á nokkurn hátt – sagðist meira að segja ekki vera viss um að ég hefði áhuga á þessu starfi. Þessu var ótrúlega vel tekið og ég vandlega upplýst um hvað starfið fæli í sér. Ég hlustaði og sagði fátt. Í lok viðtalsins sagði ég þó: „Mér leiðist að fara með lofræður um sjálfa mig – ég hef hins vegar alltaf náð árangri í því sem ég hef tekið mér fyrir hendur. Þið getið hringt í meðmælendur og fengið það staðfest.“

Þegar ég kom út varð ég ergileg út í sjálfa mig, fannst að ég hefði getað sagt meira um áhuga minn á starfinu. Svo ég sendi póst, þakkaði fyrir viðtalið og sagði að mér þætti þetta starf mjög áhugavert. Nokkur tími leið. Talað var við fleiri af þeim fimmtíu sem sóttu um starfið og ég var send í persónuleikapróf. Það er gjarnan gert þegar ráðið er í svona störf. Síðan var haft samband við mig og mér boðið starfið.

Áður en ég byrjaði hjá VIRK en eftir að ég var búin að ráða mig fór ég í frí með manningum mínum til Svartfjallalands. Í flugvélinni fékk ég mér hvítvinsglas og fannst ég allt í einu verða svo frjón í huga gagnvart hinu nýja starfi að ég yrði að skrifa hugmyndir mínar niður. Eina sem ég gat skrifað á voru ælupokarnir frá Croatia Airlines. Þannig skrifaði ég fyrstu drögin að starfsemi VIRK og öðru hvoru rekst ég á þessa poka þegar ég fletti gömlum skjölum.“

Skýrt markmið að koma sem flestum út á vinnumarkað

„Þegar ég kom til starfa byrjaði ég á að kaupa fartölvu og settist með hana inn í skrifstofuhorn hjá ASÍ. Ég fékk fjármagn í hendurnar og hóf hikandi starfsemina. Ég vissi satt að segja á þessum tímamarki harla lítið út í hvað ég væri að fara.“

Þá þegar hafði ég þó rætt við sérfræðinga í endurhæfingu og hélt því nú áfram. Ég vildi eiga samvinnu við til dæmis lækna, sálfræðinga og sjúkrapjálfa. Ég hafði ekki hugmynd um hvers konar fólk myndi leita til VIRK. Ég held að enginn hafi þá gert sér grein fyrir hversu mikil þörf væri á þessari

starfsemi og hversu flókið starfið yrði.

Við hjá VIRK erum að taka á móti veiku fólki og það gerir maður ekki hvernig sem er. Við komum inn í ýmis kerfi sem fyrir voru, svo sem heilbrigðiskerfi, félagskerfi og stéttarfélög. Það flækir málið síðan að menn eru ekki alltaf sammála um það hvernig beri að skilgreina starfsendurhæfingu og hver beri ábyrgð á hverju. En leiðarljós okkar hjá VIRK var að við ættum að koma til viðbótar þeirri þjónustu sem fyrir hendi var og markmiðið var skýrt – að koma sem flestu fólki aftur út á vinnumarkaðinn.

Hvernig átti að gera þetta og hverjar áherslurnar ættu að vera var ekki eins ljóst. Við höfum á þeim tíma sem VIRK hefur starfað verið að finna út úr þessu og ég vil meina að þeirri vegferð sé ekki lokið. Við erum ennþá að átta okkur á hvar við eigum að vera og það er ekki undarlegt – tíu ár er ekki langur tími í slíkt verkefni.“

Hvernig gekk í upphafi?

„VIRK hóf starfsemi sína á miklum umbrotatímum í íslensku samfélagi, rétt í þann mund sem bankahrunið varð. Á sama tíma og byggja átti þessa nýju þjónustu upp var verið að skera niður fjármagn til ýmissa ríkisstofnana. Mörgum fannst því að það fé sem VIRK fékk hefði átt að fara í annað. Ég hef skilning á þessu sjónarmiði en hef ávallt bent á það að fjármagnið sem fór í VIRK var ekki tekið frá öðrum stofnunum heldur kom til viðbótar frá atvinnulífi og lífeyrissjóðum. Þessar aðstæður ollu því hins vegar að erfitt gat verið að fá fólk til samstarfs við VIRK í upphafi. Áhugi Velferðarráðuneytisins á VIRK var einnig lítil á þessum tíma – ég var til dæmis ekki boðuð á fund sem ráðuneytið boðaði til þar sem fjallað var um starfsendurhæfingu.“

Þegar Guðbjartur Hannesson varð velferðarráðherra breyttist margt. Hann var einstakur maður. Ég minnst þess að hann kom í heimsókn til okkar í VIRK og sagði: „VIRK er til og verður til og nú skulum við vinna saman.“ Eftir það varð samstarfið við hið opinbera betra. Vissulega finnum við þó stundum enn fyrir því að vera ekki ríkisstofnun. Á móti kemur að aðilar vinnumarkaðarins og stéttarfélagin standa við bakið á starfsemi VIRK og hafa barist fyrir henni. Hún snertir þeirra hagsmuni og það ber ekki að vanmeta. Þetta hefur verið ómetanlegur stuðningur í þeim ólgusjó sem VIRK hefur siglt, það hefur ekki alltaf verið eining um hvert stefna beri.“

Ekkert lát á eftirspurn

Óx VIRK hratt?

„Já, mjög hratt, á tímabili voru langir biðlistar eftir þjónustu og sú er einnig raunin í dag því miður. Ég hélt lengi vel að verið væri að „taka kúfinn“ af þörfinni hjá fólki eftir starfsendurhæfingu. En það er ekkert lát á eftirspurninni eftir samstarfi við VIRK hjá þeim sem einhverra hluta vegna eru ekki lengur úti á vinnumarkaðinum.“

Hverjar eru helstu orsakir þess að fólk leitar til VIRK?

„Flest fólk sem leitar eftir þjónustu VIRK á í vanda vegna stoðkerfis eða geðrænna kvilla. Mjög mörgum tekst í samstarfi við VIRK að endurhæfast og komast til starfa á vinnumarkaðinum. En það er þó alltaf einhver hópur sem ekki tekst að endurhæfa. Orsökina liggur stundum í því að fólk er of veikt þegar það kemur til okkar. Það hefði þurft að fá meiri hjálp innan heilbrigðiskerfisins áður en það færi í starfsendurhæfingu eða heilsubresturinn er það alvarlegur að endurkoma á vinnumarkað er ekki raunhæf.“

„Ég ákvað að mæta þessu með því að spýta í. Þeir Gylfi Arnbjörnsson og Vilhjálmur Egilsson voru sammála mér þar – sögðu sem svo: Nú þarf fólk virkilega á þessari þjónustu að halda.“

Niðurskurður sem varð í kjölfar hrunsins í heilbrigðisgeiranum hefur til dæmis valdið því að við erum að fá til okkar hjá VIRK of veikt fólk. Það er vandi sem þarf að vinda ofan af í samstarfi við heilbrigðiskerfið. Fólk á að fá betri hjálp áður en það kemur til

VIRK í starfsendurhæfingu. Hins vegar er stundum ekki auðvelt að greina þetta í upphafi þjónustu og við viljum gjarnan að fólk fái að njóta vafans. Stundum tekst að ná góðum árangri þótt ekki hafi blásið byrlega í fyrstu.

Annað er það að jafnvel þótt viðkomandi einstaklingar nái ekki í fyrstu atrennu að komast út á vinnumarkaðinn þá nær hann oftast betri líðan. Þann árangur ber líka að meta. Þessu fólki tekst kannski að komast til starfa sem sjálfbóðaliðar eða í lítið starfshlutfall þótt það sé ekki enn fært um að fara í fullt starf á hinum almenna markaði. Það öðlast meiri menntun og lífr betra lífi með sinni fjölskyldu og þarf jafnvel að nota lyf og heilbrigðisþjónustu minna en annars væri. Þetta skilar sér inn á heimilin, til barnanna og þannig út í samfélagið.“

Hvernig fólk leitar til VIRK?

„Það er búinn að vera mikill „rússibani“ með VIRK á allan hátt. Við vissum í upphafi ekki hvaða fólk kæmi til okkar og við höfum frá upphafi verið að þróa betur árangursríkar aðferðir í þjónustunni. Fyrst kom margt ófaglært fólk en upp á síðkastið hefur aukist að til VIRK leiti vel menntað fólk sem hefur kulnað í starfi. Þetta á við til dæmis um kennara, fólk í heilbrigðisstéttum – ekki síst þá sem vinna við umönnun. Greinilega er mikið álag á fólki sem sinnir þessum störfum og það þyrfti að skoða nánar.

Ingibjörg Jónsdóttir, forstöðumaður hjá Institutet för Stressmedicin í Gautaborg, hefur bent á að skoða þurfi uppbyggingu starfa í fyrrnefndum starfsgeirum. Ingibjörg hefur stundað rannsóknir á ýmsu því sem viðkemur starfsþroti fólks. Hún hefur til dæmis vakið athygli á að fyrirkomulag á borð við að hafa einn stjórnanda yfir allt að fimmtíu starfsmönnum sé varla fólki bjóðandi. Þá er vinnumarkaðurinn að taka miklum breytingum í kjölfar hinnar stafrænu þróunar. Allt þetta skapar óróa sem getur valdið kvíða.“

Hefur aldur eitthvað að segja í þessu sambandi?

„Já, til okkar leitar oft fólk sem ræður ekki lengur við núverandi starf, sem það hefur jafnvel menntað sig til á sínum tíma. Það fólk þarf að umskóla sig, ef svo má segja, það þarf að hjálpa því að finna starf við hæfi.“

Hvernig ræður þú ráðgjafa til VIRK?

„Félagsráðgjafar hafa komið sterkir inn

ásamt fleiri fagstéttum svo sem sjúkra-þjálfurum og iðjuþjálfum. Í fyrstu voru menn með þær hugmyndir að það þyrfti ekki að fá háskólamenntað fólk sem ráðgjafa. Talið var þjónustufulltrúar myndu geta sinnt slíkum störfum. Fljótlega var þó snúið af þeirri leið og fólk áttaði sig á að til að endurhæfa fólk til starfa yrði að vera fyrir hendi staðgóð þekking.

Það er ekki sama hvernig komið er til móts við fólk sem glímir við vanda. Að vera ráðgjafi er gríðarlega erfitt starf. Ráðgjafinn þarf bæði að ráða við að sýna fólki stuðning og hvatningu en án þess þó að taka vandamálin of mikið inn á sig eða verða meðvirkur. Ekki dugar að ráðgjafinn „brenni upp“ sjálfur. Við höfum verið heppin með ráðgjafa og eigum í þeim hópi öflugt fólk. Ég er þakklát fyrir það. Ráðgjafarnir fá handleiðslu hjá fagfólki þegar þörf er á. Almennt þarf fólk í svona störfum á handleiðslu að halda.“

Skilningur á starfsemi VIRK hefur aukist

Hvað er lögd áhersla á í samstarfi VIRK og einstaklinga?

„Við hjá VIRK leggjum mikla áherslu á að einstaklingar, sem eru í samstarfi við okkur, ráði sem mest ferðinni í sínum málum. Út frá því er gengið. Fólk verður að vera bílstjóri í sínum bíl. Hlutverk VIRK er að hjálpa fólki til sjálfshjálpar. Það hefur tekist að mestu leyti en vissulega má alltaf gera betur. Við erum núna að innleiða nýtt upplýsingakerfi sem hjálpar til í þessum efnum.“

Hefur skilningur samfélagsins aukist á starfsemi VIRK?

„Já, mér finnst það. Á undanförunum árum hefur viðhorfið til VIRK verið að breytast. Ég viðurkenni að þegar ég, árið 2008, var nýbyrjuð að starfa fyrir VIRK og bankahrúnið varð nokkrum vikum síðar þá óttaðist ég að þessi starfsemi yrði lögd af. Ég ákvað að mæta þessu með því að spýta í. Þeir Gylfi Arnbjörnsson og Vilhjálmur Egilsson voru sammála mér þar – sögðu sem svo: „Nú þarf fólk virkilega á þessari þjónustu að halda.“

Þótt ég væri þá ekki komin langt með undirbúning þá setti ég starfsemina af stað. Ég byrjaði með tvo eða þrjá ráðgjafa í einskönar tilraunaverkefni með nokkrum stéttarfélögum. Við hrundum þessu af stað og árið 2009 komu fyrstu ráðgjafarnir til starfa hjá VIRK. Við héldum fundi með þessum nýju ráðgjöfum og ég fann svo vel

að nú var virkilega eitthvað að gerast. Fólk fór að koma inn í þjónustu. Aðstæðurnar voru þannig að ekki var um annað að ræða en fara bara af stað og læra af reynslunni. Ég er ekki viss um að langur undirbúningur hefði skilað betri árangri. Vissulega höfum við misstigið okkur í ferlinu – en þá höfum við stigið til baka og haldið svo áfram.“

Hvernig er varið samstarfi við fyrirtæki?

„Við erum núna að byggja upp mjög markvissat samstarf við fyrirtæki um að taka á móti einstaklingum til starfa með skerta starfsgetu. Þetta verkefni gengur vel og verður þróað áfram á margan hátt. Hins vegar er einnig komin í gang umræða um hvort VIRK gæti komið meira að forvörnum. Ég er ekki frá því að það geti gengið. En slíkt þarf að móta m.a. í samstarfi við Vinnueftirlitið sem hefur lögbundið hlutverk í forvörnum. Líka höfum við velt fyrir okkur hvort við gætum hjálpað fólki fyrr í ferlinu. En vissulega er á hverjum tíma fjöldi fólks á vinnumarkaði sem líður illa – og hvar eigum við þá að setja mörkin? Ekkert okkar gengur í gegnum lífið áfallalaust. Þetta þarf því að skoða mjög vel en við hjá VIRK erum ávallt tilbúin til að skoða nýjar leiðir til árangurs.“

VIRK er orðið stórt og öflugt net

Hvað eru margir sem starfa hjá VIRK?

„Á skrifstofu VIRK í Guðrúnartúni 1 eru fjörutíu og fimm starfsmenn. Starfsemi VIRK er umfangsmikil, markviss stuðningur við ráðgjafa og mikið er um samninga. Við kaupum úrræði af fimm hundruð þjónustuaðilum, utan um það þarf að halda og ekki síður fjármálin. Einnig starfa í Guðrúnartúni þverfagleg teymi sem fara yfir málefni einstaklinga í þjónustu og meta stöðu og framgang í starfsendurhæfingunni ásamt ráðgjöfunum. Áður var þetta í höndum verkataka en á undanförunum ári höfum við í auknum mæli verið að færa þennan þátt starfseminnar frá verktökum til starfsmanna. Svo starfa hjá VIRK fimmtíu og tveir starfsendurhæfingarráðgjafar víða um land.

VIRK er í samstarfi við öll stéttarfélög, lífeyrissjóðina, samtök atvinnurekenda, allt heilbrigðiskerfið, endurhæfingarkerfið, alla heilsugæsluna, félagsþjónustu sveitarfélaganna, Vinnuálastofnun, Tryggingastofnun og ráðuneytið – alla þessa þræði þurfum við að halda utan um. Hlutverk mitt er í raun að stýra þessu samstarfi. Þess ber að geta að veltan hjá VIRK er um þessar mundir þrjú og hálfur milljarður króna á ári.



Vigdís hlaut stjórnendaverðlaun Stjórnvísir árið 2015.

Við erum með núna um tvö þúsund og fjögur hundruð einstaklinga í þjónustu. Þeir hafa snertifleti við alla þessa fjölmörgu aðila í kerfinu. Það fer ekki hjá því að í leiðinni verðum við hjá VIRK vör við ýmsa bresti í öllu þessu kerfi.“

Hvernig gengur að fá vinnu hjá fyrirtækjum fyrir þjónustupega VIRK?

„Það er farið að ganga betur, sérstaklega eftir að við fórum markvisst af stað til að leita eftir slíku. Hluti af starfsmönnum VIRK í Guðrúnartúni eru svokallaðir atvinnulífstenglar. Þeir fara með fólki út í fyrirtækin og leita eftir störfum. Bjóða samstarf við VIRK. Þegar losnar starf sem hentar er haft samband. Við hjá VIRK eigum líka að láta vita þegar til okkar kemur fólk sem við teljum að geti verið eftirsóknarverðir starfskraftar í ákveðin störf. Stundum fer fólk til vinnu með svokallaðan starfssamning, þ.e. Tryggingastofnun ríkisins borgar á móti fyrirtækinu. Hitt er þó alveg eins algengt að fyrirtæki borgi launin að fullu.“

Þessi vaxandi þáttur í okkar starfsemi hefur gengið vonum framár. Við getum ekki ætlað fólki sem á við vanda að stríða, jafnvel ævina á enda, að fara út á vinnumarkaðinn hjálparlaust. Þess vegna höfum við undanfarið lagt aukna áherslu á að hjálpa þessu fólki lengra út í atvinnulífið

og við lítum á það sem hluta af starfsendurhæfingarferlinu. Á því sviði tel ég að VIRK muni m.a. vaxa. Á sama tíma stöndum við vörð um ráðgjafana okkar sem eru í hinum persónulega stuðningi og beinist aðallega að því að byggja upp sjálfsmynd einstaklingsins. Þetta er því margþætt.“

Er mikil þörf á að styrkja innviði kerfisins?

„Já, það er víða þörf á að styrkja innviði en hér er líka verið að gera margt vel. Því má ekki gleyma né vanmeta. Það er til staðar mikið af þjónustu þar sem unnið er gott starf. Þar sem við þurfum sérstaklega að gera betur er á sviði geðheilbrigðisþjónustu og heilsugæslu. Ef til dæmis boðið væri upp á sálfræðiþjónustu fyrr í ferlinu þá myndu færri þurfa að koma til okkar í VIRK. Stjórnvöld hafa lýst því yfir að einmitt á þessu sviði ætli þau að gera betur svo ég leyfi mér að vera bjartsýn hvað það varðar.“

Manneskjan bak við stjórnandann

Hvernig líður þér þegar þú nú horfir yfir tíu ára vegferð VIRK?

„Ég er fyrst og fremst þakklát og finnst það ákveðin forréttindi að hafa fengið tækifæri til að gera þetta. Mér þykir mjög vænt um VIRK. Ég hefði ekki lagt mig meira fram þótt ég hefði átt þetta fyrirtæki sjálf. Ég er líka

„Við getum ekki ætlað fólki sem á við vanda að stríða, jafnvel ævina á enda, að fara út á vinnumarkaðinn hjálparlaust. Þess vegna höfum við undanfarið lagt aukna áherslu á að hjálpa þessu fólki lengra út í atvinnulífið og við lítum á það sem hluta af starfsendurhæfingarferlinu.“

„Ég get til dæmis ekki gengið í drögtum. Ég fékk mér einu sinni eina slíka en fann að hún átti ekki við mig svo ég gaf hana í Rauða krossinn. Ég er sem sagt ekki mjög formleg og kann best við mig í mínum skrautlegu og litglöðu kjólum.“



Þakklát fyrir að hafa fengið að starfa með öllu því góða fólki sem að þessari starfsemi hefur komið á hinni tíu ára vegferð VIRK. Ég vann mjög mikið fyrstu árin hjá VIRK en svo áttaði ég mig á að ég yrði líka að fá að vera til sem manneskja og setti mér mörk.“

Hvað telur þú helst hafa skapað þá manneskju sem þú ert núna?

„Svo margt. Ég er fædd og uppalin í Hafnarfirði og hef alltaf búið hér utan tvö ár sem ég var, sem fyrr greinir, við nám í Danmörku. Ég er gift Daniel Helgasyni húsasmíðameistara. Við kynntumst í Flensborg sem unglingar, giftum okkur í Garðakirkju á Álftanesi 1987 og eigum tvo syni og eina dóttur.“

Foreldrar mínir eru báðir aldir upp í Hafnarfirði. Faðir minn, Jón Vignir Karlsson lést á síðasta ári. Hann var sonur útgerðarmanns hér í Hafnarfirði og ætlaði sér að fara á sjó. Hann sá hins vegar svo illa að hann gat ekki farið í Stýrimannaskólann og fór því í upplýsingageirann. Hann varð einn af framkvæmdastjórum Nýherja og rak seinna Nýja tölvu- og viðskiptaskólann.“

„Gat hann orðið frumkvöðull á þeim vettvangi þegar hann sá svona illa?“

„Hann fékk sér bara gleraugu,“ svarar Vigdís og hlær. „Móðir mín, Hjördís Edda Ingvarsdóttir, var lengi heima við og sinni okkur börnunum. Seinna fór hún í Flensborg. Við vorum þar við nám á sama tíma mæðgurnar. Hún varð síðar skrifstofustjóri hjá sjúkrahjálfunardeild Háskóla Íslands. Pabbi minn var duglegur maður og móðir mín er það líka. Ég er elst barna þeirra og á þrjá bræður.“

Þú ert sem sagt „væske ekte“ Hafnfirðingur?

„Já – nema hvað ég var í sveit frá sex ára aldri að Bessastöðum í Húnavatnssýslu. Þar bjó frændfólk mitt. Ég var hjá Birni Einarssyni og Ólöfu Pálsdóttur – Bjössu og Lóu – og byrjaði á að passa börnin þeirra. Ég var mörg sumur á Bessastöðum og gekk í allskyns störf. Þetta var margmennt heimili og oft mikið að gera. Ég man eftir að hafa gripið í að elda ofan í mannskapinn tólf ára gömul og líka bakað.“

Kynntist þú samhljálpi í æsku?

„Þessu hef ég ekki velt sérstaklega fyrir

mér. Ég var félagslega sterk strax sem barn, átti auðvelt með að eignast vini þótt ég hefði mig ekki mikið í frammi. Líklega var ég fremur rólynd og þæg stelpa. Fljótlega fann ég að nám lá vel fyrir mér og var því dugleg að læra. Fyrir það fékk ég heilmikla viðurkenningu sem var gott fyrir sjálfmyndina. Ég dúxaði á stúdentsprófi og fékk fyrstu einkunn í Háskóla Íslands. Þetta er samt ekki það sem mér finnst sérstaklega varið í núna.

Þrátt fyrir allt er ég dálítill „bóhem“ í mér. Ég get til dæmis ekki gengið í drögtum. Ég fékk mér einu sinni eina slíka en fann að hún átti ekki við mig svo ég gaf hana í Rauða krossinn. Ég er sem sagt ekki mjög formleg og kann best við mig í mínum skrautlegu og litglöðu kjólum.“

Harmónikan og hamingjan

Hvað finnst þér mest varið í núna?

„Með árunum hef ég orðið meðvitaðri um, að eins gott og það er að standa sig vel, þá þarf maður líka að leyfa öðrum þáttum persónuleikans að njóta sín. Ég hef



Hildur Petra og Vigdís við upptökur.

uppgötvað hluti um sjálfa mig sem ég vissi varla að væru til, svo sem sköpunarþrána. Ég fæ útrás fyrir hana til dæmis í þrjónaskap – en þó miklu fremur í tónlist. Fólk sem hefur verið í þjónustu hjá VIRK talar stundum um að sköpun hafi fært því bata. Sköpunargleðin er án efa ein af leiðum fólks til betra lífs. Það er mikilvægt að geta nýtt þá hæfileika sem búa með manni.“

Hverskonar tónlist stundar þú?

„Maðurinn minn gaf mér harmóniku í afmælisgjöf þegar ég varð fertug. Ég talaði stundum í gríni um að læra á níkku þegar ég yrði gömul. Honum fannst ég ekki þurfa að biða með það. Sem stelpa var ég í kór Öldutúnsskóla og fékk þar ákveðið tónlistaruppeldi. Einnig lærði ég í stuttan tíma á píanó. Svo komu börnin og námið til sögunnar – ég hef þó alltaf verið í kórnum af og til – sem „mjóróma altrödd,“ ef svo má segja.

Þegar ég fékk harmónikuna fór ég til Karls Jónatanssonar til að læra á hana. Við vorum þrjú saman í tímum hjá honum, einn bifvélavirki, útfararstjóri og svo ég. Þetta var hið skemmtilegasta. Kalli var mjög

hvetjandi og sagði fljótlega við mig að ég gæti orðið góður harmónikuleikari. Þótt ég hafi gaman af músik og dansi er ég samt ekkert náttúrubarn í tónlist. Ég hef þurft að hafa fyrir að læra á níkkuna og ég geri það bara fyrir mig. Kannski hefur maðurinn minn stundum verið þreyttur á að hlusta á mig hjakka á níkkuna. En mér fór fram. Svo var ég svo heppin að kynna Hildi Petru Friðriksdóttur og hef spilað talsvert með henni og við gáfum saman út harmónikudisk fyrir nokkrum árum síðan. Einnig hef ég æft talsvert undanfarið með Haraldi Reynissyni, Halla Reynis – við erum raunar nýlega búin að taka upp lag saman – Motherland. Þar syngur hann og spilar á gítar og ég sé um harmónikuna og syng aðeins bakrödd. Við stefnum að því að taka upp fleiri lög og gefa út disk á þessu ári.“

Er tónlistariðkunin góð útrás fyrir stjórnandann?

„Já hún er það. Stundum þegar ég spila finn ég innra með mér ríka hamingjuþilfinningu. Sú tilfinning kemur ekki til manns á hverjum degi. Ég segi ekki að ég sé ekki hamingjusöm í starfi mínu hjá VIRK – en það er

” Fólk sem hefur verið í þjónustu hjá VIRK talar stundum um að sköpun hafi fært því bata.“

öðruvísi hamingja. Ég veit að á einhverjum tímupunkti fer VIRK frá mér – en ég vona að harmónikan yfirgefi mig aldrei.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

AUÐUR ÞÓRHALLSDÓTTIR sviðsstjóri mannauðsmála hjá VIRK

MANNAUÐUR VIRK

VELFERÐ
OG LIÐSHEILD ER LYKILL AÐ
FARSÆLD



HJÁ VIRK STARFA NÚ 45 STARFSMENN Í 40,2 STÖÐUGILDUM, 42 KONUR OG 3 KARLAR. RÁÐGJAFAR VIRK SEM STARFA HJÁ STÉTTARFÉLÖGUM OG LÍFEYRISSJÓÐUM UM ALLT LAND ERU 51 TALSINS Í 49,4 STÖÐUGILDUM, 47 KONUR OG 4 KARLAR.

Síðustu ár hefur VIRK unnið markvisst að bættri velferð og eflingu liðsheidar meðal starfsmanna til að auka vellíðan og starfsánægju.

Samskiptasamningur

Á vordögum síðasta árs var haldin vinnustofa með starfsmönnum um mikilvægi góðra samskipta á vinnustað og við gerðum með okkur „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. Afurð þessa dags voru níu innihaldsríkar setningar sem við erum stolt af og starfsmenn hvattir til að starfa eftir, ásamt gildum VIRK sem eru metnaður, virðing og fagmennska.

Skipulagður sveigjanleiki

VIRK fór einnig í lok síðasta árs af stað með tilraunaverkefni til sex mánaða sem kallast „Skipulagður sveigjanleiki“. Þetta verkefni miðar að því að því að auka starfsánægju og aðstoða starfsmenn 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.

Starfsmönnum stendur til boða að taka tvær klukkustundir á viku til að sinna verkefnum hversdagsins og bregðast við aðstæðum í einkalífi. Þessir tímar eru skipulagðir í samstarfi við stjórnendur og eru ekki uppsafnanlegir á milli vikna. Þessi tilraun hefur vakið mikla ánægju meðal starfsmanna sem nýlega voru spurðir um hvort verkefnið hefði hjálpað þeim við að takast á við aðstæður í einkalífi og vinnutengt álag og ef svo væri, á hvern hátt?

„Ég upplifi Skipulagða sveigjanleikann sem góða gjöf í hverri viku frá frábæra vinnustaðnum mínum.“

”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.“

auka starfsánægju og trú starfsfólks á að mannauðsstjórnun fyrirtækja sé fagleg og gegnsæ og settir séu mælikvarðar og markmið í samræmi við viðkomandi starfsemi. Samkvæmt lögunum þarf starfsemi eins og VIRK með 25 – 89 starfsmenn að klára ferli jafnlaunavottunar fyrir árslok 2021.

VIRK setti sér strax það markmið að fá Jafnlaunavottun ÍST 85:2012 eins fljótt og auðið væri, eftir að lögin voru samþykkt. Þegar sviðsstjórar í verkefnahópi höfðu lokið námskeiðum um innleiðingu staðalsins var pantaður úttektardagur hjá vottunarstofu

VIÐ setjum okkur sjálfum mörk og virðum mörk annarra

Við höfum **HUGREKKI** til að segja það sem okkur býr í brjósti á **MÁLEFNALEGAN** hátt

VIÐ eigum samtál túlkum ekki í eyður & látum vita ef okkur mislíkar eitthvað

LAUSNUM **HUGSUM** í gefum þeim tækifæri & koma með hugmyndir

VIÐ höfum öll rétt til að

VIÐ SÝNUM tillitssemi Í OPNU RÝMI

Við sýnum ólíkum skoðunum

við megum vera ósamála

UMBURÐARLYNDI

VIÐ komum fram við **AÐRA** eins & við viljum að aðrir komi fram **VIÐ** **OKKUR**

Við beitim virkri hlustun án fordóma & sýnum jákvætt viðmót & **POLINMÆÐI**



Samskiptasamningur VIRK.

„Já algjörlega. Skipulagði sveigjanleikinn hefur haft mikil áhrif til góðs. Auðveldar mjög að sinna þeim verkefnum sem ég er að kljást við utan vinnu. Samfélagsleg sem og persónuleg. Þannig tappar þetta af þrýstingi sem bætir geðheilsu og eykur starfsánægju.“

Reglulegar mannauðsmælingar eru framkvæmdar meðal starfsmanna VIRK. Tilgangurinn er að greina með markvissum hætti líðan og hvernig þeir upplifa vinnuumhverfi og menningu hjá VIRK. Spurt er um níu þætti í hvert sinn sem snúa að gæðum og tengslum við viðskipavini, starfsánægju, sjálfstæði til ákvarðanatöku, stuðning frá stjórnendum, kröfur um árangur, skýra framtíðarsýn, um áhuga, virðingu og hollustu, þjálfun og þróun og svo er ein opin spurning í hverjum mánuði sem er valin af stjórnendum.

Þegar niðurstöður liggja fyrir eru þær rýndar af stjórnendum sem greina umbætur ef þörf er á og upplýsa starfsmenn. Mjög ánægjulegt er að sjá hvað tölurnar hafa komið vel út síðustu mánuði. Sem dæmi má nefna að þegar starfsfólk var spurt í janúar hvort þeim þætti skemmtilegt í vinnunni, var skor þeirra 4,4 af 5 mögulegum. Einnig var spurt hvort hópurrinn sem starfar hjá VIRK myndi sterka líðsheild, þá var skorið 4,46.

Jafnlaunavottun ÍST 85:2012

Alþingi samþykkti á síðasta ári lög um að íslensk fyrirtæki eða stofnanir með 25 starfsmenn eða fleiri skuli gangast undir jafnlaunavottun. Meginmarkmið slíkrar vottunar er að vinna gegn kynbundum launamun en miðar einnig að því að

BSI á Íslandi þann 26. mars 2018. Fulltrúi stjórnenda varðandi jafnlaunakerfið var skilgreindur og hófst svo formleg vinna í lok ársins 2017. Það er að mjög mörgu að huga í þessu ferli en segja má að þar sem VIRK er með vottað gæðastjórnunarkerfi samkvæmt ISO 9001 stóðum við að mörgu leyti mun betur en þau fyrirtæki, sem ekki eru með slíka vottun fyrir.

Byrjað var á að kortleggja hvað væri til staðar hjá VIRK sem tilheyrir vottunarferlinu, ásamt því að fara yfir vistun á prófskírteinum og leyfisbréfum starfsmanna. Allar starfslýsingar voru endurnýjaðar og útbúnar nýjar ef þess þurfti. Gera þurfti margar nýjar stefnur og verklagsreglur og endurgera þær sem fyrir voru með vísun í staðalinn.



„Jafnlaunavottun gerir VIRK að enn eftirsóknarverðari vinnustað þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.“

Starfsmenn VIRK

Sitjandi frá vinstri: Guðrún Ágústa Eyjólfsdóttir, Alda Jóna Ólafsdóttir, Margrét Helga Theodórsdóttir, Þórunn Kjaran Gunnarsdóttir, Auður Þórhallsdóttir.

Miðröð frá vinstri: Linda Bára Lýðsdóttir, Guðrún Ragnheiður Jónsdóttir, Hanna Björk Guðjónsdóttir, Kristín Jónsdóttir, Soffía Eiríksdóttir, Baldína Hilda Ólafsdóttir, Ingibjörg Soffía Osmo, Þórey Edda Heiðarsdóttir, Svanhvít Vatnsdal Jóhannsdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Ástrún Ósk Ástþórsdóttir, Anna Lóa Ólafsdóttir, Kamilla Hildur Gísladóttir, Hans Jakob Beck.

Aftasta röð frá vinstri: Eysteinn Eyjólfsson, Ásta Sölvadóttir, Anna Magnea Bergmann, Freyja Lárusdóttir, Guðrún Bjarnadóttir, Björk Vilhelmsdóttir, Guðbjörg Róbertsdóttir, Ingibjörg Loftsdóttir, Svava Óttarsdóttir, Ásta Ágústsdóttir, Níní Jónasdóttir, Kristín Bjarnadóttir, Íris Judith Svavarsdóttir.

Meðal annars þurfti að útbúa „Jafnréttis-áætlun“ sem send var til samþykktar til Jafnréttisstofu sem gaf VIRK eftirfarandi umsögn;

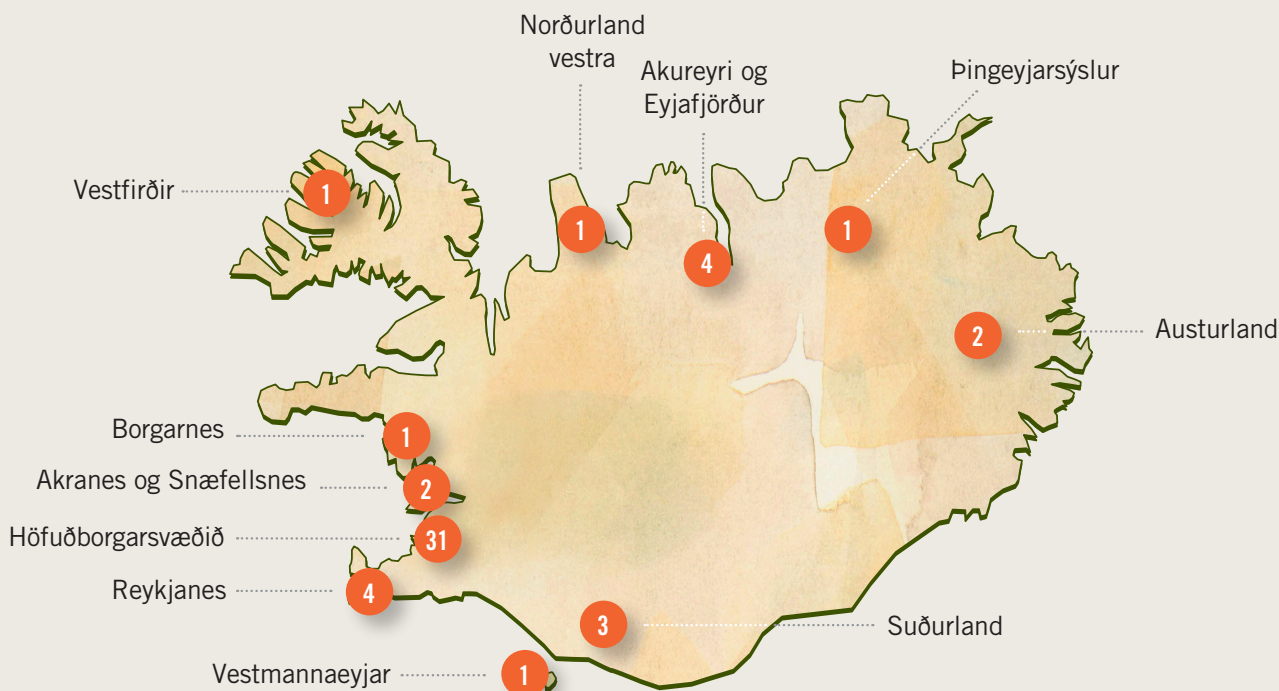
„Jafnréttisáætlun Virk er virkilega vönduð og vel unnin og uppfyllir kröfur sem gerðar eru til slíkra áætlana, vitnað er í jafnréttislag og gildistími tilgreindur.“

Flokka þurfti öll störf og semja viðmið fyrir hvert starf, ásamt yfir- og undirviðmiðum. Einnig þurfti að setja prósentur og stig á starfaviðmið og jafnframt á persónubundna þætti og segja má að þessi liður sé sá flóknasti í ferlinu. Síðan voru gögn send til launagreiningar til hlutlauss aðila, sem sérhæfir sig í slíkri greiningu.

Lokaúttekt á jafnlaunakerfi VIRK fór síðan fram 6. apríl sl. og fékk þá umsögn frá vottunarstofu að mælt væri með að VIRK myndi fá jafnlaunavottun og að engin frábrigði hefðu fundist. Útskýrður kynbundinn launamunur var 1,1% konum í hag (R2=0,982) sem er glæsileg niðurstaða.

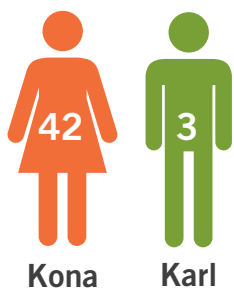
Við erum stolt af því að vera brautryðjendur í að öðlast ÍST 85:2012 vottun fyrir fyrirtæki af þessari stærðargráðu. Jafnlaunavottun gerir VIRK að enn eftirsóknarverðari vinnustað þar sem jafnrétti og jafnræði ríkir.

RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND



Kynjahlutföll

Fjöldi starfsmanna **45**



Starfsmenn / Stöðugildi

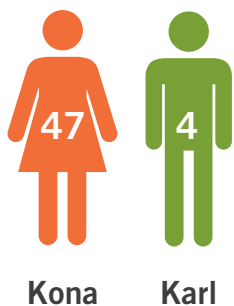
Fjöldi starfsmanna **45**

Stöðugildi **40,2**



Kynjahlutföll

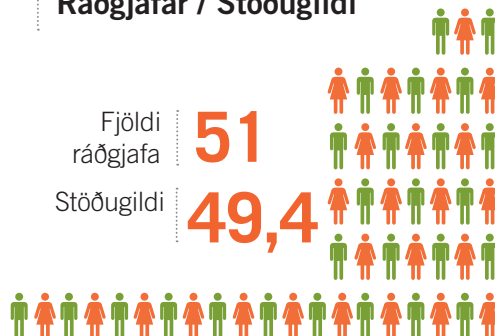
Fjöldi ráðgjafa **51**



Ráðgjafar / Stöðugildi

Fjöldi ráðgjafa **51**

Stöðugildi **49,4**



ELÍSABET INGA INGÓLFSDÓTTIR sundlaugarvörður

STÖKK BEINT ÚT Í DJÚPU LAUGINA



” ÉG VAR BÚIN
AÐ HEYRA TALAÐ
UM VIRK ÞEGAR
HEIMILISLÆKNIRINN
MINN NEFNDI ÞANN
MÖGULEIKA AÐ ÉG
LEITAÐI ÞAR EFTIR
SAMSTARFI,“

segir Elisabet Inga Ingólfssdóttir sem haustið 2017 lauk vel heppnaðri samvinnu við VIRK. Elisabet Inga er fædd 1955 og hefur lengst af búið í vesturbæ Kópavogs.

„Faðir minn var hér með um tíma eitt stærsta hænsnabú landsins. Einmitt á þessu svæði sem við systkin fimm byggðum okkur síðar fjölbýlishús – ég hef því, ef svo má segja, eiginlega aldrei flutt að heiman,“ segir Elísabet Inga þegar blaðamaður dást að frábæru útsýni úr gluggum hlýlegrar stofunnar og hefur orð á því.

Þegar ég svo hætti störfum þar sem ég vann vegna veikinda þá ákvað ég í samráði við lækinn minn að fara þessa leið og sjá hvernig það gengi,“ segir Elísabet.

” Öll meðferðar-úrræðin sem mér voru fengin unnu svo vel saman að þau hafa hjálpað mér til betri heilsu og nýs lífs. Framtíðarsýnin er því björt.“

Við sitjum hvor á móti annarri við borðstofuborð þegar viðtalið hefst fyrir alvöru.

„Ég er sjúkraliði og vann á hjúkrunarheimili fyrir aldraða. Þetta er erfið vinna. Bæði er starfið sem slíkt erfitt og einnig er mannekla á slíkum stofnunum mikil. Þetta leiðir til þess að ætlast er til æ meiri vinnu af þeim sem eru í starfi. Að við gerum meira og meira. Ég get sagt það hér og nú að gamla fólki á hjúkrunarheimilinu er aðeins að fá grunnhjúkrun. Það segir við starfsfólkið: „Þið eruð alltaf að flyta ykkur – þið megið aldrei vera að því að staldra við og tala við okkur.“ Og það er alveg rétt. Þetta ástand

skapar aukið andlegt álag fyrir starfsfólkið, auk hinnar líkamlegu vinnu sem aðhlyning aldraða krefst.“

Hvenær laukstu sjúkraliðaprófi?

„Árið 1982. Ég ætlaði raunar að verða hjúkrunarkona. Það var alltaf í höfðinu á mér. En það endaði með að ég fór þessa leið eftir að hafa unnið sem ung stúlka í fjögur ár í Noregi á hóteli. Ég á enn þrjár vinkonur frá þeirri dvöl. Ég sá sem barn mynd frá Lillehammer og þangað ætlaði ég. Eftir að hafa gert þann draum að veruleika sneri ég mér sem sagt að því að læra að verða sjúkraliði. Það var styttra nám en að verða hjúkrunarfræðingur.“

Vannstu víða sem sjúkraliði?

„Ég hóf störf á hjúkrunarheimilinu Sunnuhlíð í Kópavogi. Þá var það nýtt – opnaði vorið sem ég lauk náminu. Mest hef ég unnið á öldrunarheimilum. Tvö ár vann ég sem sjúkraliði í Noregi – ætlaði raunar að flytja út en hætti við það. Einnig vann ég á Kópavogshæli, svo á „afeitrunardeild“ Landspítalans, eins og það var kallað þá og um tíma starfaði ég á handlæknisdeild á Landspítalanum. Þar fannst mér skemmtilegt að vinna. Lengst af hef ég þó unnið á öldrunarheimilum. Ég hef alltaf haft gaman af þessu starfi en svo kom sú stund að ég gat ekki unnið við þetta lengur. Það var dapurleg reynsla.“

Heilsan brast endanlega við brjóskslið

Hvað varð til þess að þú varðst að hætta?

„Heilsan fór. Gigtin var lengi búin að gera mér lífið erfitt, ég var greind með slitgigt og vefjagigt í kringum árið 2000. Fyrir fjórum árum var ég svo greind með liðagigt. Tveimur árum áður fékk ég viðvarandi taugabólgu í andlitstaug, svokallaða þritaug. Því fylgir dofi í hálfu andlitinu og miklir verkir. Lengi var ég ekki á neinum lyfjum vegna þessa. Það tók talsverðan tíma að finna út hvað þetta væri sem að mér var. Ég var líka mjög þreytt og uppgefin. Loks fékk ég lyf sem dugðu. Einnig er ég á ýmsum gigtarlyfjum sem hjálpa mér.“

Hvað varði þetta erfiða ástand lengi áður en þú hættir að vinna sem sjúkraliði?

„Ég var búin að hugsa um það í þrjú ár að ég yrði að finna mér eitthvað léttara að gera. Svo fékk ég brjóskslið í bak í ágúst fyrir rúmu ári og það gerði útslagið. Ég var með mikla verki sem leiddu niður í báða fætur. Sjúkraliðastarfið reynir mikið á bakið, maður er oft að hjálpa þungum og stirðum

einstaklingum og það telur þegar fram í sækir. Ég hélt áfram og bara áfram þar til líkaminn sagði stopp.

Þann 25. ágúst 2016 gerðist það að eitthvað brast í bakinu á mér. Ég fór til deildarhjúkrunarfræðingsins og sagði: „Ég er farin í veikindafrí og ég veit ekki hvenær ég kem til baka.“

Tók þá samstarfið við VIRK við?

„Fljótlega já. Heimilislæknirinn minn hafði fylgst með mér á tveggja mánaða fresti í veikindafríinu. Áður en ég gafst upp á vinnunni þá höfðum við rætt um að ég yrði hugsanlega að sækja um örorkubætur. Ég þrjóskaðist þó við. Það var líka þrjóska sem hindraði mig í nokkurn tíma í að leita til VIRK. Svo kom að því að ég ákvað að láta reyna á samstarf þar. Ég var fyrst og fremst líkamlega veik og þreytt en auðvitað reyndi á andlegu hliðina líka, að vera allt í einu orðin óvinnufær.

Ég hafði samband við ráðgjafa hjá VIRK og einnig Sjúkraliðafélagið og fékk leiðbeiningar. Samstarfið við VIRK hófst á því að ég sagði ráðgjafanum að ég gæti ekki farið aftur í mína fyrri vinnu. Það var í nóvember 2016. Ég þurfti ekki að sækja um endurhæfingarlífeyri því ég átti inni veikindafrí í eitt ár.

Fékk strax öryggistilfinningu

Ráðgjafinn hjá VIRK reyndist mér frábærlega. Ég fékk strax öryggistilfinningu þegar ég var komin til hans. Við ræddum saman og ég fékk daginn eftir tíma hjá sálfræðingi. Ég byrjaði einnig fljótlega að fara í sjúkraþjálfun hjá Gáska og sundleikfimi hjá Gigtarfélaginu. Það var mjög gott og einnig hjálpaði sálfræðingurinn mér mikið. Fólk talar oft um að það hafi ekkert að gera til sálfræðings. Mín reynsla er að þar sé mikla hjálp að fá. Sálfræðingurinn tók lausnamiðað á mínum veikindum. Svona var komið fyrir mér, hvað var til ráða og hvert á að stefna? Ég fékk góðan stuðning í bataferlinu og var í tveimur sálfræðitímum eftir að ég hóf störf að nýju. Alls fór ég í fimmtán tíma hjá sálfræðingnum.“

Var fleira sem þú gerðir í bataferlinu?

„Já, ég fór á núvitundarnámskeið sem reyndist mér vel. Ég nota talsvert öndunina sem ég æfði þar og næ þannig slökun ef ég verð stressuð. Loks fór ég á tölvunámskeið.“

Hafðir þú tölvukunnáttu áður?

„Nei, það get ég varla sagt. Ég kunní nánast bara að fara á Facebook og inn á netfangið mitt. Ég var lítið betur á vegi stödd eftir

námskeiðið en sú niðurstaða skrifast á mig sjálfa. Farið var í Word, Excel og eitt-hvað fleira á þessu byrjunarnámskeiði – ég hreinlega náði ekki að fylgjast með að gagni. Hugmyndin að baki tölvunáminu var að ef ég hefði tölvukunnáttu gæti ég hugsanlega unnið á skrifstofu. Það hefði ég ekki getað. Ég sagði bæði ráðgjafanum hjá VIRK og kennaranum á námskeiðinu frá þeirri niðurstöðu minni. Eigi að síður þótti mér þetta bæði skemmtileg og áhugaverð reynsla.“

Ertu búin að ná heilsu?

„Ef ég passa mig og geri bakæfingar sem mér voru kenndar þá gengur þetta. Fyrir kemur að ég leggst á bakið í vinnunni og geri æfingar. Um daginn voru tvær dömur í sundlauginni. Þær sáu mig á gólfinu og fóru að hvíslast á. Svo komu þær til mín til að athuga hvort ekki væri allt í lagi með mig. Ég sagði svo vera – ég væri bara að gera æfingar.“

Þú ert sem sagt farin að vinna?

„Já, ég er komin í vinnu og það fyrr en ég bjóst við. Ég fékk starf við Sundlaug Sjálfsbjargarheimilisins að Hátúni 12. Þessi vinna

var auglýst. Ég var þá í sundleikfimitímum Gigtarfélagsins í umræddri sundlaug. Ég fór að spyrja um þessa vinnu, í hverju hún fælist og svo framvegis. Svo hugsaði ég: „Æ – ég er ekkert að sækja um þetta.“ Nokkru síðar kom ég í sundleikfimi og frétti að búið væri að ráða í starfið. Í sumar kom ég svo í laugina í leikfimi hjá Gáska. Ég var að fara ofan í laugina þegar sundlaugarvörðurinn kallaði á mig og bað mig að ræða við sig. Ég gerði það. „Þú sóttir aldrei um vinnuna?“ sagði vörðurinn. Nei, ég sagðist ekki hafa gert það. „Hefur þú áhuga á starfinu?“ Já, ég kvaðst hafa það. „Viltu þá ekki bara fara upp og tala við yfirmanninn?“ Jú, ég vildi það. „Má ég samt ekki klára tímann fyrst og fara svo?“ sagði ég. Það var velkomið. Ég ræddi svo við yfirmanninn og niðurstaðan varð að ég gerðist sundlaugarvörður við Sjálfsbjargarlaugina. Segja má að ég hafi farið „upp úr djúpu lauginni og stokkið svo beint út í hana aftur“.

Mér líkar þetta starf harla vel. Það var vel tekið á móti mér. En starfið er ólíkt því sem ég hef áður stundað. Ég hef þurft að venjast því að taka það mun rólegar en áður – miðað við starfið á öldrunarheimilinu.“

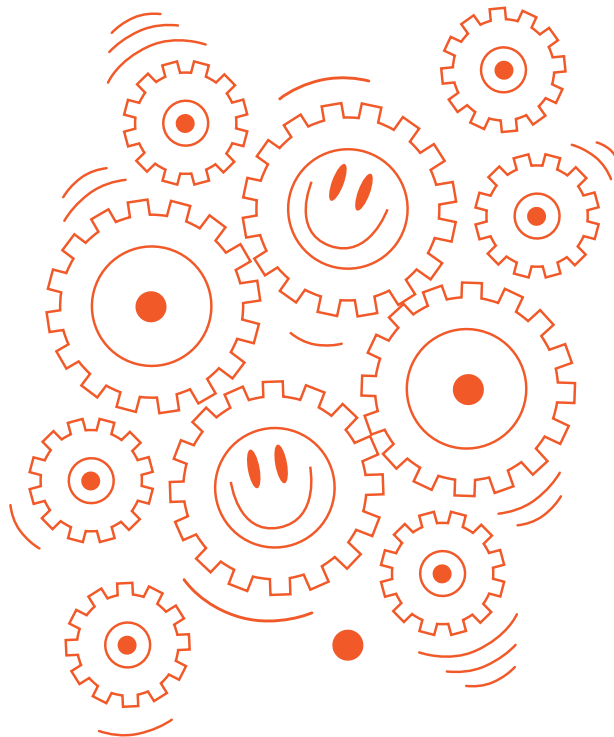
Væri ekki í vinnu nema fyrir VIRK

Hvað viltu segja um reynslu þína af samstarfinu við VIRK?

„Þegar ég fékk starfið sem sundlaugarvörður var ég komin á það stig að ráðgjafinn og ég vorum farin að ræða um að ég mætti fara að líta í kringum mig – sækja um og þannig lagað. Svo fékk ég bara þessa vinnu upp í hendurnar. Ég er í hundruð prósent vinnu og ræð við það. Slíkt hefði ég ekki getað hefði ég ekki leitað til VIRK. Gott er líka að vita að ég get rætt við ráðgjafann minn ef ég þarf næsta árið.“

Hvað snertir reynslu mína af VIRK þá var það „heilðarpakkinn“ sem virkaði fyrir mig. Sú samhæfing sem sérfræðingar VIRK hafa komið á fyrir fólkið sem leitar þar samstarfs. Öll meðferðarúrræðin sem mér voru fengin unnu svo vel saman að þau hafa hjálpað mér til betri heilsu og nýs lífs. Framtíðarsýnin er því björt.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



83%

Eru ánægð með þjónustu VIRK

90%

Finnst viðmót ráðgjafa VIRK gott

83%

Finnst ráðgjafar VIRK vera hvetjandi

Úr þjónustukönnun Gallup meðal einstaklinga í þjónustu VIRK haustið 2017.

ÁSTA SÖLVADÓTTIR verkefnisstjóri hjá VIRK

ÞJÓNUSTAÐILAR



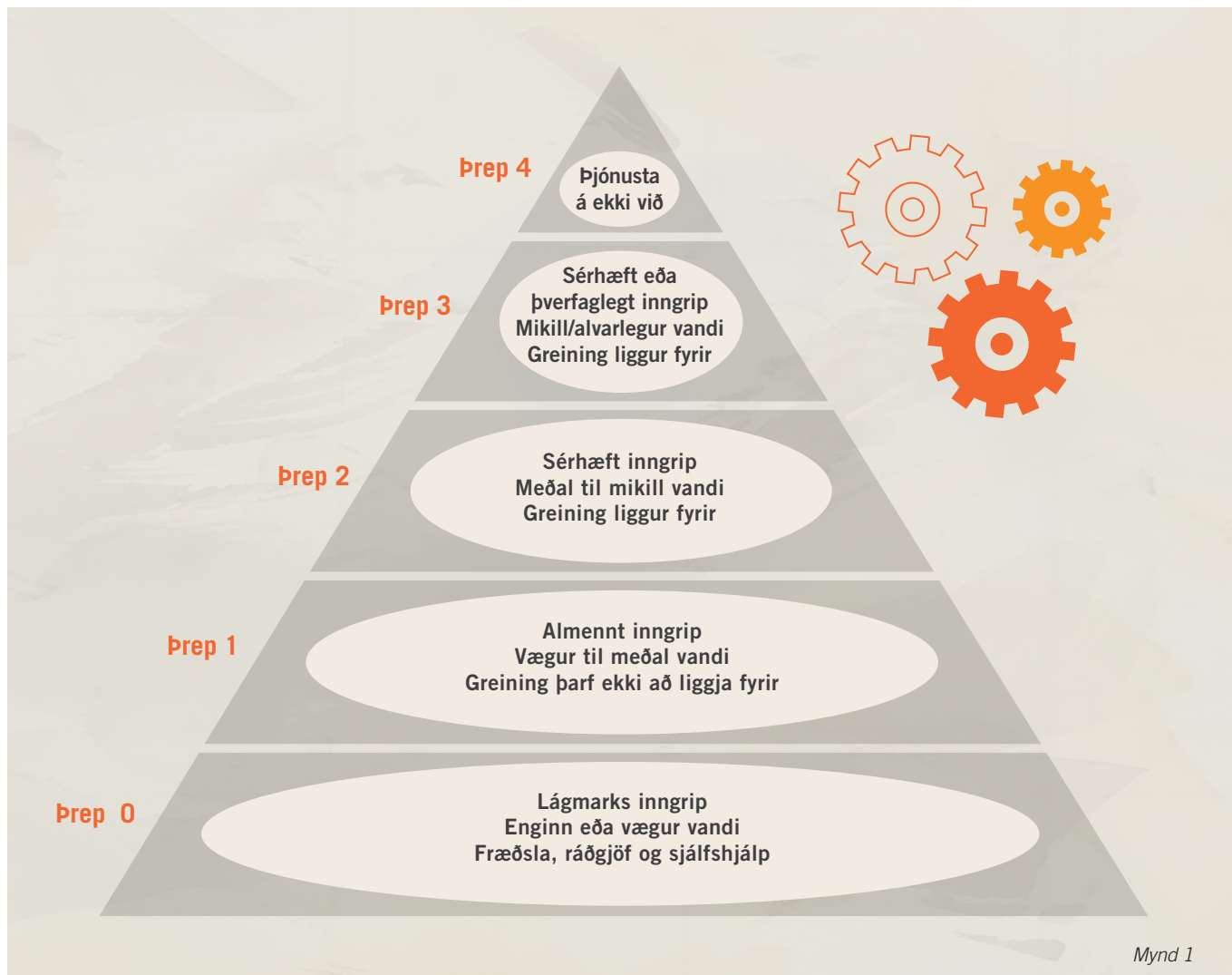
ÁRANGURSRÍKT SAMSTARF VIÐ FAGFÓLK UM LAND ALLT OG NÝ ÞREPASKIPTING ÞJÓNUSTU Í STARFSENDUR- HÆFINGU

VIRK átti sem fyrr í árangursríku samstarfi við fagfólk um land allt á árinu 2017. Rúmlega 500 þjónustuaðilar störfuðu sem samstarfsaðilar VIRK á landsvísu á árinu og tekur fagfólk á hverju landsvæði virkan þátt í þróun fagleggrar þjónustu í starfsendurhæfingu í samvinnu við ráðgjafa og sérfræðinga VIRK.

Á árunum 2017-18 er unnið að því að þrepaskipta faglegri þjónustu í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Með því að þrepaskipta þjónustu er hægt að mæta þörfum einstaklinga á sem bestan hátt með því að bjóða upp á þjónustu sem er sniðin að heilsubresti/ hindrunum hvers og eins. Má þar nefna allt frá almennri þjónustu sem hentar flestum, til sérhæfðs þverfaglegs inngríps ef um alvarlegan vanda er að ræða¹. Þrepaskiptingin er liður í innleiðingu nýs upplýsingakerfis hjá VIRK sem tekið verður í notkun á vormánuðum 2018 og er ætlað að auka skilvirkni og gæði

þjónustunnar. Við þróun á þrepaskiptingu þjónustu í starfsendurhæfingu hjá VIRK voru eftirfarandi leiðbeiningar hafðar til hliðsjónar: Klínískar leiðbeiningar í sálfræðimeðferð og sjúkráþjálfun frá National Institute for Health and Care Excellence (NICE)², ICF flokkunarkerfið (Alþjóðlega flokkunarkerfið um færni, fötlun og heilsu)³, Hæfniramma um íslenska menntun⁴ og gæðahandbók VIRK.

Klínískar leiðbeiningar (clinical guidelines) eru leiðbeiningar um verklag, unnar á kerfisbundinn hátt, til stuðnings starfsfólki í heilbrigðisþjónustu og almenningi við ákvarðanatöku við tilteknar aðstæður. Þær taka mið af bestu þekkingu á hverjum tíma og eru lagðar fram í því skyni að veita sem besta meðferð með sem minnstri áhættu án óhóflegs kostnaðar⁵. ICF flokkunarkerfið er gefið út af Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni WHO til að samræma skráningu á heilsutengdri færni og færniskerðingu og lýsir færni frá ólíkum sjónarhornum⁶.



Í starfsendurhæfingu er unnið með styrkleika einstaklingsins samhliða því að lögð er áhersla á að draga úr áhrifum hindrana sem skert geta starfshæfni hans. Hæfniramma um íslenska menntun endurspeglar stigvaxandi hæfnikröfur í formlegu og óformlegu námi á Íslandi en upplýsingar um hæfni má meðal annars nýta í ferilskrár, við starfsþróun og í umsóknir um nám.

Starfsendurhæfingarferlið hjá VIRK

Áður en beiðni um starfsendurhæfingu er samþykkt, þarf einstaklingur að svara spurningum sem notaðar eru til að mynda persónusnið (prófil) varðandi hæfni til vinnu. Persónusniðið byggir á fyrrgreindu ICF flokkunarkerfi og beiðni læknis. Með því að tengja saman atvinnu, nám, félagslega þætti, heilsuhegðun, líkamlega þætti, andlega þætti og umhverfi einstaklingsins skapast ákveðin sýn á samspil heilsufars, færni og aðstæðna hvers og eins.

Eftir að beiðni er samþykkt, hittir einstaklingurinn ráðgjafa og í sameiningu eru styrkleikar og hindranir kortlögð og markmið í starfsendurhæfingunni sett fram sem miða að endurkomu hans til vinnu eða í nám. Í sumum tilfellum er þörf á aðkomu sérfræðinga við frekari kortlagningu og markmiðasetningu og hittir einstaklingurinn þá sálfræðing, sjúkráþjálfara eða lækni.

Til að gera það mögulegt að ná markmiðum eru ákvörðuð sérstök inngríp fyrir einstaklinginn. Hvert inngríp í starfsendurhæfingunni byggir á þörf einstaklingsins fyrir þjónustu og þeim heilsubresti/hindrunum til vinnu eða náms sem vinna á með hverju sinni. Inngrípum er því næst raðað í þjónustuþrep. Þegar ákveðið er hvaða þjónustuþrep hentar hverjum einstaklingi er alltaf tekið mið af alvarleika einkenna við skimun, rýni og mat sérfræðinga og ráðgjafa VIRK.

Fjölbreyttur hópur þjónustuaðila í samstarfi við VIRK

Ríflega 100 sálfræðingar störfuðu með VIRK á árinu og veita þeir einstaklingum með geðrænan vanda einstaklingsviðtöl og hópmeðferð sem byggja á gagnreyndum aðferðum. Með því að þrepaskipta þjónustu þar sem stuðst er við klínískar leiðbeiningar í meðferð er ætlunin að tryggja enn betur að einstaklingar í þjónustu VIRK fái sálfræðiþjónustu við hæfi.

Með VIRK starfa um 200 sjúkráþjálfarar sem veita fjölbreytta einstaklings- og hópþjónustu fyrir einstaklinga með stoðkerfisraskanir. Þeir styðja auk þess einstaklinga sem eru að vinna að því að gera hreyfingu sem hluta af lífsstíl sínum. Um 100 þjónustuaðilar um land allt bjóða upp á ýmsa heilsueflandi þjónustu og má þar nefna líkamsrækt með stuðningi íþróttufræðings, þjálfara, vatnsleikfimi, jóga eða líkamsrækt án stuðnings.

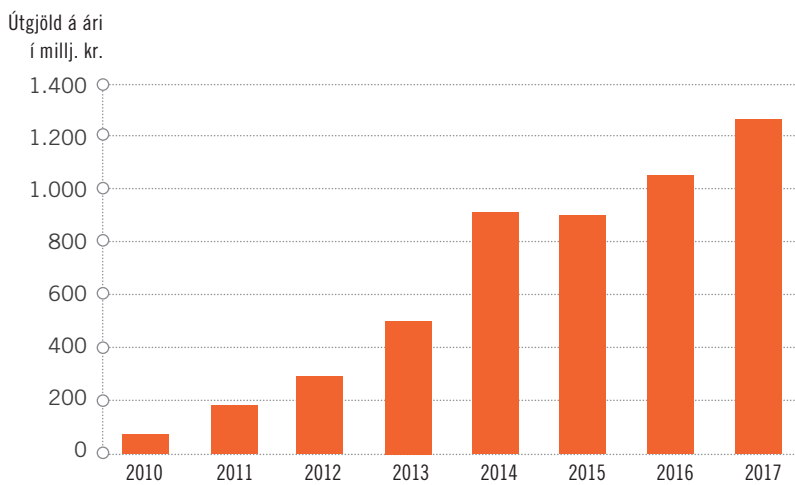
Um 100 símenntunaraðilar um allt land veita ráðgjöf og fræðslu sem auka möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Þjónustan felur meðal annars í sér áhugasviðsgreiningar⁷, hæfnigreiningar, raunfærnimat, nám á vottuðum námsleiðum⁸ auk fjölmargra styttri námsleiða og námskeiða sem auka möguleika á vinnumarkaði.

Fjöldi þjónustuaðila veitir einnig atvinnu-tengda þjónustu og má þar helst nefna vinnuprófanir, úttekt og ráðgjöf og stuðning á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og úrræði sem miða að því að búa einstaklinga undir atvinnuleit. Eins 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 er með samning við átta starfsendurhæfingarstöðvar um allt land en það er liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar um allt land. Á starfsendurhæfingarstöðvum er unnið með þær hindranir sem eru til staðar og samhliða því unnið með styrkleika einstaklings og þeir tengdir við möguleg störf á vinnumarkaði. Samstarf VIRK og starfsendurhæfingastöðva byggist á reglulegum þverfaglegum rýnifundum þar sem farið er markvisst yfir mál einstaklinga sem eru í þjónustu starfsendurhæfingarstöðva á vegum VIRK. Farið er yfir hvað hefur áunnist og lagðar línur varðandi framhaldið. Markmið samvinnunnar er að auka og bæta upplýsingaflæði á milli endurhæfingaraðila, auka skilvirkni og fagleg vinnubrögð með það fyrir augum að bæta þjónustu við einstaklinginn. Þetta aukna samstarf hefur gefið góða raun.

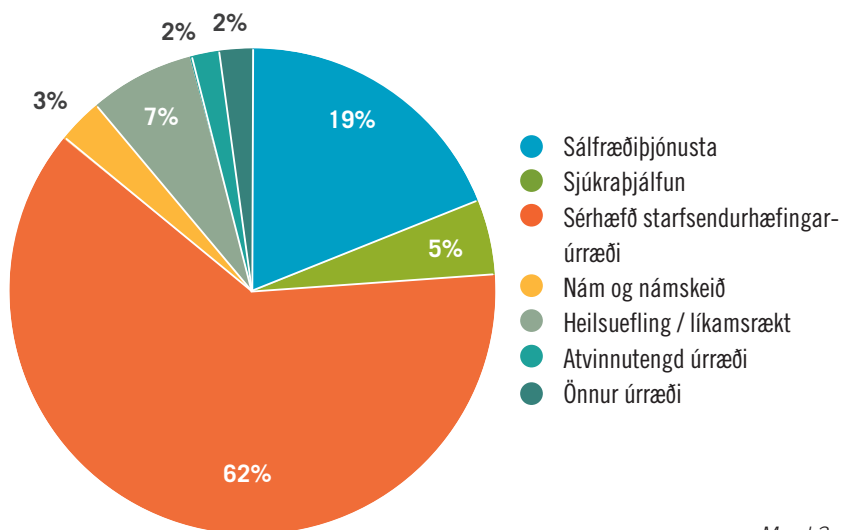
Kaup VIRK á þjónustu fagaðila hafa aukist mikið á undanförunum árum en árið 2017 námu þau rúmlega 1.259 milljónum króna og hækka frá árinu áður eins og sjá má á mynd 2. Hækkun milli ára skýrist að stærstum hluta vegna fjölgunar einstaklinga í þjónustu auk þess sem enn stærri hópur glímur við fjölþættan vanda. Kostnaður vegna sálfræðiþjónustu hefur til að mynda aukist og má rekja hækkunina meðal annars til þyngri hóps í þjónustu. Vorið 2017 var haldin hugmyndasamkeppni til að auka fjölbreytni í þjónustu fyrir ungt fólk. Í kjölfarið hefur orðið aukning á kaupum á slíkri þjónustu. Einnig hefur kostnaður vegna aðkeyprtar þjónustu hækkað í takt við almennar launahækkningar. Mynd 3 sýnir skiptingu útgjalda milli mismunandi tegunda af þjónustu á árinu 2017.

Þróun útgjalda vegna aðkeyprtar þjónustu frá fagaðilum um allt land á árunum 2010-2017



Mynd 2

Hlutfallsleg skipting útgjalda á árinu 2017 vegna aðkeyprtar þjónustu frá fagaðilum



Mynd 3

Heimildir

1. Waddell, G. Burton, A.K. og Kendall, N.A.S. (2008, bls. 40). Vocational rehabilitation. What works, for whom, and When? https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/209474/hwwwb-vocational-rehabilitation.pdf
2. Klínískar leiðbeiningar frá National Institute for Health and Care Excellence (NICE): <https://www.nice.org.uk/guidance>
3. Alþjóðlega flokkunarkerfið um færni, fötlun og heilsu (ICF-International Classification of Functioning, Disability and Health): <https://www.landlaeknir.is/tolfraedi-og-rannsoknir/flokkunarkerfi/icf/>
4. Hæfniramma um íslenska menntun (2016). <https://www.stjornarradid.is/media/menntamalaraduneyti-media/media/frettatengt2016/Haefniramma-um-islenska-menntun.pdf>
5. Embætti landlæknis (sótt 13.2.2018) á: <https://www.landlaeknir.is/gaedi-og-efirlit/heilbrigdisstarfsfolk/klininskar-leidbeiningar/>
6. ICF (sótt 13.2.2018) á: <https://www.landlaeknir.is/tolfraedi-og-rannsoknir/flokkunarkerfi/icf/>
7. Áhugasviðsgreining: <http://www.naestaskref.is/>
8. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins: <http://frae.is/>

ERUM VIÐ NÆGILEGA „GREIND“?



UNDANFARIN ÁR HEFUR ORÐIÐ MIKIL AUKNING Á KVÍÐA-, ÞUNGLYNDIS- OG VEFJAGIGTARGREININGUM BÆÐI HÉR Á LANDI OG ERLENDIS OG SUM STAÐAR ER FARIÐ AÐ TALA UM FARALDUR KVÍÐA OG ÞUNGLYNDIS.

Greinarhöfundur hefur lengi haft áhuga á mismunagreiningum og veltir fyrir sér hvort „einfaldar“ orsakir einkenna á borð við depurð og útbreidda verki svo sem D-vítamínskortur, járnskortur, B-12 vítamínskortur og skjaldvakabrestur (vanstarfsemi skjaldkirtils) hafi þurft að vikja fyrir öðrum sjúkdómsgreiningum sem oft á tíðum þarfnast langtíma lyfjameðferðar? Dæmi eru um að einstaklingur með þunglyndisgreiningu hafi farið í gegnum margra mánaða starfsendurhæfingu án árangurs, en reyndist síðan vera með alvarlegan B-12 skort sem meðhöndla hefði þurft frá upphafi.

Greiningar á borð við kvíða, þunglyndi og vefjagigt eru þess eðlis að erfitt er að staðfesta þær á öyggjandi vísindalegan hátt s.s. með blóðprufum eða myndatökum og byggist greining þeirra á skimunarlistum og einkennagreiningum. Á sama tíma er hægt að útiloka að einkenni stafi af skorti á nauðsynlegum efnum eða skjaldvakabresti með blóðprufu og þannig mögulegt að finna þá einstaklinga sem þarfnast oft á tíðum frekar einfaldrar meðhöndlunar í stað jafnvel langtíma lyfjameðferðar með tilheyrandi óþægindum og tilkostnaði. Auk þess er þá rétt orsök einkenna ekki meðhöndluð og getur með tímanum orðið erfiðari viðfangs. Sem dæmi er mjög mikilvægt að greina B12 skort tímanlega því ef hann er ekki meðhöndlaður getur það valdið einkennum frá taugakerfi og jafnvel alvarlegum blóðsjúkdómum¹. Þess má geta að á vef WebMD, sem yfir 100 heilbrigðisstarfsmenn koma að, kemur fram að við greiningu á þunglyndi panti læknir í flestum tilfellum blóðprufur til að útiloka m.a. skjaldkirtilsvanda og D-vítamínskort². Greinarhöfundur er ekki að halda því fram að allir með fyrrnefndar greiningar séu ranglega greindir heldur að benda á að það hljóti að vera hagur allra að útiloka sem flestar mismunagreiningar áður en sjúkdómsgreiningar fyrir langvarandi vanda eru settar fram og spurning hvort sú stefna að spara blóðprufur almennt leiði til raunverulegs sparnaðar.

Algengi þunglyndis og kvíða fer hratt vaxandi og samkvæmt nýrri íslenski meistararannsókn mælast um þriðjungur eða 34,4% háskólanema á Íslandi með einkenni þunglyndis og tæp 20% með einkenni kvíða. Niðurstöðurnar eru nokkuð sambærilegar við það sem er að gerast erlendis og virðist þróunin vera sú að einkennin fara versnandi³. Þessar niðurstöður eru einnig

í takt við þá staðreynd að nýgengi örorku vegna geðraskana hér á landi hefur tvöfaldast á tímabilinu 2011 til 2016⁴. Frá Danmörku berast þær fréttir að fjöldi barna og unglinga sem eru greind með kvíða eða þunglyndi hafi þrefaldast á sl. 10 árum⁵.

Í Læknablaðinu árið 2013 birtist viðtal við Arnór Víkingsson, gígjarlækni, þar sem fram kemur að vefjagigt sé „ein birtingarmynd langvinnra, útbreiddra stoðkerfisverkja en samkvæmt erlendum rannsóknum eru um 8-11% þýðis með slíka verki. Af þeim er um þriðjungur með vefjagigt og það segir okkur að hér á landi eru sennilega um 10.000 manns með vefjagigt“⁶.

Þessu mikilvæga vítamíni úr fæðunni og að styrkur D-vítamíns í blóði þeirra sem hvorki taka lýsi né önnur fæðubótarefni er töluvert undir viðmiðunarmörkum. Sérstaklega er það áberandi að vetri til þegar sól er lágt á lofti og D-vítamín nær ekki að myndast í húðinni⁷.

Á vef breska heilbrigðiskerfisins, NHS, er sérstaklega bent á að þeir sem eru mikið innandyrja eða klæðast fötum utandyra sem hylja mestallan líkamann þurfi að passa að taka inn D-vítamín⁸. Hér hvarflar hugurinn að unga fólkinu sem margt hvert stundar mun minni útiveru en áður og neytir þess utan oft ekki D-vítamínríkrar fæðu á borð við feitan fisk.

ef einstaklingur er lítið útsettur fyrir sól skuli hafa D-vítamínskort í huga við greiningu vefjagigtar¹³. Á vef hins virta tímarits BMJ yfir gagnreyndar aðferðir er D-vítamínskortur einnig talinn upp sem mismunagreining fyrir vefjagigt¹⁴.

Rannsóknir hafa sýnt að verkjaupplifun minnki eftir inntöku D-vítamíns. Þannig sýndi samanburðarrannsókn á 30 vefjagigtar sjúklingum með lágt D-vítamín gildi sem gefið var D-vítamín í 25 vikur enn töluvert minni verkjaupplifun 24 vikum eftir að D-vítamínjóf var hætt. Einnig bætti meðferðarhópurinn sig verulega hvað varðar líkamlega virkni og morgunþreytu¹⁵.

EINKENNI / VANDI	JÁRNSKORTUR	D-VÍTAMÍN skortur	B12 skortur	SKJALDVAKBR.	VEFJAGIGT	KVÍÐI	PUNGLYNDI
Aukinn/hægari hjartsláttur	X		X	X		X	X
Breytingar á þyngd			X	X			X
Depurð		X	X	X	X		X
Dofi			X				
Fólvi í húð	X						
Einbeitingarskortur/Heilaþoka	X		X	X	X	X	
Höfuðverkur	X		X				
Kulsæli	X			X			
Magnleysi/preyta	X	X	X	X	X	X	X
Minnstruflanir			X	X			
Mæði	X					X	
Óróleiki						X	
Svefntruflanir					X	X	X
Týðar sýkingar		X					
Tunga aum/rauð	X		X				
Útbreiddir verkir		X		X	X		

Tafla 1

Í töflu 1 má sjá helstu einkenni kvíða, þunglyndis og vefjagigtar borin saman við helstu einkenni skorts á D-vítamíni, járn og B-12 vítamíni auk einkenna skjaldvakabrests. Upplýsingarnar eru fengnar af vefsíðum breska heilbrigðiskerfisins, NHS, og Mayo Clinic. Hér fyrir aftan verður fjallað örlítið nánar um skort á fyrrnefndum efnum auk skjaldvakabrests.

D vítamín

D-vítamín er stundum nefnt sólskinsvítamínið því líkaminn framleiðir það við útsetningu húðar á sólarljósi. Einmitt þess vegna eru þeir sem búa norðarlega á hnettinum þar sem sól rýtur í minni mæli í meiri hættu á að fá D-vítamínskort. Í grein Laufeyjar Steingrímsdóttur frá árinu 2011 kemur eftirfarandi m.a. fram: „Hver rannsóknin á fætur annarri síðustu áratugi hefur sýnt að Íslendingar fá allt of lítið af

Talið er að 20 til 80% af Bandaríkjamönnum, Kanadabúum og Evrópubúum séu með D-vítamínskort. Skynsamleg útsetning fyrir sólarljósi er góð uppspretta D-vítamíns en hafa þarf í huga að sólarvörn og dökkur húðlitur hamlar framleiðslu D-vítamíns í húð⁹.

D-vítamín gegnir mikilvægu hlutverki við beinmyndun en einnig stóru hlutverki í ónæmiskerfi líkamans¹⁰. Skortur á D-vítamíni getur valdið beinkróm hjá börnum og beinmeyru (osteomalaciu) hjá fullorðnum sem einkennist af óljósum verkjum og eymslum í beinum og vöðvum auk sífelldrar þreytu. Þessi einkenni eru nánast þau sömu og einkenni vefjagigtar en Dr. Holick, sem er sá aðili sem hefur rannsakað D-vítamín hvað mest, heldur því einmitt fram að beinmeyra sé oft misgreind sem vefjagigt, síþreyta eða jafnvel liðagigt^{11,12}. Nýleg grein sem birtist í Pain Reports rennir stoðum undir þessa kenningu og benda höfundar á að

Önnur rannsókn frá árinu 2016 sýndi að einstaklingar með einkenni frá stoðkerfi og þ.m.t. sumir með greinda vefjagigt upplifðu minni verki í kjölfar D-vítamínjafar. Þátttakendum, 58 talsins, voru gefnar 50.000 alþjóðlegar einingar af D-vítamíni á viku í 3 mánuði. D-vítamín gildi þátttakenda fór frá 10,6 +/- 5,1 ng/mL upp í 46,5 +/- 24,0 ng/mL (P < 0.001). Verkjaupplifun var marktækt minni og fjöldi þeirra sem mældist jákvæður fyrir vefjagigtargreiningarviðmið fór úr 30 (52%) fyrir meðferðina í 20 (34%) eftir meðferðina (P = 0.013) og voru 85% sjúklinganna ánægðir með meðferðina. Höfundar draga þá ályktun að meðferð með D-vítamíni hafi áhrif á verki í stoðkerfi, þunglyndiseinkenni og lífsgæði og telja að sjúklingar með langvarandi verki í stoðkerfi ættu að undirgangast rannsókn vegna hugsanlegs D-vítamínskorts¹⁶.

Í yfirlitsrannsókn á tengslum D-vítamíns og

Þunglyndis frá 2014 kemur fram að áhrif D-vítamíns á þunglyndi séu sambærileg við áhrif viðurkenndra þunglyndislyfja. Höfundur telur að þó þörf sé á að staðfesta þessar niðurstöður séu þær engu að síður mikilvægt innlegg í meðferð þunglyndis-sjúklinga¹⁷. Slíkar niðurstöður eru ekki síður athyglisverðar í ljósi fyrrnefndrar staðreyndar um að nýgengi örorku vegna geðraskana hér á landi hafi tvöfaldast á tímabilinu 2011 til 2016⁴.

Mikilvægt er að meðhöndla greindan D-vítamín skort á áhrifaríkan hátt. D-vítamín innihald í flestum fæðutegundum fyrir utan feitan fisk og þar með talið D-vítamínþættum mjókurafurðum er lágt og jafnvel hverfandi¹⁸. Því er þörf á inntöku D-vítamíns þegar um skort er að ræða og til að byrja með í stórum skömmtum ef skorturinn er mikill. Ekki er heldur nægilegt að taka lýsi en á vefsíðu Lýsis má sjá að dagskammtur af þorskalýsi fyrir 6 ára og eldri inniheldur 20 míkrógrömm sem samsvarar um 800 alþjóðlegum einingum. Í kennslubók um innkirtlalæknisfræði (internal medicine) frá 2012 er mælt með 50.000 alþjóðlegum einingum af D-2 vítamíni vikulega í 8 vikur ef gildi mælast fyrir neðan 20 ng/mL. Síðan ætti að mæla gildin aftur og gefa viðhaldsskammt af 600-1000 alþjóðlegum einingum af D-3 vítamíni daglega¹⁹. Hér skal þó tekið fram að svo stóra skammta ætti eingöngu að gefa þegar alvarlegur skortur hefur verið staðfestur og þá á vegum læknis⁴.

Gildandi tilmæli um verklag og viðmiðunarmörk við greiningu á D-vítamínskorti hjá fullorðnum sem gefin eru út af Landspítalanum eru ekki alveg í takt við fyrrnefndar rannsóknir. Þar er rætt um að fjölgun á mælingum á D-vítamíni í sumum löndum jaðri við mælingafaraldur. Höfundar telja ekki þörf á almennri skimun og að ekki sé réttlætlanlegt að mæla D-vítamínstyrk þegar ekki sé líklegt að niðurstaða breyti ráðleggingum um dagskammt. Mælt er þó með skimun í áhættuhópum s.s. þeim sem gætu verið með beinmeyru²⁰.

Skjaldvakabrestur

Skjaldkirtillinn gegnir stóru hlutverki í efnaskiptum, vexti og þroska líkamans með seitingu hormóna út í blóðflæðið. Tölur um algengi skjaldvakabrests eru mismunandi eftir heimildum. Í grein frá Landlækniseimbættinu sem birtist í Læknablaðinu árið 2014 kemur fram að algengi skjaldvakabrests hjá fullorðnum sé um 2%²¹. Safngreining Madariaga og

“ Algengi þunglyndis og kvíða fer hratt vaxandi og samkvæmt nýrri íslenskri meistara-rannsókn mælast um þriðjungur eða 34,4% háskólanema á Íslandi með einkenni þunglyndis og tæp 20% með einkenni kvíða. ”

félaga á heimsvísu sýndi að algengi áður ógreinds skjaldvakabrests væri almennt á bilinu 4-7% en allt að rúmlega 12% í sumum rannsóknum. Niðurstaða höfunda er að stór hluti Evrópubúa sé óafvitandi með skjaldkirtilsvanda og þeir velja því fyrir sér hvort réttlætlanlegt sé að taka upp skimun fyrir vandanum a.m.k. fyrir víska hópa²².

Niðurstöður annarrar yfirlitsrannsóknar eru að skjaldvakabrestur sé einn af algengustu kvillum í Bandaríkjunum en jafnframt sá sem sé hvað mest misskilinn og yfirsjáist hvað oftast. Þar kemur fram að í BNA séu a.m.k. 27 milljónir en allt að 60 milljónir með skjaldkirtilsvanda²³.

Þeir Häuser and Wolfe skoðuðu rannsóknir og þýskar gagnreyndar aðferðir og mæla m.a. með blóðprufu við greiningu vefjagigtar m.a. til að útiloka innkirtlasjúkdóma²⁴.

Í nýlegri grein sem birtist í Pain Reports benda höfundar á að við greiningu vefjagigtar ætti að hafa í huga aðrar orsakir sem geta valdið útbreiddum langvarandi verkjum svo sem innkirtlavanda sérstaklega ef það er fjölskyldusaga um skjaldkirtilsvanda og einkenni eins og þyngdaraukning eru til staðar²⁵.

Járn

Járn er nauðsynlegt til myndunar á tveimur prótínum sem bera súrefni í líkamanum; blóðrauða og mýóglóbíns. Við járnskort er hætt við því að einstaklingur þrói með sér blóðleysi vegna járnskorts; ástand þar sem rauðu blóðfrumurnar geta ekki borið nægt súrefni til allra fruma líkamans²⁶. Mikilvægt er að greina og meðhöndla járnskort

tímanlega þar sem járn er nauðsynlegt fyrir starfsemi allra lífæra²⁷.

McLean og félagar komust að því árið 2009 að blóðskortur hrjái um fjórðung mannkyns og sé algengastur á meðal ungra barna og kvenna²⁸. Þetta stemmir við niðurstöður Margrétar Guðrúnar Gunnarsdóttur sem kannaði blóðhag blóðgjafa á Íslandi á árunum 2015-2017 en tæplega fjórðungur nýskráðra kvenkyns blóðgjafa reyndist vera með járnskort²⁹.

Konur á barnseignaraldri eru sérstakega útsettar fyrir járnskorti vegna tíðablæðinga. Fraser og félagar könnuðu algengi mikilla tíðablæðinga (heavy menstrual bleeding: HMB) á meðal kvenna á aldrinum 18-57 ára í fimm Evrópulöndum árið 2012. Alls bárust 4506 svör og af þeim höfðu 27,2% upplifað tvö eða fleiri skilgreind einkenni HMB árið á undan en þrjátíu fyrir það höfðu 46% þeirra aldrei ráðfært sig við lækni. Konur sem reyndust vera með HMB fengu viðbótarkönnun (330 svöruðu) og 63% þeirra höfðu aldrei verið greindar með járnskort eða blóðleysi tengt járnskorti. Niðurstaða höfunda er að margar konur með HMB leiti ekki til læknis og að fáar af þeim sem hafa gert það segjast hafa fengið viðeigandi meðferð. HMB haldi því áfram að vera ógreindur og illa meðhöndlaður vandi³⁰. Járn er nauðsynlegt fyrir fjölda ensíma sem taka þátt í nýmyndun taugaboðefna. Greining á mænuvökva vefjagigtarsjúklinga hefur leitt í ljós minna magn efna á borð við dópamín, noradrenalín og serótónín. Ortancil og félagar gerðu samanburðarrannsókn á 46 vefjagigtarsjúklingum og 46 heilbrigðum einstaklingum. Teknar voru blóðprufur til að mæla járn magn, B12-vítamín og fólínsýru. Niðurstöður sýndu að járn gildi undir 50 ng/ml olli 6,5% sinnum aukinni áhættu á vefjagigt sem höfundar telja benda til mögulegra tengsla á milli lækkaðs járn gildis og vefjagigtar³¹. Aðrir benda á að þörf sé á að mæla járn magn áður en vefjagigt er greind þar sem einstaklingar með lágt járn gildi finna oft mun á vöðvaverkjum við járn gjöf³². Haas og félagar gerðu athygliverða yfirlitsrannsókn á orsakasambandi á milli járnskorts og líkamlegrar vinnugetu.

Járnskortur var skoðaður á jafnbili frá alvarlegum járnskorti sem veldur blóðleysi til miðlungs alvarlegs járnskorts sem veldur blóðleysi og allt til járnskorts án blóðleysis. Vinnugeta var metin út frá loftháðri getu, úthaldi, orku, virkni og framleiðni. Skoðaðar voru alls 29 rannsóknarskýrslur sem sýndu sterkt orsakasamband á milli járnskorts og



loftháðrar getu í dýrum og mönnum sem er talið skýrast helst af minnkaðri getu til súrefnisflutnings. Orka og framleiðni var einnig minnkuð og stafar líklega af blóðleysi og minnkaðri súrefnisflutningsgetu. Höfundar telja að þeir líffræðilegu þættir sem liggja að baki áhrifum járnskorts á vinnugetu séu nægjanlega sterkir til að réttlæta inngrip til að bæta járnþúskað vinnuafslins almennt³³.

Viðmiðanir varðandi greiningu og meðferð járnskorts eru mjög breytilegar. Peyrin-Biroulet og félagar rýndu allar tiltækar viðmiðanir varðandi meðhöndlun járnskorts á heimsvísu. Niðurstaðan var að svo virðist sem miða skuli við 100 µg/L sem járnildi í blóði í flestum tilfellum þegar um járnskort er að ræða³⁴.

B-12 skortur

B12-vítamín, einnig nefnt kóbalamín, er eitt af B-vítamínunum átta sem hjálpa líkamanum að breyta fæðu í eldsneyti eða glúkósa sem er notaður til að mynda orku. B-12 er sérstaklega mikilvægt til að viðhalda heilbrigðum taugafrumum og aðstoðar við framleiðslu erfðaeinis líkamans; DNA og RNA. B-12 ásamt B-9 aðstoða við myndun rauðra blóðkorna, stuðla að betri nýtingu járn í líkamanum og mynda efni (S-adenosyl-

methionine (SAMe)) sem tengist ónæmi og lundarfar³⁵.

Svo virðist sem tölur um algengi B-12 skorts séu nokkuð á reiki. Rannsóknir í BNA og Bretlandi sýna að u.þ.b. 6% fólks sem er eldra en 60 ára séu með B12 skort (B-12 < 148 pmol/L) en nær 20% mælast á mörkunum (B-12: 148–221 pmol/L) seinna á lífsleiðinni³⁶. Algengið er þó mun meira samkvæmt stórra bandarískri rannsókn sem enn er í gangi (Framingham Offspring Study) og tekur til 3.000 manns á aldrinum 26 til 83 ára. Tæp 40% þátttakenda mælast með lág gildi B-12 vítamíns (B12 258 pmol/L) og tæp 9% með staðfestan skort. Rannsakendur telja að B-12 skortur sé vangreindur og setja fram vangaveitur varðandi hver klínísk mörk skorts ættu að vera³⁷.

Grænmetisætur eru í meiri hættu en aðrir að fá B-12 skort sem yfirlitsrannsókn Pawlak og féлага frá árinu 2014 staðfesti m.a. og mæla þeir með því að skimað sé fyrir B12 skorti á meðal þessa hóps³⁸. Á vef Harvard Medical School er fjallað um B-12 skort og að alvarlegur skortur geti valdið miklu þunglyndi (deep depression), ofsóknarbrjálæði og ranghugmyndum ásamt minnskorti, þvagleka, minnkuðu bragð- og lyktarskyni, dofa og náladofa í útlimum auk jafnvægisvanda¹.

“ Hver rannsóknin á fætur annarri síðustu áratugi hefur sýnt að Íslendingar fá allt of lítið af þessu mikilvæga vítamíni úr fæðunni og að styrkur D-vítamíns í blóði þeirra sem hvorki taka lýsi né önnur fæðubótarefni er töluvert undir viðmiðunarmörkum.“



Lokaorð

Með umræðu þessari er ekki verið að halda því fram að blóðprufur séu ávallt ráðlagðar né heldur að um tæmandi lista yfir mismunagreiningar sé að ræða. Hér er því aðeins velt upp hvort mögulegt sé að vera enn frekar á varðbergi varðandi sjúkdómsgreiningar sem eru á hraðri uppleið. Ef svo er væri hugsanlega hægt að spara umtalsverðar fjárhæðir í lyfjakostnaði og fjarveru frá vinnu að ekki sé nú talað um bætta líðan þó ekki væri nema fyrir hluta þeirra sem greinast í dag með kvíða, þunglyndi eða vefjagigt.

Heimildir

1. Skerrett, P.J. (2017). Vitamin B12 deficiency can be sneaky, harmful. Sótt af: <https://www.health.harvard.edu/blog/vitamin-b12-deficiency-can-be-sneaky-harmful-201301105780>
2. Tests Used to Diagnose Depression. Sótt 17.2.2018 af: <https://www.webmd.com/depression/guide/depression-tests#1>.
3. Andri Haukstein Oddsson & Halldóra Björg Rafnsdóttir. (2018). Þriðjungur háskólanema með einkenni þunglyndis. Sótt 29. janúar 2018 af: https://www.mbl.is/frettir/innlent/2018/01/29/thridjungur_

” Með umræðu þessari er ekki verið að halda því fram að blóðprufur séu ávallt ráðagðar né heldur að um tæmandi lista yfir mismunagreiningar sé að ræða. Hér er því aðeins velt upp hvort mögulegt sé að vera enn frekar á varðbergi varðandi sjúkdómsgreiningar sem eru á hraðri uppleið.“

4. Magnús Heimir Jónasson. (2017, 21. október). Tvöfalt fleiri með geðraskanir. Sótt af: https://www.mbl.is/frettir/innlent/2017/10/21/tvofalt_fleiri_med_gedraskanir/.
5. Ritzau. (2018, 5. febrúar). DR (Danish Broadcasting Corporation). Sótt af: https://www.dr.dk/nyheder/indland/flere-born-og-unge-far-diagnosen-angst-eller-depression?cid=soc_facebook_drnyheder_w850pwwt
6. Arnór Víkingsson. (2013). Umræða og fréttir. Læknablaðið, 10. tbl. , 99. árgangur.
7. Laufey Steingrimsdóttir. (2012, 19.

- september). Ekki gleyma D-vítamíninu - þú færð ekki nóg úr matnum. Sótt af: <https://www.landlaeknir.is/um-embættid/greinar/grein/item17935/Ekki-gleyma-D-vitamininu--thu-faerd-ekki-nog-ur-matnum>.
8. Vitamin D. NHS choices. Sótt af: <https://www.nhs.uk/conditions/vitamins-and-minerals/vitamin-d/>
9. Hossein-nezhad, A. & Holick, M.F. (2013, júlí). Vitamin D for Health: A Global Perspective. Mayo clinic proceedings; Volume 88, Issue 7, Pages 720–755.
10. Baeke, F., Takiishi, T., Korf, H. et al. (2010, ágúst). Vitamin D: modulator of the

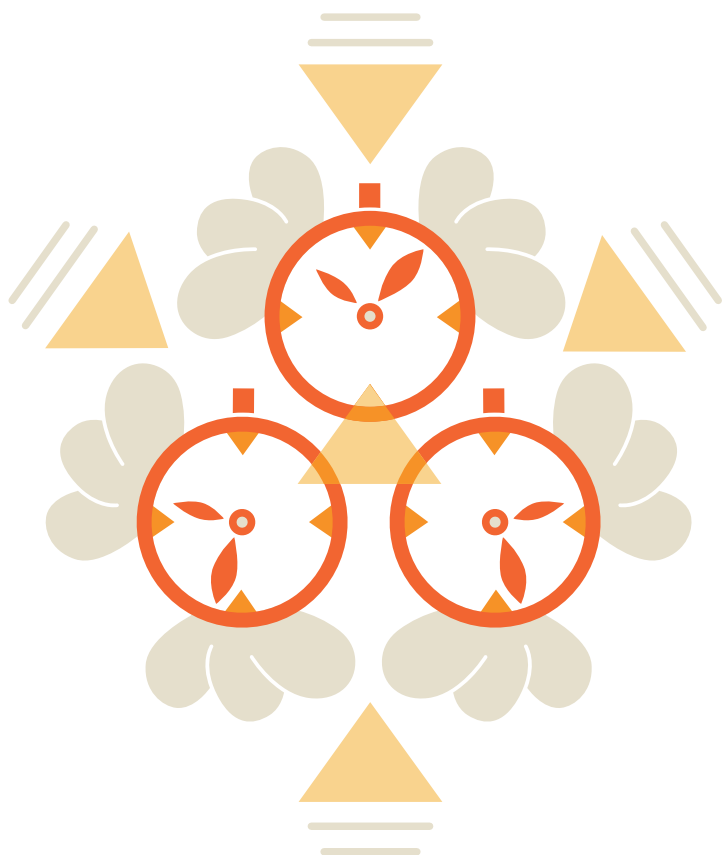
- immune system. *Current Opinion in Pharmacology*, 10(4):482-96.
11. Holick, M.F. (2007). Vitamin D Deficiency. *New Engl. J. Med.* 357:266-81.
 12. Holick, M.F. (2011). *The Vitamin D Solution*. New York: Penguin Group.
 13. Häuser, W., H., Perrot, S., Sommer, C. et al. (2017, maí). Diagnostic confounders of chronic widespread pain: not always fibromyalgia. *Pain Rep.* Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5741304/>.
 14. Fibromyalgia. (2018, janúar). *BMJ Best Practice*. Sótt 17.2.2018 af: <http://bestpractice.bmj.com/topics/en-us/187>.
 15. Wepner, F., Scheuer, R., Schuetz-Wieser, B. et al. (2014). Effects of vitamin D on patients with fibromyalgia syndrome: A randomized placebo-controlled trial. *PAIN*; 155 (2): 261 DOI: 10.1016/j.pain.2013.10.002) Sótt af: <https://www.sciencedaily.com/releases/2014/01/140117090504.htm>.
 16. Yilmaz, R., Salli, A., Cingoz, H.T. et al. (2016, desember). Efficacy of vitamin D replacement therapy on patients with chronic nonspecific widespread musculoskeletal pain with vitamin D deficiency. *International Journal of Rheumatic Diseases*, Volume 19, Issue 12, 1255–1262.
 17. Spedding, S. (2014). Vitamin D and Depression: A Systematic Review and Meta-Analysis Comparing Studies with and without Biological Flaws. *Nutrients*; 6(4), 1501-1518; doi:10.3390/nu6041501. Sótt af: <http://www.mdpi.com/2072-6643/6/4/1501/htm>.
 18. Kennel, K.A., MD, Drake, M.T., D & Hurley, D.L. (2010, ágúst). Vitamin D Deficiency in Adults: When to Test and How to Treat. *Mayo Clin Proceedings*. 85(8): 752–758. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2912737/>.
 19. Sing, A.K. & Loskalzo, J. (2012). *The Brigham Intensive Review of Internal Medicine*. Oxford University Press, New York. Tafla 53.3, bls. 508. Sótt af: <https://books.google.is/books?id=V18VDAAAQBAJ&pg=PA511&dq=vitamin+d+deficiency,+high+doses+needed,+internal+medicine&hl=is&sa=X&ved=0ahUKewi37IKayYZAhWnDMAKHWMWBggQ6AEIjzAA#v=onepage&q=vitamin%20d%20deficiency%2C%20high%20doses%20needed%2C%20internal%20medicine&f=false>.
 20. Ari J. Jóhannesson og Sigurður Helgason. (2012, uppfært 2016). Tilmæli um verklag og viðmiðunarmörk við greiningu á D-vítamínskorti hjá fullorðnum. Sótt af: http://landspitali.is/library/Sameiginlegar-skrar/Gagnasafn/BRUNNURINN/Kliniskar-leidbeiningar/Tilmæli-um-verklag/verklag_D_vitamin_juni_2012.pdf
 21. Magnús Jóhannsson, Ólafur B. Einarsson, Lárus S. Guðmundsson et al (2014). Frá Embætti landlæknis, 5. pistill. Vanstarfsemi í skjaldkirtli. *Læknablaðið*, 12. tbl. 100. árg.
 22. Madariaga, A.G., Palacios, S.S., Guillén-Grima et al. 2014, mars). The Incidence and Prevalence of Thyroid Dysfunction in Europe: A Meta-Analysis. *The Journal of Clinical Endocrinology & Metabolism*, Volume 99, Issue 3, 923–931.
 23. Shomon, M. (2016, 27. júlí). Reviewed by Richard N. Fogoros, MD. An Overview of Thyroid Disease Sótt af: <https://www.verywell.com/thyroid-4014636>.
 24. Häuser, W. & Wolfe, F. (2012, 28. september). Diagnosis and diagnostic tests for fibromyalgia (syndrome). *Rheumatismo*. 28;64(4):194-205. doi: 10.4081/rheumatismo.2012.194. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23024964>.
 25. Häuser, Winfried et al. (2017). Diagnostic confounders of chronic widespread pain: not always fibromyalgia. *PAIN Reports: May/June*, Volume 2, Issue 3, bls.: e598.
 26. Lehman, S. I Reviewed by Richard N. Fogoros, MD. (2016, 30. september). Iron Deficiency Signs and Symptoms. Sótt af: <https://www.verywell.com/iron-deficiency-signs-and-symptoms-2507719>.
 27. Cappellini, M.D., Comin-Colet, J., de Francisco, A. et al. (2017, október). Iron deficiency across chronic inflammatory conditions: International expert opinion on definition, diagnosis, and management. *Am J Hematol.*; 92(10): 1068–1078. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5599965/>.
 28. McLean E, Cogswell M, Egli I et al. (2009, apríl). Worldwide prevalence of anaemia, WHO Vitamin and Mineral Nutrition Information System, 1993-2005. *Public Health Nutr.* 12(4):444-54. doi: 10.1017/S1368980008002401. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/18498676>.
 29. Margrét Guðrún Gunnarsdóttir. (2017, maí). Járnhagur íslenskra blóðgjafa og frumfrú microRNA sem lífmerki fyrir járnhag blóðgjafa. Sótt af: <http://hdl.handle.net/1946/27162> (Skemman).
 30. Fraser I.S., Mansour, D., Breyman, C. et al. (2014). Prevalence of heavy menstrual bleeding and experiences of affected women in a European patient survey. *International Journal of Gynecology and obstetrics*, Volume 140,
 31. Ortancil, O., Sanli, A., Eryuksel, R. et al. (2010). Association between serum ferritin level and fibromyalgia syndrome. *European Journal of Clinical Nutrition* 64, 308–312 (2010). Sótt af: <https://www.nature.com/articles/ejcn2009149>.
 32. Low serum iron levels, low transferrin saturation. Sótt af: <http://bestpractice.bmj.com/topics/en-gb/187/differentials#50a42a8d-2fe2-4058-9284-e8017be725f9>.
 33. Haas, J.D. & Brownlie, T. (2001, 13. febrúar). Iron deficiency and reduced work capacity: a critical review of the research to determine a causal relationship. *J Nutr.*;131(2S-2):676S-688S. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/11160598>.
 34. Peyrin-Biroulet, L., Williet, N. & Cacoub, P. (2015, desember). Guidelines on the diagnosis and treatment of iron deficiency across indications: a systematic review. *Am J Clin Nutr.*;102(6):1585-94. doi: 10.3945/ajcn.114.103366. Epub 2015 Nov 11. Sótt af: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/26561626>
 35. University of Maryland Medical Center. Vitamin B12 (Cobalamin). Sótt 15.2.2018 af: <https://www.umm.edu/health/medical/altmed/supplement/vitamin-b12-cobalamin>
 36. Allen, L.H. (2009). How common is vitamin B-12 deficiency? *The American Journal of Clinical Nutrition*, Volume 89, Issue 2, 693S–696S.
 37. McBride, J. (2000). B12 Deficiency May Be More Widespread Than Thought. United States Department of Agriculture. Sótt af: <https://www.ars.usda.gov/news-events/news/research-news/2000/b12-deficiency-may-be-more-widespread-than-thought/>.
 38. Pawlak, R., Lester, S.E. & Babatunde, T. (2014). The prevalence of cobalamin deficiency among vegetarians assessed by serum vitamin B12: a review of literature. *European Journal of Clinical Nutrition*; volume 68, pages 541–548 (2014).



Starfsfólk í
Guðrúnartúni
og ráðgjafar VIRK
á fræðsludögum
VIRK 2018.

ÚR STARFI
VIRK

EINSTAKLINGSMIÐAÐUR STUÐNINGUR Á VINNUMARKAÐI



MIKILVÆGUR ÞÁTTUR VARÐ-
ANDI ALMENN LÍFSGÆÐI
FELST Í AÐ VERA Í EINHVERS
KONAR VIRKNI OG UPPLIFA
TILGANG MEÐ LÍFINU.

Óvirkni og tilgangsleysi eru slæm blanda og afleiðingarnar eru dýrkeyptar fyrir einstaklinga og samfélög í heild sinni. Atvinnuþáttaka snýst um svo margt annað en afkomu og því mikilvægt að sem flestir komist út á vinnumarkaðinn og fái tækifæri til að sýna sjálfum sér og öðrum að styrkleikar og hæfni allra skipta þar máli.

VIRK og geðdeild Landspítalans (LSH) (Laugarás og Sérhæfð endurhæfingargeðdeild (SEG)) hafa síðan 2013 unnið að

uppbyggingu árangursríkrar starfsendurhæfingar fyrir ungt fólk með geðrofs-sjúkdóma. Samstarfsverkefnið er grundvallað á IPS (Individual Placement and Support) hugmyndafræðinni þar sem lögð er áhersla á einstaklingsmiðaðan stuðning í leit að starfi og eftir að viðkomandi er kominn í starf. Það eru atvinnulífstenglar VIRK sem koma að verkefninu með stuðningi þverfaglegs teymis LSH og markmiðið er alltaf að bæta líðan og heilsu þjónustuþega. Tvígreiningarteymi LSH, Geðheilsustöð Breiðholts og Barna- og unglingsgeðdeild (BUGL) nýtir líka þjónustuna.

Fyrirtæki og stofnanir hafa verið jákvæð gagnvart verkefninu. Gott samstarf og stuðningur við þjónustuþega og atvinnurekendur skiptir miklu máli og eykur líkur á farsælli atvinnuþátttöku. Stjórnendur hafa

greiðan aðgang að atvinnulífstenglum VIRK sem eru þá tilbúnir að aðstoða eftir þörfum og í samvinnu við þverfaglega teymið. Áherslan er alltaf á einstaklinginn, að horfa á styrkleika og áhugasvið hvers og eins og reyna að finna vinnu þar sem þessir þættir eru hafðir að leiðarljósi.

Mikið áunnist

Stuðningur við þjónustuþega er mjög mismunandi og því skiptir miklu máli að um einstaklingsmiðaða nálgun sé að ræða. Á meðan sumir þurfa mikinn stuðning við starfið en svo minni eftirfylgd þegar í starfið er komið, eru aðrir sem þurfa mikinn stuðning eftir að vinna hefst og við þessi fyrstu skref sem fylgir því að takast á við miklar breytingar.

Það er óhætt að segja að verkefnið hafi gengið mjög vel og mikið hafi áunnist. Á vordögum 2018 höfðu um 90 einstaklingar nýtt sér þjónustuna og af þeim höfðu u.þ.b 75% farið í vinnu. Mjög algengt er að einstaklingar byrji í 20–50% starfshlutfalli sem er svo aukið smám saman en alltaf miðað við stöðu hvers og eins.

Um er að ræða fjölbreytt störf og eftir áhugasviði hvers og eins; starfsmaður á leikskóla, afgreiðslumaður á lager, starfsmaður í gagnavinnslu, starfsmaður í mötuneyti, starfsmaður á veitingastað, umönnunarstörf, áætlunarbílstjórar, afgreiðslustörf svo eitthvað sé nefnt.

Flestum hefur gengið vel að aðlagast nýjum störfum og stór hluti þeirra sem fer í vinnu er lengi á sama vinnustaðnum. Það skiptir máli að atvinnurekendur átti sig á mannaúðnum sem er þarna og þegar til lengri tíma er litið er aukin atvinnuþátttaka ávinningur allra. Fyrir utan styrkleika og hæfni sem þessir einstaklingar koma með á vinnumarkaðinn, er verið að leggja grunninn að betra og heilbrigðara lífi þessara einstaklinga og þá um leið að betra samfélagi fyrir okkur öll.

GARÐAR FRÍÐRIK HARÐARSON

VIRK REYNDIST HEPPILEGUR ÁFANGASTAÐUR



„STARFSENDUR-
HÆFINGIN SEM ÉG FÓR
Í GEGNUM HJÁ VIRK
GEKK BÆÐI HRATT OG
VEL FYRIR SIG,“

segir Garðar Friðrik Harðarson sem undanfarið hefur tekið mikilvæg skref út í atvinnulífið, jafnframt því að feta sig aftur inn á menntabrautina.

„Ég hitti atvinnulífstengil hjá VIRK sem aðstoðaði mig við að finna störf á netinu sem hugsanlega gætu verið heppileg fyrir mig. Við fórum saman yfir þetta nokkrum sinnum á skrifstofu hans og ræddum málin.“

„Það kom reglu á líf mitt að fara að vinna hjá Bakarameistararnum, fara í skóla og stunda reglubundna hreyfingu. Allt þetta hefur komið lífi mínu í ákveðið form sem mér líkar vel.“

Ýmislegt var í boði en við nánari athugun þá datt okkur í hug að skoða starf sem laust var hjá Bakarameistararnum. Ég byrjaði á að fara í prufu. Síðan fékk ég samning til þriggja mánaða. Ég var svo ráðinn áfram eftir þann reynslutíma og er nú þar í föstu hlutastarfi.“

Hvað vinnur þú við hjá Bakarameistararnum?

„Ég byrjaði strax sem frostmaður og er í því starfi enn. Ég byrjaði í fimmtán prósent vinnu en hef aukið við mig starfshlutfallið upp í þrjátíu prósent.“

Hvað gerir frostmaður?

„Ég sé um að setja í kassa djúpfrost deig, brauðmeti sem fer til verslana út í bæ, ostaslaufur og fleira. Þetta er geymt í frysti þannig að ég þarf að vinna í miklum kulda. Ég þarf að hafa kassana tilbúna til sendinga. Þetta er mikilvægt starf að því leyti að afgreiðslan gengur hratt fyrir sig ef allt er tilbúið til afhendingar.“

Einn af „Bakarameistara-fjölskyldunni“

Hvernig gengur þér félagslega á vinnustaðnum?

„Það gengur vel, manni líður eins og maður sé hluti af fjölskyldu, „Bakarameistara-fjölskyldunni“. Reyndar er það fjölskylda sem á fyrirtækið en svo bætumst við inn í sem vinnum þarna. Við erum um tuttugu sem vinnum á efri hæðinni í Suðurverri við ýmis störf, bakstur og fleiru því tengt.“

Hvernig fannst þér samstarfið við VIRK?

„Ég var frekar stutt þar í samstarfi. Ég frétti af VIRK í gegnum Laugarás, þar sem ég hafði verið. Framan af skólagöngu minni gekk mér þokkalega í skóla en þegar leið á unglingsárin þá varð ég illa haldinn af einbeitingarskortu og féll út úr námi. Eftir

það lá leið mín í Laugarás. Í samstarfinu við VIRK ákvað ég að taka mikið stökk, fara aftur í nám. Ég er í tveimur fögum, ensku og félagsfræði, í Fjölbrotaskólanum við Ármúla og það gengur ágætlega. Ég var svolítið stressaður fyrst, hafði ekki verið í skóla í rúm tvö ár, en fljótlega eignaðist ég félagu. Þeir sem ég hafði verið með voru þá komnir lengra í náminu og ég átti ekki samleið með þeim.

Skilningur á að ég vildi fara hægt af stað

Á Laugarási frétti ég fyrst af VIRK. Mér var sagt að VIRK væri mjög heppilegur áfangastaður til þess að komast út á vinnu-markaðinn – án þess þó að „hoppa beint út í djúpu laugina“. Mér fannst ég ekki geta það á þeim tíma. Ég var rösklega tvítugur þegar ég sneri mér til VIRK og hafði þá aðeins unnið í vinnuskóla og borið út Morgunblaðið. Ég hafði því litla reynslu af hinum harða vinnuarkaði. Því var sýndur skilningur að ég vildi fara hægt af stað.“

Gerðir þú eitthvað meðfram því að vinna og fara í skóla til að bæta líðan þína?

„Já, í samráði við VIRK þá fór ég að hreyfa mig miklu meira en ég gerði áður. Það finnst það kannski sumum fyndið en ég hef lést um rúmlega tuttugu kíló síðan ég fór að vinna hjá Bakarameistararnum – margur kynni að halda að það yrði á hinn veginn. Ég léttist vegna aukinnar hreyfingar, fer í ræktina, fótbolta og sund – svo er líkamlega erfitt það sem ég geri í vinnunni. Ég vinn inni í átján gráðu frosti líkamlega erfiða vinnu, lyfti kössum og þess háttar, það reynir á.“

Hvernig ertu klæddur í vinnunni?

„Ég fer í sérstaka úlpu, húfu og vettlinga. Annars gæti maður ekki þolað að vinna í svona miklu frosti. Kuldinn er meiri en

gráðurnar segja til um því það er alltaf kælublástur inni í klefanum. Mér fannst þetta dálítið erfitt í fyrstu en allt venst og þetta gengur ágætlega. Það kom reglu á líf mitt að fara að vinna hjá Bakarameistararnum, fara í skóla og stunda reglubundna hreyfingu. Allt þetta hefur komið lífi mínu í ákveðið form sem mér líkar vel. Ég fer stundum ennþá inn í Laugarás, þar hef ég fengið góðan stuðning.“

Gott að hafa atvinnulífs-tengilinn sem bakhjarl

Hvað hjálpaði þér mest fyrstu dagana í vinnunni?

„Að kynna nýju og skemmtilegu fólki. Það sýndi mér frá upphafi gott viðmót, heilsar þegar ég kem og kveður þegar ég fer. Ég hafði aldrei verið í „alvöru starfi“ áður, þetta var því ný reynsla. Atvinnulífstengillinn hjálpaði mér líka.“

Varstu í miklu sambandi við atvinnulífstengilinn?

„Já, ég hafði oft samband við hann og hann fylgdist reglulega með hvernig mér gekk. Hann bað mig að láta sig vita ef eitthvað kæmi upp á. Það var mjög gott að hafa slíkan bakhjarl. Nú er líðið ár og ég er enn í starfi og kann því vel. Fínt að fá laun, góðan félagsskap og taka þátt í lífinu á þennan hátt. Mig langar að geta þess að mikilvægur þáttur í hve vel mér hefur gengið var Pepp Upp námskeið sem ég tók þátt í síðasta haust. Það gerði ég í samstarfi við VIRK og Laugarás. Það hjálpaði mér ekki sist til þess að hefja aftur nám. Markmiðið hjá mér er að komast í fullt nám og vinnu. Ég er þakklátur fyrir þá aðstoð og þjónustu sem ég hef fengið hjá VIRK til að komast út á vinnuarkaðinn og í skólann.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

HENRY ALEXANDER HENRYSSON aðjúnkt við sagnfræði- og heimspekideild og sérfræðingur við Siðfræðistofnun HÍ

GAGNRÝNIN HUGSUN OG FAGLEG ÁKVARÐANATAKA



GAGNRÝNIN HUGSUN
HEFUR VERIÐ MIKIÐ
Í UMRÆÐUNNI Á
UNDANFÖRNUM
ÁRUM.

Öðru hvoru spretta upp raddir um að þjálfun hennar sé ekki nægilega markviss í skólakerfinu og að mikið skorti upp á að fyrirtæki og stofnanir hvetji til slíkrar hugsunar á vinnustaðnum. En hver er þessi gerð hugsunar og hvernig gæti þjálfun hennar farið fram? Í þessari grein er leitast við að útskýra mikilvægi og eðli gagnrýninnar hugsunar. Augunum er sérstaklega beint að möguleikum hennar fyrir farsæla ákvarðanatöku í faglegu samhengi. Einnig eru færð rök fyrir því að hún sé hæfni sem þurfi að tileinka sér fremur en einungis færni eða leikni sem hægt er að læra að beita á stuttum tíma. Þessi hæfni samanstendur af þekkingu á áhrifaþáttum á hugsun, færni í að rökstyðja mál sitt, trú á mikilvæg gildi og rétt viðhorf til þeirra tækifæra sem felast í samræðunni.

“Gagnrýnin hugsun snýst um að tileinka sér ákveðinn hugsunarmáta. Hún gerir ráð fyrir samvinnu, hvetur fólk til að leita sannleikans, ber traust til skynseminnar, krefst víðsýni og fær fólk til að vera reiðubúið til að breyta eigin skoðunum.”

Fagmennska

Hver kannast ekki við að hafa gerst sekur um óskynsama ákvarðanatöku í mismunandi aðstæðum? Á fyrsta vinnustaðnum féllum við fyrir hrekk samstarfsmanna sem spiluðu á trúgirmi okkar. Síðar á lífsleiðinni treystum við liprum sölumanni gegn betri vitund vegna bráðskemmtilegrar sögu sem hann segir okkur. Ef hann er að selja okkur fasteign er eins víst að sagan sé hlýleg frásögn úr æsku hans og á rafmagnstækjum er oft liðkað fyrir sölu með dæmi af vandræðum tengdafóður með takka og snúrur. Einnig eigum við það öll til að fylgja stjórnámálanum sem fellur okkur í geð í fjölmörgum málum sem við höfum svo sem ekkert kynnt okkur.

Í vissum aðstæðum kann þetta að vera í lagi og oft er hlegið eftir á. En í öðrum aðstæðum höfum við ekki efni á að slaka á kröfum um að láta skynsemina leiðbeina okkur. Hér er fyrst og fremst átt við þær aðstæður sem faglegt hlutverk okkar leiðir okkur í. Slíkum hlutverkum fylgja oft töluverð réttindi um ákvarðanatöku fyrir okkur sjálf og aðra. Öllum réttindum fylgja mismunandi skyldur. Skyldurnar sem fylgja faglegum ákvörðunum eru rökræðuvilji og rökræðuhæfni. Páll Skúlason komst svo að orði að rökstudd afstaða væri „að geta gert sjálfum sér og öðrum grein fyrir forsendum þeirra ákvarðana sem maður tekur¹.“ Líklega er ekki hægt að orða mikilvægustu skyldu hvers fagmanns á skýrari máta.

Gagnrýnin hugsun

Rökræða krefst gagnrýnnar hugsunar. Mikilvægi hennar kemur ekki síst í ljós við áföll, hvort sem þau eru persónuleg eða samfélagsleg. Rangar ákvarðanir hafa, að öllu jöfnu, slæmar afleiðingar. Við áföll, og stórvægileg afgang, kemur iðulega fram krafa í samfélaginu um að efla skuli gagnrýna hugsun þeirra sem með ákvarðanir fara.

Hugtakið „gagnrýni“ á það þó til að sitja í fólk. Þrátt fyrir að hafa óljósa hugmynd um mikilvægi hennar, telja margir að þarna

sé um ræða neikvæða gerð hugsunar. Snýst gagnrýni ekki fyrst og fremst um að setja út á það sem aðrir segja og gera? Lýsingarorðið „gagnrýnin“ hefur ekki slíka neikvæða merkingu. Þvert á móti, merking þess er að vera athugull á allar hliðar máls. Gagnrýnin hugsun snýst um að tileinka sér ákveðinn hugsunarmáta. Hún gerir ráð fyrir samvinnu, hvetur fólk til að leita sannleikans, ber traust til skynseminnar, krefst víðsýni og fær fólk til að vera reiðubúið til að breyta eigin skoðunum². Markmið hennar er ekki síst að leitast við að skilja hvernig ólíkar forsendur liggja niðurstöðu til grundvallar og að byggja ákvarðanir okkar að lokum á þeirri staðreynd.

Við þurfum þó öll að sætta okkur við að ákvarðanir okkar – og þar af leiðandi athafnir – eru ekki alltaf röklegar. Þær ráðast oft en ekki af flóknu samspili líkamlegra og félagslegra þátta sem stjórna athöfnum okkar. Okkur þurfa þó ekki að fallast hendur. Mögulegt er að þróa með sér framangreindan vilja og hæfni til þess að hlíta rökum. Vissulega er hægt að leggja meira upp úr því að treysta á reynslu eða innsæi – og það gera margir. Vandamálið er að þá erum við stöðugt og ómeðvitað undir áhrif frá öðrum, samstarfsmönnum eða hagsmunaaðilum. Gagnrýnin hugsun reynir að losa okkur undan slíkum áhrifum.

Áhrifapættir

En hvernig getur gagnrýnin hugsun minnkað áhrif annarra á hugsun okkar? Svárið felst í að með beitingu hennar verðum við meðvitaðri um áhrifapætti sem trufla ákvarðanir okkar. Sumt verður stöðugt hluti af skoðanamyndun okkar. Margræðni tungumálsins er dæmi um það. Jafnvel skynjun okkar á sömu hlutum er ekki laus við flækjustig; hver man ekki eftir kjólnum sem skipti fólk í tvær fylkingar eftir því hvaða lit það sá? Erfiðari viðfangs eru þau óteljandi mælskubrógg sem fólk getur gripið til ef það vill hafa áhrif á skoðanir annarra. Oft gengur fólk á lagið þegar það sér að þau sem áhrif

á að hafa á eru undir mikilli tímapressu. Skoðanir verða ekki til í tómarúmi og gjarnan vilja margir vera með í að skapa þær. Allir hafa orðið fyrir því að láta skoðanir sínar litast af því að viðmælendur hafa fegrað eða skrumskælt hluti, gefið eitthvað í skyn, notað hlutdrægar spurningar, spilað á afbrýðisemi eða samviskubit, smjæðrað og fundið hentuga blóraböggla.

Jafnvel sérfræðingar sem ættu að hafa fagleg sjónarmið að leiðarljósi eiga það til að gerast sekir um tungutak sem er frekar ætlað að slá ryki í augu fólks en að skýra málavöxtu og leiðbeina öðrum í skoðanamyndun. Málalengingar, stofnana-mál og innihaldslostur orðagjálfur er eitthvað sem sú sem ætlar sér að vera athugul á allar hliðar hvers máls þarf að gæta sín á. Raunar getur hver og einn gerst sekur um – á ógagnrýnin hátt – að gæta ekki að sér og taka þátt í þessum leik. Það er auðvelt að falla í þá gryfju sjálfur að fara rangt með, gefa eitthvað í skyn, beita óljósu orðalagi, vera með stanslausa útdúrua, endurskilgreina hugtök sjálfum sér í hag og snúa út úr orðum viðmælanda.

Rökvillur kallast þær villur hugsunarinnar sem láta okkur draga ályktanir á ógagnrýnin máta. Hlutverk gagnrýnnar hugsunar er því ekki síst að draga slíkar villur fram í dagsljósið. Ein ástæða þess er að rökvillur eru ekki einungis villur sem fólk gerir eitt með sjálfu sér heldur eru þær oft notaðar sem mælskubrógg af þeim sem kunna með þær að fara. Svokölluð svart-hvít villa er þannig oft notuð til að stilla fólk upp við vegg, persónurök eru notuð til að ráðast á einstaklinga fremur en að takast á við umræðuefni og fuglahræðurök er sköpuð til að þurfa ekki að bregðast við rökum viðmælanda³. Svona mætti lengi telja. Í opinberri umræðu má sjá tilraunir til að tengja saman fjölda slíkra rökvillna til að hafa áhrif á skoðanir almennings. Það sama á sér stað á stofnunum og vinnustöðum. Gagnrýnin hugsun er í raun eina vörn okkar gegn tilraunum af þessu tagi.

Erum bara mannleg

Ef horft er yfir söguna er varla annað hægt heldur en að renna í grun að mannkynið sé afsprengi þróunar sem hafi ekki alltaf haft rökvisi í hávegum. Það sem í samhengi faglegrar ákvarðanatöku gæti virst sem nokkur löstur, kann að hafa reynst vel í annars konar, og jafnvel frumstæðari, aðstæðum. Þannig er augljóst að trygg- og hjarðlyndi reynist samfélögum vel þegar eitthvað bjátar á og ógn steðjar að. Sömuleiðis er ekki verra að fólki þyki vænt um sína heimatorfu og telji hana vera nafla alheimsins. Ekkert þessara viðhorfa eru þó hluti þess að vera gagnrýninn. Ekki frekar en fordómar sem í viðsjárverðum aðstæðum og á ógnvekjandi tímum geta verið kostur. Varla er hægt að mótmæla því að óskhyggja og hjátrú hafa fært fólki merkingu, tilgang og öryggi eins lengi og við höfum heimildir um.

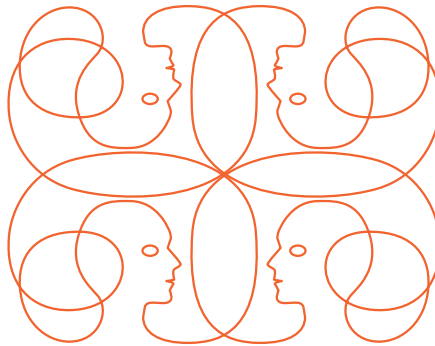
Vandamálið er að þessar tilhneigingar sem eru svo ríkar í eðli okkar hafa þróast í fjölmargar hvítleiðar glapsýnir. Í starfstengdu samhengi blasa raunar fjöldi slíkra mögulegra hleypidóma við okkur. Sjálfstraust virðist stundum eflast í öfugu hlutfalli við þekkingu, fyrstu kynni lita alla dóma sem á eftir koma, við fögnum því sérstaklega sem fellur strax að heimsmynd okkar, aðlaðandi fólk fær okkur til að fylgja sér að málum og ef niðurstaða rökfærslu fellur að öðrum skoðunum þá getum við verið furðu blind á forsendur hennar.

Gagnrýnin hugsun sem hæfni

Hvað getum við gert ef hugsun okkar er í flestum aðstæðum að upplagi fjarri því að vera gagnrýnin? Gagnrýnin hugsun er hugsunarmáti – hún er hæfni sem tengir saman þekkingu á ákveðnum hlutum, færni til að bregðast við áreiti og áhrifum, mikilvæg viðhorf til samfélagsins og siðferðisleg gildi. Hæfnin felst í því að við getum brugðist við mismunandi aðstæðum þegar kemur að ákvarðanatöku. Besta leiðin til að skerpa slíka hæfni á sér fornar heimspekilegar rætur. Hún er að temja sér að spyrja spurninga þegar við myndum okkur skoðun.

Ekki hvaða spurninga sem er heldur sjö spurninga sem tryggja að maður sé athugull á allar hliðar hvers máls⁴.

Fyrsta spurningin er að spyrja hvað tiltekin skoðun felur í sér. Það getur verið einkennilega ógagnrýnið að mynda sér sterka skoðun á einhverju viðfangsefni án þess að vera með það á hreinu hvert umfjöllunarefnið er. Önnur spurningin er hvers vegna maður er að mynda sér skoðun á þessu efni. Áhrifavaldarnir eru margir og eins víst að maður sé ekki að mynda sér skoðun að ástæðulausu. Þriðja spurningin er hvort þessi skoðun sé í samræmi við núverandi hugmyndaheim. Auðvitað mega allir skipta um skoðun en það er svo



einkennilegt að halda einhverju fram sem stendur í beinni andstöðu við fyrri skoðanir ef þeim er ekki ætlað að láta undan síga. Fjórða spurningin er hvort maður skilji helstu hugtök og sú fimmta hvort skilningur sé til staðar á þeim gögnum sem skoðun er reist á. Sjötta spurningin er hvort við getum fylgt röksemdafærslum, hvort þær séu yfirleitt til staðar eða hvort mælskuþróð og rökfullur einkenni alla umræðu í kringum málefnið.

Síðasta, mikilvægasta og líklega flóknasta spurningin er sú að reyna að gera sér grein fyrir hvað myndi gerast ef allir hefðu sömu skoðun og breyttu í samræmi við hana. Skoðanir eru sjaldnast einkamál. Hver og einn breytir oftast í samræmi við skoðanir sínar. Ef við ætlum að gera gagnrýninni hugsun hærra undir höfði í hugmyndaheimi okkar þurfum við að leyfa hugsun okkar að tengjast hinu mögulega – því sem ætti að gerast. Vitund um

afleiðingar er hluti þess að vera athugull á allar hliðar hvers máls. Markmiðið er að gera einhvers konar langtímaplön fyrir sjálfan sig og aðra. Auðvitað kunnum við að þurfa að hugsa í styttri lotum en þá eigum við að geta gert sjálfum okkur og öðrum grein fyrir því hvers vegna ekki var horft til lengri tíma. Þar kemur samræðu og rökræðuviljinn fram.

Gagnrýna hugsun má því jafnvel útskýra á þann máta að það að vera athugull á allar hliðar sé nokkurs konar 360 gráða sjónarhorn við ákvarðanatöku. Hún krefst þess að við þekkjum forsögu þess að skoðun myndast og þá áhrifaþætti sem hafa komið fram. Hún krefst þess að við berum kennsl á rök með og á móti. Og að lokum horfir hún til framtíðar og þeirra afleiðinga sem gæti fylgt því að breyta í samræmi við þá skoðun sem virðist ætla að verða ofan á.

Í raun snýst gagnrýnin hugsun um að hvert og eitt okkar gæti sín, sérstaklega í faglegu samhengi, á að leiða ekki forsendur hjá sér, gera sér grein fyrir áhrifaþáttum á eigin skoðanir, reyna að finna sem flestar hliðar hvers máls og myndi sér að lokum skoðun sem maður er viss um að flest skynsamlegt fólk gæti gert að sinni. Í gegnum þetta ferli kemur fram sá vilji til samskipta og rökræðu sem er frumskylda hvers fagmanns.

Heimildir

1. Páll Skúlason. Forspjallsvísindi. Hlutverk þeirra og viðfangsefni. Pælingar II. Reykjavík: Höfundur; 1989: 146.
2. Guðmundur Heiðar Frímansson. Hugarfar gagnrýninnar hugsunar. Hugur 2010: 119–134.
3. Ólafur Páll Jónsson. Sannfæring og rök. Gagnrýnin hugsun, hversdagslegar skoðanir og rakalaust bull. Reykjavík: Heimspekistofnun – Háskólaútgáfan; 2016.
4. Henry Alexander Henrysson og Páll Skúlason. Hugleiðingar um gagnrýna hugsun. Gildi hennar og gagnsemi. Reykjavík: Heimspekistofnun – Háskólaútgáfan; 2014: 20–28.

ÚR STARFI VIRK

Haustið 2017 undirrituðu Þorsteinn Víglundsson, þáverandi félags- og jafnréttismálaráðherra, og Þórunn Sveinbjarnardóttir, formaður stjórnar VIRK, samning milli VIRK og Velferðarráðuneytis samkvæmt lögum 60/2012.



Gert Lindenger, forseti EUMASS Evrópusamtaka tryggingalækna, var meðal fyrirlesara á morgunfundi um starfsgetumat sem VIRK og Öryrkjabandalag Íslands stóðu saman að 4. október 2017.



Sól, sálfræði- og lækniþjónusta, Lýðheilsusetrið Ljósbrót og Hitt húsið hlutu verðlaun í hugmyndasamkeppni VIRK um þróun starfsendurhæfingarúrræðis fyrir ungt fólk.



KLÚBBURINN GEYSIR

„Bakkinn vöruhótel er í samstarfi við Klúbbinn Geysi síðan haustið 2016. Hjá okkur starfa þrír félagar klúbbsins sem eru að standa sig afbragðs vel og hafa komist vel inn í starfið og umhverfið hjá okkur. Við erum ánægð með upphaf þessa samstarfs okkar og vonum að áframhald verði á því.“



Benedikt Gestsson aðstoðar framkvæmdastjóri Klúbbsins Geysis tekur við styrk frá VIRK á vordögum 2017.

VIRK VEITIR STYRKI TVISVAR Á ÁRI TIL VIRKNIÚRRÆÐA, RANNSÓKNA- OG ÞRÓUNAR-VERKEFNA EN VIRK ER HEIMILT SAMKVÆMT LÖGUM 60/2012 AÐ STYRKJA OG STUÐLA MEÐ ÖÐRUM HÆTTI AÐ RANNSÓKNUM, ÞRÓUN OG UPPBYGGINGU Í ATVINNUTENGDRÍ STARFS- ENDURHÆFINGU M.A MEÐ STYRKVEITINGUM.

Haustið 2016 veitti VIRK í fyrsta sinn styrki til virkniúrræða sem styðja við og auka árangur í starfs- endurhæfingu. Markmið VIRK með styrkveitingunum til virkniúrræðanna er að stuðla að samstarfi við aðila sem veita opið og gjaldfrjálst aðgengi að þjónustu fyrir einstaklinga sem glíma við heilsubrest sem hefur áhrif á atvinnuþáttöku þeirra.

Eitt af þeim virkniúrræðum sem hlotið hafa styrki frá VIRK er Klúbburinn Geysir sem er atvinnumiðað endurhæfingarúrræði fyrir fólk með geðraskanir. Grundvallarmarkmið klúbbsins er að virkja féлага hans til starfa og koma þeim út í meiri samfélagsvirkni. Öll vinna féлага í klúbbum er unnin í sjálfböðavinnu.

Klúbburinn Geysir starfar eftir hugmynda- fræði Fountain House sem byggir á að efla hæfileika og styrk einstaklingsins. Með því að gefa hverjum og einum tækifæri til að nýta sínar sterku hliðar þjálfast viðkomandi til fjölbreyttrar þátttöku í samfélaginu. Í störfum innan Klúbbsins Geysis er lögð áhersla á

stuðning og virðingu fyrir félögum. Í starfi Klúbbsins Geysis eru engar kvaðir lagðar á féлага umfram það sem hver og einn er tilbúinn að gangast undir. Lögð er áhersla á jákvæða athygli og horft á styrkleika, í stað þess að einblína á sjúkdóminn.

Ráðning til reynslu

Í Geysi er atvinnu- og menntadeild, ATOM, þar sem félagar og starfsmenn vinna að því að ná tengslum við vinnuveitendur. Ráðning til reynslu (RTR) veitir félögum tækifæri til þátttöku á almennum vinnumarkaði.

„RTR er fyrir fólk sem langar að fara að prufa sig á vinnumarkaði. Er ekki tilbúið að fara í atvinnu með stuðningi eða ráða sig sjálfstætt og þurfa mikinn stuðning sem við veitum. Við horfum sérstaklega til áhuga fólks á að vinna. Ef áhuginn er mikill er mikilvægt að leyfa sem flestum að prufa sig í vinnu,“ segir Þórunn Ósk Sölvadóttir, framkvæmdastjóri Klúbbsins Geysis, í viðtali við ársrit VIRK. „Störfín eru hlutastörf, yfirleitt um 4 klst. á dag eða minna. Við höfum verið með starf



Þórunn Ósk framkvæmdastjóri Klúbbsins Geysis og Bergljót starfsmaður Bakkans.

„Klúbburinn Geysir er þannig að þegar maður kemur og er ekki alveg til í að gera eitthvað þá er maður alltaf hvattur til þess að gera eitthvað, taka þátt. Og ef einhver treystir sér ekki þá gerum við það saman.“

með 25% starfshlutfall sem hefur hentað mjög vel. Fólk er með misjafna getu og mikilvægt er að geta byrjað í lágu starfshlutfalli, fengið reynsluna og fundið að það geti meira.“

„Starfsfólk klúbbsins lærir störfin fyrst og þjálfar svo einstaklingana í störfin sem þeir síðan gegna í allt að eitt ár,“ segir Þórunn Ósk. „Við fylgjum einstaklingunum mjög vel eftir fyrstu skrefin á vinnustaðnum og viðkomandi er ekki einn í vinnu fyrr en hann treystir sér til. Við erum líka í mjög góðu sambandi við vinnuveitandann og veitum stuðning líka, erum alltaf til staðar. Einstaklingurinn er á sömu forsendum og almennir starfsmenn, nýtur sömu kjara og réttinda, en ef hann getur ekki sinnt starfinu sökum síns sjúkdóms þá hlaupa starfsmenn klúbbsins í skarðið fyrir viðkomandi eða félagar sem hafa gegnt starfinu áður. Þannig er tryggt að sjúkdómurinn verður ekki til þess að viðkomandi missi vinnuna og vinnuveitandanum er tryggt 100% vinnuframlag.“

RTR ráðningarfyrirkomulagið er notað víða um heim með mjög góðum árangri, bæði fyrir félagar klúbbhúsanna og atvinnurekendur. Frá upphafi hafa um 50 Geysisfélagar starfað í Ráðningu til reynslu. Yfir 100 félagar stunda nú vinnu á almennum vinnumarkaði.

„Auðveldara er að ná í störfin en erfiðara að halda þeim. Það kemur oftast en ekki fyrir að viðkomandi einstaklingur er svo rosalega góður í starfi sínu að fyrirtækið getur ekki hugsað sér að missa hann og ræður til framtíðar í fullt starf en Klúbburinn Geysir „missir“ viðkomandi starf og þarf að finna nýtt starf. Þá þurfum við að leita að nýjum störfum sem er reyndar lúxusvandamál,“ sagði Þórunn Ósk.

Vinnan gerir manni gott

Ársrit VIRK leit einnig við í Bakknum vöruhótel og tók Bergljótu Elíasdóttur tali sem hóf störf þar í gegnum Klúbbinn Geysi og Ráðning til reynslu í nóvember 2016.

„Hér líkar mér rosalega vel, mjög gott fólk hérna,“ segir Bergljót, starfið hjá Bakknum er ekki fyrsta RTR hennar, hún vann t.d. áður á Vitatorgi og víða í afleysingum. „Hér er mjög gott viðmót starfsmanna og ég fékk góðar leiðbeiningar þegar ég byrjaði. Hér hjálpa allir öllum og mér skilst að þeir séu mjög ánægðir með mig.“

Bergljót vinnur frá kl. 10 til 13 hvern virkan dag og segir vinnuna gera manni gott, sérstaklega á svona góðum stað. „Það er mjög gott að hafa Geysi vegna þess að rúttinan sem fylgir því að mæta þar hjálpar manni út í lífið aftur. Klúbburinn Geysir er þannig að þegar maður kemur og er ekki alveg til í að gera eitthvað þá er maður alltaf hvattur til þess að gera eitthvað, taka þátt. Og ef einhver treystir sér ekki þá gerum við það saman.“

HILDUR PETRA FRÍÐRIKSDÓTTIR

starfsendurhæfingarráðgjafi



BÓKARÝNI

Crazy Like Us, The Globalization of the Western Mind

ÞAÐ ER MIKILVÆGT AÐ MUNA AÐ MÆTA FÓLKI AF ÓLÍKUM UPPRUNA MEÐ OPNUM HUGA, M.A. VARÐANDI GEÐRASKANIR VEGNA ÞESS AÐ ÞAÐ ERU EKKI ALLIR „CRAZY LIKE US“.

Hér verður fjallað um bókina *Crazy Like Us, The Globalization of the Western Mind* eftir Ethan Watters. Bókin var fyrst gefin út árið 2010 af Free Press, í New York. Bókin er 281 blaðsíða, inngangur, 4 meginkaflar og niðurstöðukafli, auk heimilda- og atriðaorðaskrár. Bókin fæst á rafrænu formi.

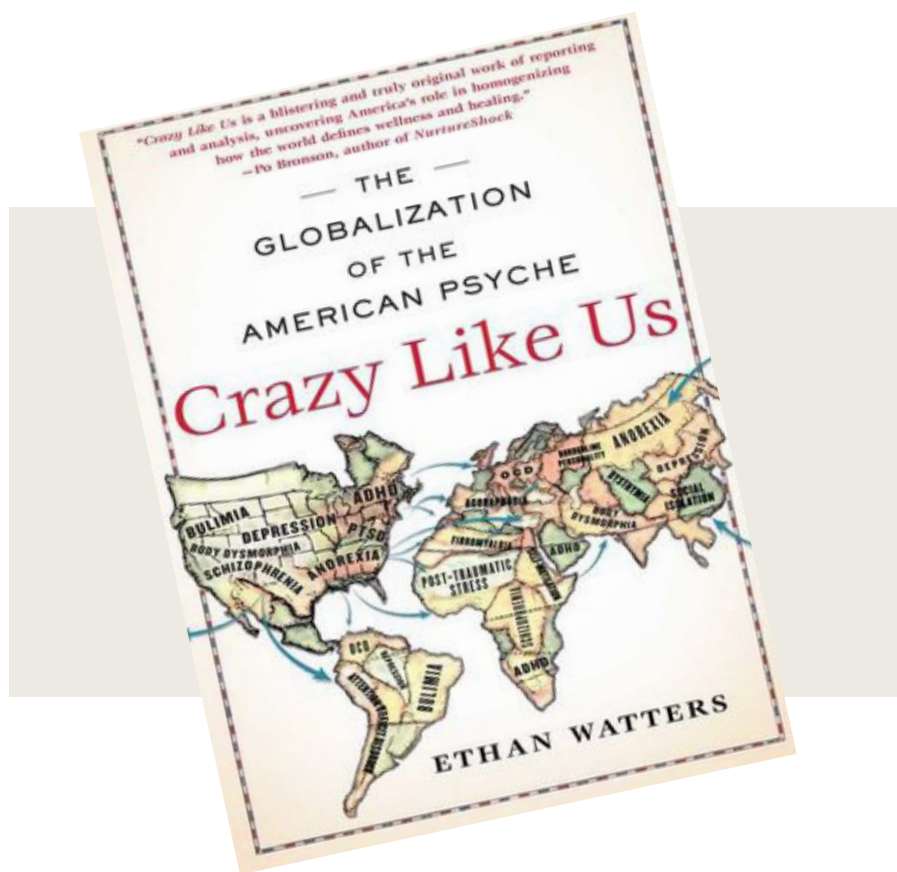
Höfundurinn ferðast um heiminn og ræðir við ýmsa sérfræðinga á sviði geðraskana, s.s. geðlækna, sálfræðinga og mannfræðinga um hvernig bandarískar hugmyndir um geðsjúkdóma hafa breiðst út um veröldina. Hvernig bandarískar skilgreiningar og meðferðir við geðröskunum hafi orðið að alþjóðlegum stöðlum. Með því að kenna veröldinni allri að hugsa eins og ameríska þjóðin hafi hún, til hins betra eða verra, verið að gera sýn heimsins á geðraskanir mjög einsleita.

Fyrsti kafli bókarinnar (*The Rise of Anorexia in Hong Kong*) fjallar um heimsókn Watters til Dr. Sing Lee sem er sérfræðingur í átröskunarsjúkdómum við Prince of Wales sjúkrahúsið í Hong Kong. Þegar Sing Lee kom til baka til Hong Kong frá þjálfun sinni á Englandi um miðjan níunda áratuginn, þar sem hann kynntist fólki með lysterstol fyrst, fór hann að leita eftir kínversku fólki með sjúkdóminn. Á þessum tíma var lysterstol óþekkt fyrirbæri í Kína og Hong Kong og hann skoðaði hvort menningin bæri með sér verndandi þætti. Í sögulegu samhengi voru litlir fordómar til staðar m.t.t. stærri

líkama. Kínverskir málshættir sögðu m.a.: „sá er heppinn sem getur borðað“, „heppinn er sá maður sem getur þyngst“, „það að þyngjast þýðir jákvæð örlög“, „feitt fólk er heppnara“. Hann skoðaði einnig hvort það væri verndandi þáttur að stúlkur í Kína verða seinna kynþroska en stóllur þeirra í vestri, að þau eitt eða tvö ár sem munaði í tilfinningaþroska yllu því að kynþroski væri minni streituvaldur þegar hann gengi í garð.

Þó litið væri til þessa munar gat Lee ekki skilið hvers vegna ekki var meira um þessa hegðun meðal unglunga í Hong Kong. Í raun væri grundvöllur fyrir hana mjög góður því að á árum breskra fyrráða þar hafði fólk tileinkað sér mikið af vestrænum gildum m.a. í tísku og matarhefðum auk þess sem mikil aðdáun var á grönnu frægu fólki, bæði vestrænu og kínversku. Allt sem talið var kveikja lystarstol í vestrænum samfélögum var því til staðar en átröskun þó mjög sjaldgæf. Niðurstöður rannsókna hans gáfu til kynna að birtingarmynd einkenna lystarstols eins og það þekkist í vestrænum heimi má rekja til áfalla og erfiðleika í lífi fólksins í Kína og líkamsþyngd og/eða líkamsímmynd spila þar ekkert inn í.

Í öðrum kafla (The Wave That Brought PTSD to Sri Lanka) skrifar Watters um það þegar vestrænir sérfræðingar í geðröskunum flyktust til Sri Lanka til að veita áfallahjálp í kjölfar Tsunami flóðbylgjunnar þar sem þúsundir fólks létu lífið og milljónir manns urði vitni að dauðsföllum og þeirri eyðingu sem bylgjan olli. Sérfræðingarnir ganga að því vísu að önnur fljóðbylgja, flóðbylgja áfallastreituröskunar, muni ganga yfir landið og það komi til með að taka íbúana áratugi að jafna sig. Í kaflanum talar Watters við Dr. Fernando sem segir að sá herskari hjálparfólks sem streymdi inn í landið í kjölfar flóðbylgjunnar og aðfarir hans (sem voru ekki til eftirbreytni) hafi haft jafn mikið áhrifavald til að breyta menningu eyjunnar og flóðbylgjan sjálf hafði. Niðurstöður rannsókna Fernando fyrir tíma bylgjunnar hafi gefið til kynna einstaka sálræna seiglu íbúanna, að þrátt fyrir stríð og fátækt hafi þeir sjaldan þurft utanaðkomandi hvatningu eða ráðgjöf til að komast í gegnum erfiðleika.



Fernando segir að fólk sem búi á Sri Lanka búi að ríkulegum menningarlegum hefðum og trú þeirra sé hornsteinn þeirra hefða. Trúnni séu oft tengdir ýmsir heilandi/læknandi siðir og heilsugæsla sé mjög fjölþætt. Hún nefnir s.s. Ayurvedic sérfræðinga sem meti heilsu fólks með almennri líkamsskoðun, snertingu og spurningum og einnig lækna, stjórnuþekinga, trúarleiðtoga, miðla og andalækna af ýmsum toga. Skilin milli þessara sérfræðinga séu ekki skýr og fólk á Sri Lanka fari oft til tveggja eða fleiri aðila í leit að líkamlegri- og/eða andlegri lækningu.

Í þriðja kafla (The Shifting Mask of Schizophrenia in Zanzibar) heimsækir Watters Dr. McGruder sem er m.a. mannfræðingur og kynnir sér hve ólík einkenni geðklofa geta verið eftir því í hvaða menningu fólk lifir og hrærist í. Með hve ólíkum hætti ættingjar og vinir umgangast einstakling með geðklofa frá því sem þekkt er í vestrænum heimi einstaklingshyggju. Þar er talað um innri- og ytri stjórnrot (Locus of control), tjáningu tilfinninga almennt og hvaða áhrif þetta getur haft á umburðarlyndi gagnvart veiku fólki og sjálfsmynd þeirra sem annast það.

Fjórdi kafla (The Mega-Marketing of Depression in Japan) lýsir markaðssetningu lyfjafyrirtækis á þunglyndi í Japan. Watters hittir Dr. Kirmayer sem boðinn hafði verið á ráðstefnu á Kyoto á vegum lyfjafyrirtækisins GlaxoSmithKline til að miðla öllu sem hann vissi um þunglyndi og hvernig ólíkir menningarheimar geta haft áhrif á upplifun geðsjúkdóma. Tilgangur ráðstefnunnar, sem svo reyndist vera lokaður fundur, var að koma þunglyndislyfi á markað í Japan. Þar sem þunglyndi var með öllu óþekkt þar þurfti fyrst að telja Japönnum trú um að þeir væru þunglyndir og þegar því var lokið gat lyfjafyrirtækið boðið upp á lyfið sem þurfti til að lækna sjúkdóminn. Hagnaður GlaxoSmithKline af þessum gjörðum taldi milljarða á milljarða ofan.

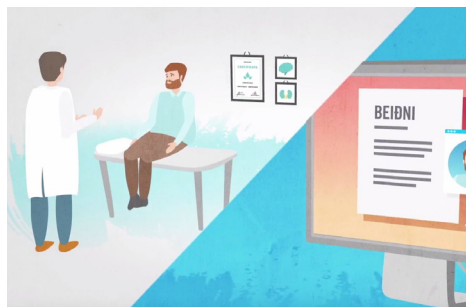
Efni bókarinnar á erindi til allra sem að starfsendurhæfingu koma á Íslandi, ekki síst vegna mikillar fjölgunar fólks af erlendu bergi brotið sem þarfnast þjónustunnar. Það er mikilvægt að muna að mæta fólki af ólíkum uppruna með opnum huga, m.a. varðandi geðraskanir vegna þess að það eru ekki allir „Crazy like Us“.

ÚTGÁFA VIRK

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

Myndband um starfsendurhæfingarferilinn

Unnið var stutt myndband sem skýrir starfsendurhæfingarferilinn. Í myndbandinu er tveimur ímynduðum notendum þjónustunnar, þeim Sigmari og Ástríði, fylgt eftir frá því að þau hverfa af vinnumarkaði og þar til þau snúa aftur til vinnu. Myndbandið má finna á íslensku og ensku á Youtube-rás VIRK og á virk.is.



Dagbók

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



VIRK Atvinnutenging Samstarf við fyrirtæki

Í bæklingnum er þróunarverkefnið VIRK Atvinnutenging kynnt. Í verkefninu er megináherslan lögð á að aðstoða einstaklinga með skerta starfsgetu sem eru í starfsendurhæfingu hjá VIRK við endurkomu inn á vinnumarkaðinn með markvissum stuðningi sérfræðinga í starfsendurhæfingu.



Með tromp á hendi frá VIRK

Ýtt var úr vör kynningarherferð grundvallaðri á sögum einstaklinga sem nýttu sér þjónustu VIRK til að ná árangri. Slagorð herferðarinnar var „Með tromp á hendi frá VIRK“ og henni var m.a. beint að stjórnendum fyrirtækja og stofnana og undirstríkar hversu verðmætir starfskraftar einstaklingar sem lokið hafa starfsendurhæfingu eru.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2018

Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason og Eysteinn Eyjólfsson

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



FJÁRMÁLARÁÐUNEYTTIÐ



VELFERÐARRÁÐUNEYTTIÐ





STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

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

2018

