

Ársrit um starfsendurhæfingu

2010

Starfsendurhæfingarsjóður



Stjórn og framkvæmdastjóri Starfsendurhæfingarsjóðs í mars 2010

Fremri röð frá vinstri: Guðlaug Kristjánsdóttir, Ingibjörg R. Guðmundsdóttir, Gylfi Arnbjörnsson, Vigdís Jónsdóttir, Hannes G. Sigurðsson, Sólveig Pétursdóttir. Aftari röð frá vinstri: Þóra Hallgrímsdóttir, Sigurður Bessason, Eiríkur Jónsson, Inga Rún Ólafsdóttir, Finnbjörn Hermannsson, Vilhjálmur Egilsson, Ágústa Hlín Gústafsdóttir, Árni Stefán Jónsson.



Starfsfólk Starfsendurhæfingarsjóðs í mars 2010

Frá vinstri: Guðbjörg Róbertsdóttir, Svava Jónsdóttir, Vigdís Jónsdóttir, Soffía Vernharðsdóttir, Þorsteinn Sveinsson, Ása Dóra Konráðsdóttir, Kamilla Gísladóttir, Ingibjörg Þórhallsdóttir og Sigurður Þór Sigursteinsson.

Nánari upplýsingar um starfsmenn er að finna á heimasíðu sjóðsins www.virk.is

Stjórn Starfsendurhæfingarsjóðs

Gylfi Arnbjörnsson, formaður
Vilhjálmur Egilsson, varaformaður
Hannes G. Sigurðsson, ritari

Meðstjórnendur

Ágústa Hlín Gústafsdóttir
Árni Stefán Jónsson
Finnbjörn A. Hermannsson
Guðlaug Kristjánsdóttir
Inga Rún Ólafsdóttir
Ingibjörg R. Guðmundsdóttir
Sigurður Bessason
Sólveig Pétursdóttir
Þóra Hallgrímsdóttir

Varamenn í stjórn

Álfheiður M. Sívertsen
Eiríkur Jónsson
Guðlaugur Stefánsson
Hallur Páll Jónsson
Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir
Kristín Guðmundsdóttir
Niels Sigurður Olgeirsson
Soffía Gísladóttir



Ritstjórn Ársrits VIRK

Ingibjörg Þórhallsdóttir
Karen Björnsdóttir
Vigdís Jónsdóttir

Viðtöl

Ragnhildur Sverrisdóttir
Ingibjörg Sveinsdóttir

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

Efnisyfirlit

Starfsendurhæfingarsjóður

• Starfsendurhæfingarsjóður		2
• Ávarp formanns	Gylfi Arnbjörnsson	4
• Fyrstu skrefin	Vigdís Jónsdóttir	6

Þjónusta

• Ráðgjafar í starfsendurhæfingu hjá stéttarfélögum um allt land	Karen Björnsdóttir	15
• Finnur leiðina um frumskógin	Viðtal við Margréti Gunnarsdóttur	16
• Árangur fyrir einstaklinga og þjóðfélagið	Viðtal við Soffíu Erlu Einarsdóttur	18
• Ráðgjafar í starfsendurhæfingu	Myndir af ráðgjöfunum	20
• Stéttarfélög og starfsendurhæfing	Viðtal við Björn Snæbjörnsson	21
• Starfsaðferðir og vinnuferlar hjá hjá Starfsendurhæfingarsjóði	Ása Dóra Konráðsdóttir	22
• Úr veikindum til vinnu. Áhugavetjandi samtal og ráðgjafahlutverkið	Soffía Eiríksdóttir	28
• Þjónusta VIRK og mikilvægi vinnunnar	Ingibjörg Þórhallsdóttir	34
• Sofnar ekki á verðinum	Viðtal við Þröst Árnason	35
• Aðstoðin skipti sköpum	Viðtal við Kristínu Ernu Ólafsdóttur	36
• Getur starfsendurhæfing gagnast konum með vefjagigt?	Ásta Snorradóttir	37

Atvinnulíf

• Starfsendurhæfing í atvinnulífni	Vigdís Jónsdóttir	41
• Hárrétt staðið að málum	Viðtal við Skúla Waldorff	42
• Ekki fórnarkostnaður heldur nauðsyn	Viðtal við Jakobínu Jónsdóttur	43
• Hér geta þeir margt gott unnið	Viðtal við Hjört Ingólfsson	45
• Fjarvistastjórnun	Ingibjörg Þórhallsdóttir	47
• Veikindafjarvistir á Norðurlöndum	Svava Jónsdóttir	53
• Tíu ráð til að draga úr fjarvistum vegna veikinda	Gabriella Lis	58

Upplýsingar

• Útgáfa VIRK		60
• Áhugavert erlent efni á vef VIRK		62

Ávarp formanns

„Starfsendurhæfingarsjóður er að taka sín fyrstu skref og starf hans á eftir að eflast og þróast á næstu árum. Starfsemi er mikilvæg – ekki síst á tímum erfiðleika og kreppu þegar öllu máli skiptir að standa vörð um velferð og getu sérhvers einstaklings og ekki síst þeirra sem ekki hafa fulla starfsgetu.“

„Starfsendurhæfingarsjóður er nú að ljúka sínu fyrsta heila starfsári. Samið var um sjóðinn í kjarasamningum á árinu 2008, fyrst af hálfu ASÍ og SA en síðar af hálfu BSRB, BHM, KÍ og annarra samtaka. Sjóðurinn var síðan stofnaður formlega í maí 2008 og hóf starfsemi í ágúst það ár. Haustið 2008 var síðan rætt við fulltrúa opinberu samtakanna og náðist breið samstaða um að breyta samþykktum hans til að tryggja aðkomu þeirra að sjóðnum og stjórn hans. Að sjóðnum standa því öll helstu samtök launamanna og atvinnurekenda á Íslandi – bæði á almennum- og opinberum vinnumarkaði – og undirstrikar það meira en allt annað mikla áherslu þessara aðila á að gefa þeim sem veikjast alvarlega eða lenda í slysum tækifæri til að komast aftur til starfa.

Hlutverk Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku, með aukinni virkni, eflingu endurhæfingar og öðrum úrræðum. Áhersla er lögð á að byggja upp ráðgjöf í samstarfi við stéttarfélög um allt land og sjóðnum er tryggt fjármagn til að fjármagna bæði gerð áætlunar um starfsendurhæfingu með aðkomu sérfræðinga og einnig nauðsynleg starfsendurhæfingarúrræði fyrir einstaklinga.

Örorka hefur farið ört vaxandi hér á landi undanfarin tíu ár án þess að við því hafi verið brugðist á kerfisbundinn hátt af hálfu stjórnvalda. Þessi þróun hefur valdið auknum kostnaði bæði hjá stjórnvöldum, lífeyrissjóðum og í atvinnulífinu og síðast en ekki síst skerðir hún lífsgæði þeirra einstaklinga sem missa getu til þátttöku á vinnumarkaði. Flestir hafa verið sammála um mikilvægi og hagkvæmni þess að efla verulega



starfsendurhæfingu hér á landi, en þrátt fyrir miklar umræður og umfjöllun um málið þá hefur lítið orðið úr fyrirheitum og efndum.

Aðilar vinnumarkaðarins hér á landi hafa iðulega haft frumkvæði að því að tryggja einstaklingum á vinnumarkaði mikilvæg réttindi auk þess að byggja upp og reka fjölbreytta þjónustu, svo sem á sviði sí- og endurmenntunar, fullorðinsfræðslu, sjúkratrygginga og lífeyrisréttinda. Markmiðið er bæði að tryggja félagsmönnum mikilvæg réttindi og nauðsynlega þjónustu og auka samkeppnishæfni íslensks atvinnulífs þar sem mikilvægt er að sérhver einstaklingur fái notið hæfileika sinna og getu. Stofnun Starfsendurhæfingarsjóðs er rökrétt framhald af þessari þróun og samvinnu og mikilvægt skref í þá átt að tryggja snemmbært inngrip til að auðvelda fólki endurkomu til vinnu og tryggja öllum starfsmönnum á vinnumarkaði þjónustu í formi starfsendurhæfingar ef um er að ræða skerta vinnugetu vegna veikinda eða slysa.

Vegna þess að vinnumarkaðurinn axlar ábyrgð á fjármögnun starfsendurhæfingar fyrir þátttakendur á vinnumarkaði er stjórnvöldum gert mun auðveldar um vik að sinna þeim einstaklingum, sem ekki eiga réttindi á vinnumarkaði. Þessi

verkaskipting milli vinnumarkaðarins og stjórnvalda hefur þróast hér á landi síðast liðin sextíu ár og skilað mikilvægum árangri. Það hefur verið sameiginlegt mat, bæði aðila vinnumarkaðar og stjórnvalda, að þetta hafi tryggt að íslenski vinnumarkaðurinn hefur bæði reynst sveigjanlegri en flestra annarra ríkja Evrópu, en á sama tíma best til þess fallinn að verja réttindi launafólks gegn alls kyns undirboðum.

Snemmbært inngrip í starfsendurhæfingu er sú leið sem mælt er eindregið með og lögð áhersla á um allan hinn vestræna heim. Ef við getum veitt starfsmönnum aðstoð strax, og helst áður en þeir missa vinnusamband sitt vegna veikinda og slysa, þá er það mun árangursríkara og hagkvæmara heldur en að koma seinna að málum þegar vandamálin hafa náð að hlaðast upp og erfiðara og dýrara er að finna lausnir við hæfi. Það má líka benda á það að þegar einstaklingar lenda í erfiðleikum og missa starfsgetu sína þá er vinnusambandið oft það mikilvægasta sem menn hafa og því ákaflega mikilvægt að allir aðilar fái aðstoð við að varðveita það.

Snemmbært inngrip í starfsendurhæfingu er hins vegar ekki mögulegt hér á landi nema í samstarfi við aðila vinnumarkaðarins þar sem langstærstur hluti allra bótagreiðslna vegna veikinda

og slysa er greiddur af atvinnurekendum í formi veikindalauna, úr sjúkrasjóðum stéttarfélaganna og lífeyrissjóðum. Hið opinbera kemur ekki að málum með bótagreiðslur fyrr en viðkomandi einstaklingur sækir um endurhæfingareða örorkulífeyri en þá hefur hann oft verið frá vinnumarkaði í allt að tvö ár. Þessu er öfugt farið á hinum Norðurlöndunum þar sem hið opinbera kemur að greiðslu dagpeninga í veikindum eftir nokkra daga eða vikur.

Að sama skapi hafa stjórn og framkvæmdastjóri Starfsendurhæfingarsjóðs lagt mikla áherslu á gott samstarf við stjórnvöld og þær opinberu stofnanir sem að þessu máli koma, svo sem Vinnu- málastofnun, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnueftirlit ríkisins, meðal annars um mótun verklagsreglna um starfshæfnis- og vinnugetumat. Farsæl niðurstaða slíks samstarfs er forsenda þess að hér takist að mynda eitt öflugt og samhæft kerfi starfsendurhæfingar þar sem allir landsmenn eiga skilgreindan rétt.

Strax á þessu fyrsta starfsári Starfsendurhæfingarsjóðs hefur komið í ljós mikilvægi þessa starfs. Við sjáum strax fjölmörg dæmi um góðan árangur þar sem einstaklingar hafa, með aðstoð ráðgjafa og sérfræðinga, aukið vinnugetu sína umtalsvert og náð að verða þátttakendur aftur á vinnumarkaði

eftir að hafa glímt lengi við heilsufarsleg vandamál og erfiðar aðstæður. Við sjáum einnig dæmi þess að aðstoð ráðgjafa hafi komið í veg fyrir að einstaklingar missi vinnusamband sitt vegna heilsuþrengingar og að þeir hafi farið mun fyrr í vinnu aftur en ella hefði orðið vegna þess að viðeigandi ráðgjöf og stuðningur stóð þeim til boða.

Starfsendurhæfingarsjóður er að taka sín fyrstu skref og starf hans á eftir að eflast og þróast á næstu árum. Starfsemin er mikilvæg – ekki síst á tímum erfiðleika og kreppu þegar öllu máli skiptir að standa vörð um velferð og getu sérhvers einstaklings og ekki síst þeirra sem ekki hafa fulla starfsgetu. Af þessu leiðir að það er mikilvægt að þeir aðilar sem að sjóðnum standa og gerðu upphaflega um hann þríhliða samning veiti honum það brautargengi og þann tíma sem þarf til að byggja upp starfsemina og ná þeim árangri sem að var stefnt. Engin launung er á því að nokkur togstreita var milli aðila vinnumarkaðarins og stjórnvalda um efndir þeirra fyrirheita sem voru gefin í stöðugleikasáttmálanum sumarið 2009, þar sem kveðið var á um lögfestingu á greiðsluskyldu atvinnurekenda og lífeyrissjóða og hlutdeild sjóðsins í tryggingagjaldsstofni af hálfu ríkisins frá og með 1. júlí 2013. Treysta verður því að við þau fyrirheit verði staðið og lagafrumvörp þar að lútandi verði staðfest á Alþingi.



Fyrstu skrefin

í uppbyggingu og þróun Starfsendurhæfingarsjóðs



„Það þarf að vera rými fyrir einstaklinga með mismunandi færni og hæfni í okkar samfélagi. Með auknu rými aukum við möguleika allra til virkrar þátttöku í samfélaginu.“

Inngangur

Fyrsta heila starfsár Starfsendurhæfingarsjóðs (VIRK) er að baki og fyrsta ársrit sjóðsins lítur hér dagsins ljós. Með útgáfu ársrits vill sjóðurinn miðla upplýsingum um starfsemina auk þess að koma á framfæri bæði innlendri og erlendri þekkingu og reynslu á sviði starfsendurhæfingar. Þessum upplýsingum er komið á framfæri í formi umfjöllunar, viðtala og greinarskrifa. Eitt af hlutverkum Starfsendurhæfingarsjóðs er að auka og miðla þekkingu á sviði starfsendurhæfingar hér á landi. Það er von okkar sem að ársritinu stöndum að það geti til framtíðar orðið mikilvægur vettvangur til miðlunar aukinnar þekkingar og reynslu á þessu sviði.

Að Starfsendurhæfingarsjóði standa öll helstu samtök launamanna og atvinnurekenda hérlendis og á milli allra þessara aðila hefur myndast góð samstaða um uppbyggingu þjónustu á sviði starfsendurhæfingar á vinnumarkaði. Um sjóðinn var samið í kjarasamningum á vinnumarkaði á árinu 2008 og mun hann til framtíðar verða fjármagnaður af atvinnulífi, lífeyrissjóðum og ríki. Sjóðurinn hóf starfsemi í ágúst 2008 og ráðgjafar sem starfa hjá sjúkrasjóðum stéttarfélagi í samræmi við starfsaðferðir Starfsendurhæfingarsjóðs, komu flestir til starfa á haustmánuðum 2009.

Hér á eftir fer samantekt um starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs undanfarið ár. Einnig er gerð grein fyrir hlutverki, stefnu, verkefnum og helstu áherslupáttum.

Starfsendurhæfingarsjóður hefur ákveðið að nota orðið VIRK yfir bæði starfsemi sína, nafn á heimasíðu og í ýmsu samhengi í útgefnu efnis sjóðsins. Heimasíða sjóðsins er þannig www.virk.is og kynningarbæklingur sjóðsins heitir „Verum virk“. Orðin *Starfsendurhæfingarsjóður* og *VIRK* eru því notuð jöfnum höndum í umfjöllun um sjóðinn hér á eftir.

Hlutverk, stefna og verkefni

Hlutverk Starfsendurhæfingarsjóðs samkvæmt skipulagsskrá er að draga markvisst úr líkum á að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku, með aukinni virkni, eflingu starfsendurhæfingar og öðrum úrræðum.

Stefna

Starfsendurhæfingarsjóðs er að;

- skipuleggja ráðgjöf og þjónustu fyrir starfsmenn sem veikjast til lengri tíma eða slasast þannig að vinnugeta skerðist.
- stuðla að snemmbæru inngripi með starfsendurhæfingarúrræðum í samstarfi við sjúkrasjóði og atvinnurekendur.
- fjármagna ráðgjöf og fjölbreytt endurhæfingarúrræði sem miða að aukinni virkni starfsmanna sem búa við skerta vinnugetu, til viðbótar því sem þegar er veitt af hinni almennu heilbrigðisþjónustu í landinu.

- stuðla að fjölbreytni og auknu framboði úrræða í starfsendurhæfingu.
- byggja upp og stuðla að samstarfi allra þeirra aðila sem koma að starfsendurhæfingu viðkomandi einstaklinga.
- hafa áhrif á viðhorf og athafnir í samfélaginu til að stuðla að aukinni virkni starfsmanna.
- styðja við rannsóknir og þróunarvinnu á sviði starfsendurhæfingar.

Meginverkefni

Starfsendurhæfingarsjóðs eru að;

- skipuleggja störf ráðgjafa sem starfa á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna og aðstoða þá sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda. Starfsendurhæfingarsjóður greiðir kostnað af störfum ráðgjafanna, hefur umsjón og eftirlit með starfi þeirra og veitir þeim faglegan stuðning. Sérstök áhersla er lögð á snemmbært inngrip og fjölbætt starfsendurhæfingarúrræði.
- greiða kostnað af ráðgjöf ýmissa fagaðila s.s. lækna, sálfræðinga, iðjuþjálfara, sjúkráþjálfara, félagsráðgjafa, náms- og starfsráðgjafa o.s.frv. vegna mótunar sérstakrar einstaklingsbundinnar endurhæfingaráætlunar.
- greiða kostnað við úrræði og endurhæfingu til að auka vinnugetuna, til viðbótar því sem þegar er veitt af almennri heilbrigðisþjónustu í landinu.

Áherslupættir

Mótaðir hafa verið megináherslupættir sem hafðir eru að leiðarljósi í starfsemi sjóðsins. Þeir eru eftirfarandi:

- **Jákvæð nálgun.** Við viljum hafa jákvæð áhrif á einstaklinga, atvinnurekendur, stéttarfélög, opinbera aðila og fagaðila til að ná sem bestum árangri.
- **Gott samstarf.** Við leggjum áherslu á gott samstarf við alla þá aðila sem koma með einum eða öðrum hætti

að starfsendurhæfingu einstaklinga. Við viljum einnig leggja okkar af mörkum til að stuðla að góðu samstarfi mismunandi aðila, með hagsmuni þeirra einstaklinga að leiðarljósi sem þurfa á þjónustu og aðstoð að halda.

- **Að nýta úrræði og byggja upp úrræði í nærumhverfi einstaklingsins.** Það er mikilvægt að fólk um allt land hafi aðgang að góðri þjónustu í sinni heimabyggð og þjónustan taki mið af aðstæðum einstaklinga á hverjum stað.
- **Að mæta fólki þar sem það er stött hverju sinni.** Til að geta haft jákvæð áhrif á einstaklinga þarf að vera til staðar skilningur á aðstæðum þeirra og líðan. Með góðri samvinnu náum við árangri.
- **Virkti einstaklinga.** Við viljum horfa á styrkleika hvers einstaklings en ekki veikleika og leggja áhersla á eiginleika og hæfileika viðkomandi. Út frá þeirri stöðu er metið hvernig unnt er að auka starfshæfni einstaklingsins eða viðhalda henni – allt eftir aðstæðum.
- **Að skapa rými fyrir alla.** Það þarf að vera rými fyrir einstaklinga með mismunandi færni og hæfni í okkar samfélagi. Með auknu rými aukum við möguleika allra til virkrar þátttöku í samfélaginu.
- **Að efla þekkingu og reynslu.** Við viljum efla þekkingu og reynslu á sviði starfsendurhæfingar á Íslandi.

Mikilvægi snemmbærs inngrips

Snemmbært inngrip er lykillhugtak í starfsendurhæfingu og forsenda góðs árangurs – þetta sýna bæði fjöldi erlendra rannsókna og reynsla fagmanna. Það þarf að bjóða upp á þjónustu um leið og fyrirséð er að einstaklingur verði frá vinnu í meira en fjórar vikur vegna heilsuþrestra. Mikilvægt er að ná til þessara einstaklinga snemma og hvetja þá til að nýta sér þjónustu sem eykur virkni þeirra og þátttöku. Hér á landi er snemmbært

inngrip af þessu tagi ekki mögulegt nema í samstarfi við atvinnurekendur og stéttarfélög því réttur til launa og bóta í veikindum liggur að mestu leyti hjá atvinnurekendum og hjá sjúkrasjóðum stéttarféлага. Framfærsluskylda hins opinbera vegna veikra einstaklinga hefst oft ekki fyrr en mjög seint í ferlinu – oft ekki fyrr en einu og hálfu ári eftir að viðkomandi veiktist. Þessu er öðruvísi farið á hinum Norðurlöndunum en þar eru launagreiðslur í veikindum að verulegu leyti fjármagnaðar af opinberum aðilum og einstaklingar þurfa að eiga samskipti við opinberar stofnanir mun fyrr en hér á landi vegna bótagreiðslna til framfærslu.

Þetta er ein ástæða þess að aðilar vinnuþingaðarins ákváðu að stofna Starfsendurhæfingarsjóð og byggja upp ráðgjafabjónustu í samvinnu við sjúkrasjóði stéttarféлага sem greiða bætur vegna veikinda eða slysa. Með því að staðsetja ráðgjafana hjá stéttarfélagum um allt land næst að veita þjónustuna á landsvísi og sem næst þeim einstaklingum sem þurfa á henni að halda. Tengsl og nálægð stéttarféлага við atvinnulíf og atvinnurekendur skiptir einnig miklu máli því starfsendurhæfing þarf að eiga sér stað í mun meiri tengslum við atvinnulíf en tíðkast hefur hér á landi.

Starfsfólk

Starfsendurhæfingarsjóðs

Hjá Starfsendurhæfingarsjóði starfa níu manns í ríflega sjö stöðugildum. Fremst í þessu riti er að finna lista yfir starfsmennina. Verkefni starfsmanna og sérfræðinga á skrifstofu Starfsendurhæfingarsjóðs felast aðallega í stjórnun, uppbyggingu og þróun starfseminnar og faglegum stuðningi við ráðgjafa á vegum sjúkrasjóða stéttarfélaganna. Aðal starfsemin á vegum sjóðsins fer hins vegar fram hjá ráðgjöfum sjúkrasjóðanna og hjá utanaðakomandi starfsendurhæfingaraðilum sem kostaðir eru af Starfsendurhæfingarsjóði og starfa með þeim einstaklingum sem þurfa á ráðgjöf og starfsendurhæfingu að halda.

Hlutverk sjóðsins, verkefni og áherslur í

starfseminni hafa ráðið uppbyggingu og ákvörðunum um ráðningar starfsmanna. Hjá sjóðnum þarf að starfa mjög öflugt þverfaglegt teymi sem getur bæði „haldið utan um“ ráðgjafa um allt land og veitt þeim faglegan stuðning. Samhliða þessu þarf að byggja upp starfsemi sjóðsins til framtíðar og tryggja að hann hafi forgöngu um þekkingarþróun og hagnýtingu reynslu í starfsendurhæfingu hér á landi.

Gildi starfsmanna

Starfsmenn VIRK hafa mótað sér gildi sem eru leiðarljós þeirra við dagleg störf. Sameiginleg gildi starfsmanna og menning á vinnustað móta breytni, ákvörðunartöku, samskipti og vinnubrögð. Þau tryggja samræmi í daglegum störfum og stýra viðhorfum og nálgun starfsmanna að verkefnum. Gildin styðja jafnframt við hlutverk, stefnu og framtíðarsýn VIRK.

Gildi starfsmanna VIRK eru eftirfarandi:

Fagmennska

- Við búum yfir þekkingu, færni og reynslu.
- Við erum áreiðanleg.

- Við leggjum áherslu á trúnað, öryggi og traust.

Virðing

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

Metnaður

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

Ýmsar stefnur og áætlanir

Sjóðurinn hefur mótað sér stefnur, starfsreglur og áætlanir í ýmsum málum. Hér er talið upp það helsta en nánari upplýsingar um þessar stefnur og áætlanir er að finna á heimasíðu sjóðsins (www.virk.is):

- **Starfsáætlun fyrir hvert ár.** Gerð er sundurliðuð starfsáætlun

fyrir hvert ár og er hún uppfærð ársfjórðungslega á fundum starfsmanna.

- **Innkaupastefna** hefur verið mótuð og samþykkt af stjórn.
- **Upplýsingaöryggisstefna** hefur verið mótuð og samþykkt af stjórn. Einnig hefur verið útbúið handbók fyrir starfsmenn á grundvelli þessarar stefnu.
- **Framtíðarsýn og stefna um starfsendurhæfingu á vinnustöðum** hefur verið mótuð og samþykkt af stjórn sjóðsins. Þar eru sett fram markmið til lengri og skemmri tíma og skilgreindar leiðir að hverju markmiði.
- **Vinnuferlar og verklagsreglur ráðgjafa** í ýmsum verkefnum hafa verið mótaðar og eru stöðugt í þróun hjá sjóðnum.
- **Reglur um úthlutun styrkja vegna rannsóknarvekefna** hafa verið mótaðar og samþykktar af stjórn sjóðsins.

Við undirritun nýrrar skipulagsskrár fyrir Starfsendurhæfingarsjóð í janúar 2009



Samningar við stéttarfélög um allt land

Fyrri hluta ársins 2009 var gengið frá samningum um starf/störf ráðgjafa við flest stéttarfélög eða samtök stéttarfélaganna um allt land. Um er að ræða nokkuð ítarlega samninga þar sem ábyrgð og skyldur samningsaðila eru skilgreindar og kveðið er á um greiðslur og eðli þjónustunnar. Stéttarfélögin eða sjúkra- og styrktarsjóðir stéttarfélaganna bera ábyrgð á ráðningu ráðgjafa og taka að sér að veita þá þjónustu sem skilgreind er í samningnum. VIRK sér hins vegar um að móta vinnureglur og verkfæri ráðgjafanna og ráðgjafarnir þurfa að uppfylla kröfur VIRK hvað varðar þekkingu, hæfni og veitta þjónustu. VIRK ber ennfremur ábyrgð á fræðslu og símenntun ráðgjafanna. Allir samningar eru tímabundnir til að byrja með og er fyrsta tímabilið að hámarki eitt ár. Þá er gert ráð fyrir að samningarnir verði endurskoðaðir í ljósi reynslunnar og að nýr samningur verði ótímabundinn með gagnkvæmum uppsagnarfresti.

Stærstu félögin, VR og Efling, hafa sína eigin ráðgjafa og það sama á við um heildarsamtök stéttarfélaganna eins og BSRB, BHM og KÍ. Minni félög hafa sameinast um ráðgjafastöðurnar og á landsbyggðinni er yfirleitt einn ráðgjafi starfandi fyrir öll þau stéttarfélög sem eiga félagsmenn á svæðinu. Þannig geta allir launamenn sem búsettir eru á Suðurlandi leitað til ráðgjafans á Suðurlandi óháð því hvaða stéttarfélagi þeir tilheyra. Ráðgjafar heildarsamtakanna á höfuðborgarsvæðinu, BSRB, BHM, KÍ og SSF eru síðan í góðu samstarfi við viðkomandi ráðgjafa á landsbyggðinni og vísa til þeirra einstaklingum sem búsettir eru þar.

Í upphafi var miðað við að eitt stöðugildi ráðgjafa væri fyrir hverja tíu þúsund félagsmenn stéttarfélaganna. Einnig hefur verið tekið mið af öðrum þáttum við mat á umfangi, svo sem fjölda félaga, mismunandi hópa félagsmanna og fjarlægðir á landsbyggðinni. Fljótlega eftir að ráðgjafarnir hófu störf kom í ljós að á sumum stöðum var umfangið meira en ráðgjafarnir gátu annað og

þar hefur ráðgjöfum verið fjölgað. Eftir á að koma í ljós hvernig starfið þróast en líklegt er að bæta þurfi við ráðgjöfum sums staðar þegar byrjað verður að veita örorkulífeyrisþegum lífeyrissjóðanna þjónustu.

Fjöldi ráðgjafa

Nú eru starfandi 22 ráðgjafar hjá stéttarfélögum um allt land í 17,25 stöðugildum. Óhætt er að segja að stéttarfélög um allt land hafi lagt mikla vinnu og metnað í að vinna að uppbyggingu þjónustunnar og finna mjög hæfa ráðgjafa sem flestir hafa viðtæka þekkingu og reynslu til að takast á við þetta mikilvæga og flókna starf. Flestir ráðgjafanna tóku til starfa á haustmánuðum 2009 en örfáir hófu störf fyrr og tóku þátt í tilraunaverkefni á fyrri hluta árs 2009. Þá voru vinnuferlar og tæki í mótun og þróun. Í upphafi árs 2010 bættust síðan fleiri ráðgjafar í hópinn en þá var ráðgjöfum hjá VR, Eflingu, iðnaðarmannafélögum á höfuðborgarsvæðinu og hjá stéttarfélögum á Akureyri fjölgað. Myndir og nánari upplýsingar um ráðgjafana er að finna hér aftar í ritinu. Nánari upplýsingar um ráðgjafa og félög/samtök sem hafa gert samninga við VIRK eru á heimasíðu sjóðsins: www.virk.is

Vinnuaðferðir ráðgjafa

Ráðgjafar nota verkfæri í starfi sínu sem hafa verið þróuð hjá VIRK og að hluta í samstarfi við opinbera aðila í tengslum við þróun á nýju starfshæfnismati. Um er að ræða gátlista, samtalsramma og verkefnablöð sem hafa þann tilgang að greina stöðu einstaklings, finna styrkleika hans og lágmarka þá farartálma sem eru á vegi fullrar þátttöku á vinnumarkaði. Þessi verkfæri eru í stöðugri þróun hjá sérfræðingum VIRK með virkri þátttöku ráðgjafanna. Auk þessa eru til staðar ákveðnar vinnureglur miðað við fjölbættar aðstæður einstaklinga, skráningu gagna, kaup á þjónustu/úrræðum og margt fleira. Hver ráðgjafi hefur ákveðinn sérfræðing hjá VIRK sem tengilið og funda þeir

reglulega um framgang mála.

Við upphaf starfs fá ráðgjafar í hendur leiðbeiningar, handbækur og ýmis gögn auk þess sem þeir fá bæði fræðslu og handleiðslu við notkun vinnuferla og tækja. Ráðgjafarnir hafa þannig nokkuð skýran ramma sem þeim ber að fara eftir en innan hans hafa þeir einnig tiltekið svigrúm.

Fræðsla og símenntun ráðgjafa

Mikil áhersla er lögð á fræðslu og símenntun fyrir ráðgjafa á vegum VIRK. Auk reglulegrar handleiðslu frá sérfræðingum VIRK, koma allir ráðgjafar saman hjá VIRK einu sinni í mánuði og taka þátt í skipulagðri fræðslu. Að jafnaði tekur dagskrá hvers mánaðar einn dag en í upphafi fá ráðgjafar lengri þjálfun eða allt að viku námskeið. Á fræðsludögum er fjallað um hugmyndafræði, vinnuferla, ráðgjafahlutverkið, verkfæri, réttindi og skyldur á vinnumarkaði, siðfræði og starfsaðferðir, auk þess sem fræðslan tengist áhersluþáttum og þróun í starfi ráðgjafanna á hverjum tíma. Dæmi um efni sem fjallað hefur verið um er; samvinna við atvinnulífið, samstarf við heilbrigðiskerfið, notkun aðkeypra úrræða, skjalakerfi og vinnuferlar, áhugahvetjandi viðtöl, reynsla einstaklings af langtíma veikindafjarvist, skráning upplýsinga, upplýsingaöryggi og fleira. Leiðbeinendur í fræðslunni hafa verið sérfræðingar VIRK, ráðgjafar sem hafa sérþekkingu á ákveðnu sviði og utanaðkomandi sérfræðingar. Þá hefur einnig reynst mjög mikilvægt að gefa ráðgjöfum góðan tíma í umræður um starfið og tækifæri til tengslamyndunar sín á milli.

Ráðgjöfum hefur einnig verið boðið í kynningarheimsóknir til hinna ýmsu aðila sem bjóða upp á fjölbreytt úrræði sem geta verið liður í þjónustu þeirra og ráðgjöf. Þar sem bakgrunnur og reynsla ráðgjafanna er ólík hefur þeim að auki verið gert mögulegt að sækja námskeið hjá endurmenntunardeildum háskólanna þegar þær bjóða námskeið sem nýtast í starfi ráðgjafanna.

Þegar horft er til framtíðar hefur VIRK hug á að bjóða ráðgjöfum í starfsendurhæfingu upp á fræðslu sem nýtur alþjóðlegrar viðurkenningar og er í samræmi við viðurkennda staðla í starfsendurhæfingu. Þetta er hluti af gæðatryggingu í starfsemi sjóðsins. Undirbúningur að slíku er hafinn.

Fyrirkomulag þjónustu

Ráðgjafar hafa vinnustöðvar hjá stéttarfélagum eða sjúkra- og styrktarsjóðum stéttarfélaganna og einstaklingar sem koma í ráðgjöf geta þantað þar tíma. Forsenda þjónustunnar er að til staðar sé heilsuþættur sem hefur áhrif á starfsgetu viðkomandi einstaklings. Allir á vinnumarkaði eiga rétt á þjónustu hjá ráðgjöfum séu þessar forsendur til staðar og það sama gildir um þá sem eru á dagpeningum hjá sjúkrasjóðum stéttarfélaganna eða eru í atvinnuleit og fá bætur frá Atvinnuleysistryggingasjóði. Þegar gengið hefur verið frá aðild lífeyrissjóðanna að VIRK munu allir þeir sem rétt eiga á örorkulífeyri frá lífeyrissjóðunum eiga rétt á aðstoð.

Ráðgjafar veita þjónustu á sviði starfsendurhæfingar þar sem markmiðið er fyrst og fremst að aðstoða viðkomandi einstakling við að fara aftur í vinnu. Þjónustan er fjölbreytt og miðar að því að hvetja einstaklinginn til að nýta styrkleika sína og um leið að fækka þeim hindrunum sem koma í veg fyrir að hann geti verið virkur þátttakandi á vinnumarkaði. Hlutverk ráðgjafa er að halda utan um mál hvers einstaklings og hjálpa viðkomandi til að finna vænlegar leiðir. Ráðgjafinn er hins vegar ekki meðferðaraðili og ef ljóst er að einstaklingur þarf aðstoð sérfræðings á ákveðnu sviði þá er hann kallaður til. Ef einstaklingur þarf heilbrigðisþjónustu þá er honum vísað á hið opinbera heilbrigðiskerfi – oftast til síns heimilislæknis. Ráðgjafar stéttarfélaganna veita ekki heilbrigðisþjónustu og VIRK fjármagnar ekki þjónustu sem er veitt og kostuð af hinu opinbera heilbrigðiskerfi. Hins vegar er lögð mikil áhersla á gott samstarf við bæði heilbrigðis- og menntakerfið og sérstök áhersla er lögð á að byggja upp

gott samstarf við heilsugæslustöðvar og heimilislækna um allt land. Mjög gott samstarf hefur enn fremur verið milli sérfræðinga VIRK og ráðgjafa og sérfræðinga Tryggingastofnunar ríkisins meðal annars vegna þróunar á matstækjum og utanumhalds starfsendurhæfingarátætlana.



Helstu þjónustubættir

Mikilvægasti þjónustubátturinn hjá VIRK er þjónusta ráðgjafanna. Þeir halda utan um mál einstaklingsins og leggja sig fram um að auka virkni hans og getu í samstarfi við fjölmarga aðra aðila. Ráðgjafar gera virkniáætlun með einstaklingnum og eiga við hann samtöl sem hafa þann tilgang að hvetja hann til aukinnar þátttöku. Mörgum nægir aðstoð ráðgjafans og nokkur viðtöl við hann duga til aukinnar virkni eða endurkomu til vinnu. Aðrir þurfa á meiri aðstoð að halda og þá eru kallaðir til sérfræðingar eða keypt nauðsynleg þjónusta eftir þörfum og aðstæðum hvers og eins.

Dæmi um slíka þjónustu eru:

- Tímar hjá sálfræðingi.
- Fjármálanámskeið.
- Námskeið eða önnur aðstoð til sjálfsstyrkingar.

- Líkamsrækt með stuðningi sérfræðinga.
- Þátttaka í greiðslu kostnaðar vegna sjúkrahjálfunar sem hefur það að markmiði að auka vinnugetu viðkomandi.
- Næringarráðgjöf og ráðgjöf til heilsueflingar.
- Þjónusta iðjuþjálfara og félagsráðgjafa til að leysa úr sértækum vandamálum einstaklinga.
- Námskeið eða styttra nám til að auka möguleika á vinnumarkaði (sérstaklega fyrir þá sem ekki geta snúið aftur í sitt fyrra starf).
- Þjónusta starfsendurhæfingarstöðva sem bjóða sérstakar starfsendurhæfingarátætlanir sem byggja á aukinni menntun með stuðningi.
- Þjónusta sérhæfðs matsteymis til að meta vinnugetu og möguleika viðkomandi einstaklings.

Á árinu 2010 verður lögð meiri áhersla á kaup á úrræðum sem hafa beina tengingu við vinnumarkaðinn og er ætlað að aðstoða einstaklinga við að halda starfi sínu eða komast aftur í starf við hæfi.

Fjöldi einstaklinga sem hafa fengið þjónustu

Eins og áður hefur komið fram hófu flestir ráðgjafar störf á haustmánuðum 2009 og í byrjun árs 2010 bættust fleiri í hópinn. Ráðgjafarnir hafa síðan þurft að setja sig inn í starfið og kynna þjónustu sína bæði innan þeirra félaga sem þeir starfa hjá og eins á vinnustöðum félagsmanna. Starfsemin er því rétt að taka sín fyrstu skref og aðsókn að þjónustu ráðgjafa eykst með hverri viku. Í lok mars 2010 höfðu 770 einstaklingar komið í viðtal til ráðgjafa. Af þeim eru nú um 472 í reglulegum viðtölum eða annarri þjónustu á vegum VIRK og töluverður hópur til viðbótar er í eftirfylgd og stuðningi þó ekki sé um regluleg viðtöl að ræða. Af þeim 770 sem hafa leitað til ráðgjafa eru um 56% konur og 44% karlar.

Ráðgjafar bjóða öllum einstaklingum sem fá greidda dagpeninga frá sjúkra- eða styrktarsjóðum stéttarfélagu upp á þjónustu og stærstur hluti þeirra sem koma til ráðgjafa hafa þaðan framfærslu sína. Töluverður hópur, sem er enn á launum hjá atvinnurekanda vegna veikinda, leitar einnig til ráðgjafa, og er þá yfirleitt um að ræða fólk sem á rétt á launagreiðslum í nokkra mánuði. Eins hafa leitað til ráðgjafa einstaklingar sem eru á örorkulífeyri, en hafa líka verið í hlutastarfi á vinnumarkaði, og einstaklingar sem eru á endurhæfingarlífeyri. Ráðgjafar hafa þá aðstoðað viðkomandi við gerð og eftirfylgni endurhæfingaráætlunar.

Af þeim 770 einstaklingum sem hafa leitað til ráðgjafa hafa 173 lokið ráðgjöf frá ráðgjafa. Í töflunni hér á eftir má sjá yfirlit yfir stöðu þeirra við lok ráðgjafar:

Útskrifaðir einstaklingar frá ráðgjafa – staða við lok ráðgjafar:

	Fjöldi einstaklinga	Hlutfall
Í vinnu	91	53%
Í námi	19	11%
Atvinnulaus en með vinnugetu	33	19%
Á örorkulífeyri	30	17%
Samtals	173	100%

Eins og sjá má er um helmingur þeirra sem hafa lokið ráðgjöf í vinnu og um 83% hafa vinnugetu þó ekki hafi allir fundið vinnu. Þeir sem eru í námi við lok ráðgjafar hafa yfirleitt hafið nám að tilstuðlan ráðgjafanna. Um 17% þeirra sem hafa útskrifast eru á örorkulífeyri og langflestir þeirra voru á örorkulífeyri þegar þeir leituðu sér aðstoðar hjá ráðgjafa. Í sumum tilvikum eru þessir einstaklingar einnig í einhverri vinnu og hafa leitast við að auka getu sína á vinnumarkaði með aðstoð ráðgjafa. Í einhverjum tilvikum er þó um það að ræða að einstaklingar hafa farið af bótum hjá sjúkrasjóðum stéttarfélagu og á örorkulífeyri þegar um er að ræða mjög alvarleg veikindi.

Ákveðinn fyrirvari er settur við þessar tölur. Upplýsingakerfi og skráningarferlar VIRK eru í uppbyggingu og þróun og má segja að ekki sé kominn sá fjöldi og sú

reynsla sem þarf til að draga áreiðanlegar ályktanir af tölunum. Þó er jákvætt að sjá að um 83% af þeim sem hafa lokið ráðgjöf hafa vinnugetu að fullu eða að hluta. Þessa dagana er unnið að því að bæta skráningarferla, skráningu, og skýrslugjöf úr upplýsingakerfinu til að geta á hverjum tíma fengið sem best yfirlit og upplýsingar um þróun mála.

Árangur, gæðaeftirlit og viðhorf notenda

Ráðgjafar, starfsmenn VIRK og starfsmenn stéttarfélagu hafa fengið mjög jákvæð viðbrögð frá félagsmönnum stéttarfélagu við þjónustu ráðgjafanna og mörg dæmi eru um góðan árangur af starfi þeirra. Viðtöl hafa verið tekin við

nokkra einstaklinga sem hafa náð árangri fyrir tilstuðlan ráðgjafa og þeirrar þjónustu sem í boði er hjá VIRK. Þessi viðtöl eru mjög lýsandi um þjónustu sjóðsins og er þau að finna á heimasíðu VIRK (<http://virk.is/page/hvatning>).

Sé litið til framtíðar er mikilvægt að gæði og árangur þjónustunnar séu mæld og skráð á kerfisbundinn og samræmdan hátt. Að þessu er unnið en það tekur tíma að koma upp nauðsynlegum ferlum og eftirliti til að gera þetta mögulegt. Áhersluþættir í þjónustu og gildi starfsmanna hafa nú þegar verið mótuð og nú er unnið að gerð formlegrar þjónustustefnu með mótuðum ferlum um úrvinnslu kvartana og könnun á viðhorfum notenda. Einnig hefur verið ákveðið að ráðgjafar fylgi eftir þeim einstaklingum sem þeir hafa veitt þjónustu og hafi samband við þá eftir tiltekinn tíma frá útskrift og staða

viðkomandi athuguð. Upplýsingakerfi VIRK sér um að minna ráðgjafa á þessa eftirfylgni.

Í samningum við úrræðaaðila eru ákvæði er varða gæðaeftirlit VIRK með þeirri þjónustu sem veitt er. Sérfræðingar VIRK hafa fylgt eftir þessum samningum og fundað reglulega með þjónustuveitanda um gang mála og árangur úrræðisins. Í upplýsingakerfi VIRK eru ennfremur skráð öll úrræði sem veitt eru og unnið er að því að ráðgjafar skrái inn samræmdar upplýsingar um árangur mismunandi úrræða.

Starfshæfnismat og vinnu- aðferðir

Hjá Starfsendurhæfingarsjóði hefur átt sér stað þróun á verkfærum og vinnuferlum sem hafa það að markmiði að meta getu og færni einstaklinga til virkrar þátttöku á vinnumarkaði, ásamt því að draga fram þau tækifæri sem eru til staðar og virkja og hvetja einstaklinga til dáða. Hér er um að ræða svokallað starfshæfnismat sem að hluta til hefur verið unnið í samstarfi við faghóp um matsaðferðir. Faghópurinn var settur á laggirnar af opinberum aðilum og hafði það hlutverk að koma með tillögur að leiðum í nýju starfshæfnismati. Skýrslu þessa faghóps er að finna á vef félagsmálaráðuneytisins. Stór hluti þeirra verkfæra sem þar eru sett fram hafa verið þróuð og prófuð af sérfræðingum Starfsendurhæfingarsjóðs og mynda grunn þess mats sem notað er hjá sjóðnum í dag. Áframhaldandi þróun þessara verkfæra og vinnuferla er ákaflega mikilvæg og leggur Starfsendurhæfingarsjóður mikla áherslu á að standa vel að þeirri vinnu í samvinnu við fjölmarga aðila bæði hérlendis og erlendis. Nánari lýsingu á bæði aðferðarfræðinni og áframhaldandi þróun er að finna í grein Ásu Dóru Konráðsdóttur sérfræðings hér aftar í ritinu.



Kynningarstarf, námskeið og ráðstefnur

Mikið kynningarstarf hefur farið fram hjá VIRK undanfarið ár. Starfsmenn VIRK og ráðgjafar um allt land hafa undirbúið og tekið þátt í kynningarstarfinu, haldið fyrirlestra, skrifað greinar, farið í viðtöl hjá fjölmiðlum og fleira. Gefnir hafa verið út upplýsinga- og fræðslubæklingar. Hér á eftir verður farið yfir helstu þætti þessa starfs.

Kynningar og fræðsla um starfsemi VIRK

Fjöl margar kynningar hafa verið á starfsemi VIRK. Sem dæmi má nefna:

- **Námskeið fyrir trúnaðarmenn og starfsmenn stéttarfélaganna um allt land.** Fræðsla um starfsemi VIRK og starfsendurhæfingu er hluti af námskeiðum fyrir trúnaðarmenn um allt land og sérfræðingar VIRK hafa séð um þessa fræðslu. Fjallað er um Starfsendurhæfingarsjóð, hugmyndafræði starfsendurhæfingar og hlutverk ráðgjafa og trúnaðarmanna. Ráðgjafar hafa einnig haldið sérstakar kynningar á starfi sínu fyrir starfsmenn stéttarfélaganna um allt land.
- **Kynningar á vinnustöðum – bæði fyrir starfsmenn og stjórnendur.** Sérfræðingar VIRK og ráðgjafar hafa heimsótt fjölmarga vinnustaði og haldið kynningar á starfsemi fyrir starfsmenn og stjórnendur. Þessar kynningar hafa verið vel sóttar og er mikill áhugi fyrir starfsemi.
- **Kynningar á heilsugæslustöðvum um allt land.** Sérfræðingar VIRK og ráðgjafar hafa skipulega heimsótt heilsugæslustöðvar um allt land og kynnt starfsemi og rætt um nauðsynlegt samstarf. Margir heilsugæslulæknar eru áhugasamir um starfsemi VIRK og beina skjólstæðingum sínum til ráðgjafa í auknum mæli.
- **Kynningar á öðrum heilbrigðisstofnunum.** Sérfræðingar VIRK og ráðgjafar hafa verið beðnir

um að kynna starfsemi innan fjölmargra heilbrigðisstofnanna, svo sem á Reykjalandi og innan ýmissa deilda og sviða LSH. Góðar umræður hafa síðan skapast um gagnlega samstarfsfleti í kjölfar þessara kynninga.

- **Kynningar á öðrum opinberum stofnunum.** Margar opinberar stofnanir hafa beðið um kynningu á starfsemi, bæði innan ríkis og sveitarfélaga.
- **Kynningar/fræðslufyrirlestrar í háskólum og öðrum menntastofnunum/samtökum.** Sérfræðingar VIRK hafa haldið fjölmargar kynningar og fræðslufyrirlestra um atvinnutengda starfsendurhæfingu í háskólum og öðrum menntastofnunum hér á landi.
- **Félagasamtök.** Ýmis félagasamtök hafa beðið sérstaklega um kynningar á starfsemi.
- **Fyrirlestrar á ýmsum ráðstefnum og fundum.** Sérfræðingar VIRK hafa haldið kynningar og fræðsluerindi á fjölmörgum ráðstefnum og fundum um allt land – bæði á vegum félagasamtaka, stofnana og fyrirtækja. Fræðslufyrirlestrar og vinnustofur um starfsemi og vinnuaðferðir VIRK voru þannig haldnir á læknaðögum, á ársfundi sjúkráþjálfara, á afmælisfundi Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga og hjá Rannsóknastofu í vinnuvernd.

Auk þessa hafa fulltrúar VIRK verið með auglýsingastanda og kynningarefni á ársfundum ASÍ og BSRB, Læknaðögum, ársfundi hjúkrunarfræðinga og ársfundi sjúkráþjálfara.

Fræðslufyrirlestrar

Sérfræðingar VIRK hafa útbúið fræðslufyrirlestra og námskeið um starfsendurhæfingu á vinnustað og í fjarvistastjórnun. Markmiðið er að fræða stjórnendur um mikilvægi þess að halda vel utan um starfsmenn í löngum fjarvistum og tryggja árangursríka endurkomu til vinnu eftir veikindi eða sly. Fyrirlestrarnir og námskeiðin hafa verið

haldnir víða og verið mjög vel tekið af stjórnendum sem sjá möguleika í að ná árangri með breyttum vinnubrögðum hvað þetta varðar. Þessir fyrirlestrar eru í takt við stefnu VIRK hvað varðar samstarf við atvinnulíf og starfsendurhæfingu á vinnustöðum.

Ráðstefnur og fræðslufundir

Í tengslum við ársfund VIRK var haldinn morgunverðarfundur þar sem fagfólki er boðið upp á fyrirlestur erlends sérfræðings í starfsendurhæfingu. Hugmyndin er að koma á framfæri við innlenda sérfræðinga þekkingu og reynslu annarra þjóða. VIRK íhugar einnig að bæta við fleiri opnum fræðslufundum fyrir fagfólk í starfsendurhæfingu.

Ráðstefnan „The Capacity to Avoid Incapacity“ var haldin í nóvember 2009 í samvinnu við félagsmálaráðuneytið og Vinnuárástafnun. Þetta var tveggja daga ráðstefna með mörgum erlendum fyrirlesurum og heppnaðist hún mjög vel. Ráðstefnan „Vinnu saman“ var haldin í mars 2010 í samstarfi VIRK og Sambands íslenskra sveitarfélaga í Reykjavík og á Akureyri. Þessi ráðstefna heppnaðist ákaflega vel, var vel sótt og mikil ánægja var með efni hennar. Í kjölfarið hafa komið fjölmargar fyrirspurnir til VIRK um fræðslufyrirlestra innan stofnana og aðgang að frekari upplýsingum.

Fulltrúar VIRK voru valdir til að halda erindi á stórra alþjóðlegri ráðstefnu um starfsendurhæfingu sem fer fram í haust í Los Angeles. Erindið heitir: *Breaking The Barriers To Work, The Icelandic Organizational Model Of Vocational Rehabilitation*, og fjallar um starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs. Um er að ræða fjölsóttu ráðstefnu þar sem margir af þekktustu fræðimönnum á þessu sviði halda erindi. Sjá nánar á: <http://www.ifdm2010.com/index.html>.

Greinaskrif

Sérfræðingar VIRK hafa skrifað greinar í fagtimarit hjúkrunarfræðinga, sjúkráþjálfara og iðjuþjálfara. Um er að ræða greinar um starfsemi og vinnuaðferðir VIRK og faggreinar um starfsendurhæfingu.

Útgáfa bæklinga

Eftirfarandi bæklingar hafa verið gefnir út hjá VIRK:

- Kynningarbæklingurinn „**Verum virk**“. Þetta er almennur kynningarbæklingur um starfsemi VIRK sem dreift hefur verið um allt land. Bæklingurinn er líka til á ensku og heitir „Stay Active“.
- Fræðsluritið „**Vinum saman**“. Um er að ræða upplýsingar um árangursríka endurkomu til vinnu eftir veikindi og slysa, sem gagnast bæði stjórnendum og starfsmönnum í atvinnulífinu.
- Fræðsluritið „**Úr veikindum í vinnu**“. Þetta er bæklingur sem ráðgjafar afhenda einstaklingum sem koma til þeirra í þjónustu. Í honum eru góð ráð er varða endurkomu til vinnu og tengsl við vinnustað í veikindum.

Heimasíða

Heimasíðan (www.virk.is) er í stöðugri þróun. Þar er að finna fjölbreyttan fróðleik um starfsemi VIRK og um starfsendurhæfingarúrræði hér á landi. Á síðunni er einnig að finna ýmsar fræðigreinar og tengla í áhugaverðar síður. Notkun heimasíðunnar eykst stöðugt, fjöldi innlita á hverjum degi er um 120-150 að meðaltali, fjöldi innlita í hverjum mánuði er um 3000 og fjöldi gesta í hverjum mánuði er um 1200.

Samningar um úrræði og þjónustu

Hjá VIRK hafa verið mótuð stöðluð samningsdrög sem notuð eru í samningagerð við úrræðaaðila um allt land. Þessi samningsdrög innihalda meðal annars ákvæði um innihald, umfang og framkvæmd þjónustu, kröfur til þjónustusala, upplýsingagjöf og eftirlit, skýrslur, eftirlit og árangur, samstarf auk almennra samningaákvæða svo sem um markmið og tilgang, gildissvið, ábyrgð og tryggingar, þagnarskyldu og trúnað og gildistíma og uppsögn.

Mótaður hefur verið rammasamningur við sálfræðinga þar sem skilgreindar eru kröfur til þeirra auk þess sem þjónusturamminn er skilgreindur. Hins vegar var ákveðið að miða ekki við fast verð í þessum samningi heldur þarf sérhver sálfræðingur að bjóða fram þjónustu sína gegn ákveðnu verði. Ráðgjafar og sérfræðingar VIRK taka síðan ákvörðun um af hverjum þjónusta er keypt á grundvelli samningsins og þá er bæði tekið mið af verði og árangri viðkomandi. Á þriðja tug sálfræðinga hafa skráð sig á þennan samning og sífellt bætast fleiri við.

Auk þessa hafa verið undirritaðir formlegir samningar við ýmsa aðila um kaup á heilsu- og líkamsræktarþjónustu, kaup á námskeiðum og þjónustu á sviði fjármálaráðgjafar. Fleiri samningar eru í vinnslu.

Þjónusta og úrræði hafa einnig verið keypt án þess að fyrir liggji formlegir samningar en hér er yfirleitt um að ræða lítið umfang og þjónustu sem keypt er samkvæmt fyrirbyggjandi gjaldskrá.

Samstarf við atvinnulífið

Stjórn VIRK hefur samþykkt ákveðna framtíðarsýn og stefnu vegna starfsendurhæfingar á vinnustöðum. Helstu þættir hennar eru eftirfarandi:

- Að vinnustaðir á Íslandi leggi áherslur á forvarnir, fjarvistastjórnun og viðbrögð við skammtíma- og langtíma fjarvistum vegna veikinda og slysa, í starfsmannastefnu sinni.
- Að stefna, athafnir og viðhorf á vinnustöðum stuðli að eflingu starfsendurhæfingar og aukinni virkni einstaklinga með skerta starfsgetu.
- Að viðhorf á vinnustöðum séu þannig að gert sé ráð fyrir að allir eigi hlutverk í atvinnulífinu þrátt fyrir skerta starfsgetu af ólíkum ástæðum.

Starfsmenn VIRK og ráðgjafar um allt land hafa átt gott samstarf við vinnustaði – bæði með fræðslu fyrir starfsmenn og stjórnendur og vegna einstakra mála þar sem unnið er að því að bæta starfsgetu starfsmanna.

Fundur fulltrúa VIRK með fulltrúum stéttarfélaganna á Akureyri og Eyjafjarðarsvæðinu



Það er mjög mikilvægt að þróa áfram samstarf við vinnustaði um allt land með það í huga að þeir verði öflugir þátttakendur í því verkefni að koma fleirum sem hafa skerta vinnugetu til starfa. Hér þarf bæði að aðstoða stjórnendur við að mæta þörfum eigin starfsmanna sem og taka á móti nýjum starfsmönnum með skerta starfsgetu.

Rannsóknir og þróun

Meðal hlutverka VIRK, samkvæmt skipulagsskrá, er „að vinna að gagnaöflun, rannsóknum og þróun endurhæfingar og tryggja að framkvæmd þeirra verði sem árangursríkust“. Í október samþykkti stjórn sjóðsins reglur um úthlutun styrkja úr Starfsendurhæfingarsjóði vegna rann-

sóknarverkefna. Þessar reglur er að finna á heimasíðu sjóðsins. Í reglunum eru sett fram markmið og áherslur, ýmis skilyrði fyrir styrkveitingum auk ákvæða um fjárhæðir, umsóknarferli og afhendingu styrkja. Framkvæmdastjórn sjóðsins tekur ákvarðanir um styrkveitingar.

Sérfræðingar sjóðsins hafa lagt áherslu á að afla gagna og þekkingar um fyrirkomulag stafsendurhæfingar erlendis og þá sérstaklega á Norðurlöndum ásamt Bretlandi, Kanada og Ástralíu. Í þessari gagnaöflun hafa komið fram margar góðar hugmyndir sem hafa nýst í þróun á starfshæfnismati, þróun starfsaðferða og áherslna og við útgáfu upplýsinga- og fræðslubæklinga á vegum sjóðsins.

Um höfundinn

Vigdís Jónsdóttir er framkvæmdastjóri Starfsendurhæfingarsjóðs. Hún er hagfræðingur að mennt, með framhaldsmenntun á sviði mannauðsstjórnunar og alþjóðlega IPMA vottun í verkefnastjórnun. Hún hefur starfað sem stjórnandi og verkefnastjóri stórra verkefna í atvinnulífinu í mörg ár og einnig stýrt fyrirtæki í heilbrigðisrekstri. Vigdís starfaði sem hagfræðingur Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga á árunum 1992-1999.



Ráðgjafar í starfsendurhæfingu

hjá stéttarfélögum um allt land

„Mikilvægt er að ráðgjafinn hafi ávallt í huga hvert er stefnt en það er að aðstoða einstaklinginn við að auka starfshæfni sína og varðveita vinnusambandið ef það er til staðar.“

Tuttugu og tveir ráðgjafar í starfsendurhæfingu starfa nú hjá stéttarfélögum um allt land á grundvelli samninga við Starfsendurhæfingarsjóð. Sjóðurinn hefur faglega umsjón með starfi ráðgjafanna og veitir þeim nauðsynlega fræðslu og stuðning.

Starf ráðgjafa í starfsendurhæfingu er í senn fjölbreytt, krefjandi og gefandi. Hlutverk hans er að aðstoða einstaklinga við að viðhalda og efla starfsgetu eða starfshæfni. Ráðgjafinn þarf einnig að hvetja einstaklinginn og veita honum upplýsingar um möguleika og þjónustu tengda starfsendurhæfingu. Mikilvægt er að ráðgjafinn hafi ávallt í huga að hverju er stefnt en það er að aðstoða einstaklinginn við að auka starfshæfni sína og varðveita vinnusambandið ef það er til staðar. Starf ráðgjafans reynir meðal annars á samskiptahæfni og færni í að finna lausnir í samvinnu við þann sem leitar ráðgjafar.

Viðtöl við einstaklinga og umsjón með málum þeirra er einn stærsti þáttur ráðgjafastarfsins. Einnig taka ráðgjafarnir þátt í að kynna Starfsendurhæfingarsjóð á vinnustöðum og stofnunum. Þeir eru í samstarfi við ýmsa aðila varðandi mál einstaklinga, svo sem lækna, sálfræðinga, sjúkraþjálfara og stjórnendur á vinnustöðum. Það skal tekið fram að ráðgjafi hefur aldrei samband við þessa aðila nema með samþykki einstaklingsins sem hann er að aðstoða. Ráðgjafar Starfsendurhæfingarsjóðs eru bundnir þagnarskyldu um það sem þeir verða áskynja í starfi sínu og varðar einstaklinga sem til þeirra leita.

Ráðgjafarnir vinna í nánú samstarfi við sérfræðinga Starfsendurhæfingarsjóðs og hefur hver ráðgjafi sinn tengilið hjá sjóðnum. Einnig sækja ráðgjafar reglulega fræðslu og námskeið hjá VIRK

til að auka þekkingu sína. Með aukinni reynslu og þróun ráðgjafastarfsins hafa ráðgjafar tekið þátt í endurskoðun og breytingum á þeim verkfærum sem Starfsendurhæfingarsjóður leggur þeim til.

Mikilvægt er að ráðgjafi í starfsendurhæfingu búi yfir góðri samskiptahæfni og hafi áhuga á að vinna með fólki. Ráðgjafinn þarf að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur án fordóma og sýna honum virðingu. Hann þarf að vera fær í viðtalstækni og byggja upp traust þannig að einstaklingnum líði vel og geti rætt mál sín í trúnaði. Ráðgjafinn þarf að geta unnið skipulega og hafa góða yfirsýn yfir mál hvers einstaklings og yfir þau úrræði sem í boði eru. Hann þarf einnig að þekkja vinnumarkaðinn og nærsamfélag viðkomandi til að geta aðstoðað. Það er mikilvægt að þeir sem hafa átt við veikindi eða aðra erfiðleika að stríða fái aðstoð, stuðning og upplýsingar um hvaða þjónusta er í boði og hver réttur þeirra er.

Til að gefa innsýn í hlutverk og verkefni ráðgjafa í starfsendurhæfingu eru hér birt viðtöl við tvo ráðgjafa sem starfa hjá stéttarfélögum/samtökum stéttarfélaga. Í viðtölunum er farið yfir hlutverk þeirra, áherslur, verkefni og ábyrgð.



Finnur leiðina um frumskógin

„Starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs er mikil framför. Það eru forréttindi að fá að vinna að þessum verkefnum og löngu tímabært að bjóða upp á þessi úrræði.“

„Margir hafa haft á orði við mig að þeir óskuðu þess að ég hefði verið til taks fyrr, en að sama skapi er fólk ákaflega þakklátt fyrir að geta nú leitað á einn stað, í stað þess að vera sjálfst leita aðstoðar á 3-4 stöðum, þar sem enginn hefur heildarsýn yfir vandann. Oft bíður fólk of lengi með að leita sér aðstoðar, það ætlar að þauka. En það á rétt á að leita sér aðstoðar og ráðgjafar og á að nýta þann rétt. Ég er viss um að þegar fram líða stundir kemur í ljós að þetta starf skilar miklum árangri. Til dæmis sé ég í hendi mér að samræmd aðstoð af þessu tagi leiði til skilvirkari nýtingu á heilbrigðisþjónustu og aukinni virkni fólks á vinnumarkaði, einstaklingum og samfélaginu öllu til hagsbóta.“

Margrét Gunnarsdóttir ráðgjafi er til taks fyrir félagsmenn í Bandalagi háskólanna, Kennarasambandi Íslands og Samtökum starfsmanna fjármálafyrirtækja. Hún er sjúkrabjálfi og hefur starfaði við það fag í 18 ár, aðallega við endurhæfingu krabbameinssjúklinga. Árið 2007 lauk hún hins vegar námi í samtalsmeðferð og þegar staða ráðgjafa var auglýst vorið 2009 vissi hún að þar var komið tækifærið til að söðla um og láta reyna á nýju kunnáttuna.

Fólk í misjafnri stöðu

Margrét segir að fólk sem leitar til hennar sé í misjafnri stöðu. „Sumir eru enn í vinnu, en finna að starfsgetan er að minnka vegna heilsufarsvanda af ýmsum toga. Þá reynum við að átta okkur á hvort hægt sé að haga starfinu á þann veg, að viðkomandi geti leyst það af

hendi, þrátt fyrir heilsubrestinn. Aðrir hafa fallið út af vinnumarkaði vegna veikinda, vilja gjarnan komast aftur til starfa, en þurfa til þess ýmiss konar stuðning og aðstoð. Svo eru ýmsir, sem hafa sérhæft sig í starfi, sem þeir treysta sér ekki til að sinna áfram af ýmsum ástæðum. Þá er nauðsynlegt að fara rækilega yfir hvort þeir geti ekki fært sig yfir á annað svið, sem hefur ekki í för með sér sama andlega og líkamlega álagið og fyrra starf. Loks eru svo þeir, sem hafa náð fullri heilsu á ný, en geta af einhverjum ástæðum ekki snúið aftur til fyrra starfs.“

Margrét segir að sjúkrasjóðir félaganna, BHM, KÍ og SSF, vísi félagsmönnum til sín. „Fólk er smám saman að átta sig á þessu úrræði. Frá hausti 2009 hefur starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs og ráðgjafa stéttarfélaganna verið vel kynnt, til dæmis meðal trúnaðarmanna á vinnustöðum, starfsmannastjóra og starfsmanna heilsugæslunnar. Ég finn að það mikla kynningarstarf hefur skilað ágætum árangri.“

Stefnan er að bjóða öllum einstaklingum, sem eru frá vinnu vegna heilsufarsvanda, upp á ráðgjöf. „Í mörgum tilvikum er staðan sú, að fólk einfaldlega jafnar sig á veikindum og getur snúið aftur til fyrri starfa,“ segir Margrét. „Stundum telur fólk sig hafa náð fullum bata, en áttar sig svo á að það getur ekki sinnt starfinu sem skyldi. Það er ákaflega misjafnt hversu mikla aðstoð þeir þurfa, sem til mín leita. Stundum vilja þeir bara fullvissa sig um að þeir séu á réttu róli, hafi fengið þá aðstoð sem þeir þurfi.“



Punglyndi og erfið fjárhagsstaða

Margrét segir að eftir langvarandi veikindi hafi fólk stundum misst sjálfstraust, það glími jafnvel við punglyndi og fjárhagsstaðan sé oft slæm. „Til mín hafa leitað einstaklingar, sem sáu ekkert nema svartnætti framundan. Við unnum saman að svokallaðri virkniáætlun, en í henni fólst m.a. að viðkomandi fór á fjármálanámskeið, stundaði líkamsrækt og fékk stuðning sálfræðings. Þetta var töluvert átak, en þessir einstaklingar eru núna margir komnir á ágætt ról.“

Hún nefnir dæmi af skjólstaðingi sínum. „Eftir veikindi sneri sú kona aftur í 100% starf, en það reyndist henni um megn. Við fórum yfir réttindi hennar og þegar hún áttaði sig á að hún gæti verið í 50-60% starfi og veikindaleyfi á móti, þá lét hún til leiðast að draga úr vinnu. Þar með er hún áfram virk á vinnumarkaði, á meðan hún er að jafna sig til fulls.“

Þegar fólk missir starf sitt, eða getur ekki sinnt því vegna heilsubreysts, þá er hætt á að því fallist hendur, hafi ekkert sérstakt fyrir stafni og sjái ekki tilgang í að hafa líf sitt nokkurn veginn í föstum skorðum. „Sumir þurfa að setja sér stundaskrá. Þar setjum við t.d. inn námskeið, tíma í líkamsrækt og heimsóknir til sálfræðings. Svo þarf að virkja gömul sambönd og hitta vini og gamla samstarfsmenn til að spjalla af og til.“

Sérniðnar lausnir fyrir hvern og einn

Starf ráðgjafanna miðast fyrst og fremst við að gera fólki kleift að vera virkt á vinnumarkaði. „Sumir myndu líklega falla úr af vinnumarkaði, ef þeir fengju ekki aðstoð við að finna út hvað hentar og hvernig aðstoð þeir eiga rétt á. Sjálf þekkti ég ágætlega til ýmissa úrræða þegar ég hóf störf sem ráðgjafi, af því að ég hafði lengi starfað að endurhæfingu sem sjúkráþjálfari. Stundum er nauðsyn að kalla til sérfræðinga, svo sem sálfræðing, sjúkráþjálfara og iðjubjálfa, og eiga samskipti við líkamsræktarstöðvar, Tryggingastofnun ríkisins og lífeyrissjóði, svo eitthvað sé nefnt. Þetta getur reynst einstaklingum mikill frumskógur og erfitt að finna bestu leiðina.“

Margrét hittir félagsráðgjafa Starfsendurhæfingarsjóðs vikulega, til skrafs og ráðagerða, og hittir aðra ráðgjafa stéttarfélaga einnig reglulega. „Ég fer yfir þau verkefni sem ég er að vinna að og hvers eðlis mál eru. Þar sem Starfsendurhæfingarsjóður er svo nýr hef ég oft þurft að taka við málum án fordæma og þá fer ég yfir möguleg úrræði með fulltrúum Starfsendurhæfingarsjóðs og læt svo vita hvernig þau reynast. Því fer fjarri að vandi fólks sé ávallt hinn sami, svo við þurfum oft að sérniða lausnir. Áður fyrr voru því miður allmörg dæmi um að fólk festist í ákveðnu ferli,

það var til dæmis bara í sjúkráþjálfun um langt skeið, en fékk enga aðra aðstoð og náði ekki að vinna sig út úr vandanum. Kosturinn við Starfsendurhæfingarsjóð er að þar er fjöldi úrræða samhæfður og léttir það mjög á sjúkrasjóðum einstakra félaga.“

Stuttar boðleiðir

Hún segir það mikinn kost hvað allar boðleiðir séu stuttar. „Ég næ oftast sambandi við einstaklinga, stofnanir og fyrirtæki með stuttum fyrirvara. Hitt er svo annað mál, að bæði Tryggingastofnun og lífeyrissjóðirnir taka sér margar vikur í að fjalla um umsóknir um endurhæfingar- og örorkulífeyri og sá tími getur reynt á. Sú staða getur komið upp að fólk sé tekjulaust um tíma, af því að það lendir á milli kerfa á þessum biðtíma.“

Konur eru í miklum meirihluta þeirra, sem leitað hafa til Margrétar ráðgjafa. „Innan BHM eru stórar kvennastéttir og hið sama gildir um Kennarasambandið og almenna bankastarfsmenn. Hins vegar er vitað mál að konur þiggja frekar aðstoð en karlar. Þeir bíta á jaxlinn, stundum þar til í óefni er komið. Vonandi munu þeir í auknum mæli nýta þennan rétt sinn, rétt eins og konurnar.“

Árangur fyrir einstaklinga og þjóðfélagið

„Starfsendurhæfing er mjög mikilvæg og skilar árangri, bæði fyrir einstaklinga og þjóðfélagið. Sjálf ætla ég að vera hér þar til fólki finnst ekki þörf á mér lengur. Helst vildi ég vera óþörf en á meðan svo er ekki vil ég aðstoða fólk við að ryðja hindrunum úr vegi.“

Þegar Soffía Erla Einarsdóttir sá auglýst starf ráðgjafa, sem ætlað var að vinna að markmiðum Starfsendurhæfingarsjóðs, sá hún að þar var lýsingin á hennar áhugasviði komin. Hún er með BA-próf í sálfræði og hafði starfað hjá Reykjanesbæ við að liðsinna þeim sem sóttu um fjárhagsaðstoð. Það var fjölbreytt starf, en skemmtilegust fannst henni sú vinna sem sneri að starfsendurhæfingu. Þegar hún sá auglýsinguna um ráðgjafastarfið vann hún að meistaraþinggerð sinni í mannauðsstjórnun. Soffía var ráðin ráðgjafi Eflingar stéttarfélags í byrjun árs 2009 og um haustið bættist Verkalýðsfélagið Hlíf í Hafnarfirði við.

„Þegar ég kom til starfa hafði Efling lagt góðan grunn að verkefnum mínum. Af hálfu sjúkradagpeninga var tilbúinn listi yfir alla þá, sem fengu sjúkradagpeninga, og ég gat sest við símann og haft samband við allt þetta fólk. Um helmingur þess þáði þjónustuna, jafnt konur sem karlar. Hópurinn er mjög breiður, en innan vébanda Eflingar og Hlífar er stór hópur ófaglærðs verkafólks og margir eru af erlendum uppruna. Sá hópur hefur vissulega minnkað undanfarna mánuði, en er þó enn stór.“

Þjónusta, ekki kvöð

Forsenda þess, að fólk leiti ráðgjafar Soffíu, er að vinnugetu þess sé ógnað. „Sú ógn getur verið af ýmsum toga, en í þessum hópi er líkamlegt slit vegna erfiðisvinnu algengt. Um helmingur hópsins, sem til mín leitar, er enn í vinnu og vill ráðgjöf um hvernig hann geti stundað vinnu sína áfram. Ég er mjög ánægð með það, það er gott að koma sem allra fyrst að málum.“

Soffía segist oftast nær hafa fengið jákvæð viðbrögð, þegar hún hefur samband við fólk og

býður ráðgjöf. „Sumir eru ef til vill ekki reiðubúnir að koma strax í viðtal, en eru þó jákvæðir. Fólk gerir sér grein fyrir að þetta er þjónusta, en ekki kvöð. Reyndar höfum við endurskoðað reglur sjúkradagpensins. Núna verða þeir, sem fá sjúkradagpeninga, að koma í eitt viðtal hið minnsta. Þetta er réttur félagsmanna, sem við viljum að þeir nýti sér. En það eru engin viðurlög við því að gera það ekki. Við höfum hins vegar miðað við, að sá sem er lengur en 8 vikur á sjúkradagpeningum, komi til mín.“ Hún segir mikilvægt að halda ráðgjöfinni að fólki. „Fólk á vissulega rétt á sjúkradagpeningum, en það á líka þann sjálfsagða rétt að fá starfsendurhæfingu. Algengustu úrræðin eru sjúkrabjálfun og viðtöl við sálfræðinga. Svo nýtir fólk sér gjarnan ýmis námskeið, sem auka starfsgetuna.“

Soffía nefnir dæmi af konu, sem unnið hafði í mörg ár við aðhlyningu. „Hún var komin með einkenni gigtar í baki, vegna slitálags, hafði fullnýtt veikindarétt sinn hjá vinnuveitanda og fékk sjúkradagpeninga hjá sjúkrasjóði stéttarfélags síns. Hún var því í mjög dæmigerðri stöðu þeirra, sem leita til ráðgjafa. Í slíkum tilvikum er gjarnan byrjað á að vísa fólki til sjúkrabjálfa og hugsanlega leitað til iðjubjálfa. Hjá Gigtarfélagi Íslands vinna t.d. sjúkrabjálfi og iðjubjálfi saman að lausnum og það kemur mörgum vel.“ Helsta hlutverk ráðgjafans er að fá skýra mynd af því hvaða hindranir draga úr starfsgetu fólks. „Er fólk haldið sjúkdómi eða hefur lent í slysi? Einnig er mikilvægt að finna hvaða styrkleika hver og einn hefur og nýta þá. Í hverju tilviki þarf að finna það fagfólk, sem hefur besta sérþekkingu.“ Soffía segir starfið ganga vel og mun betur nú en fyrst. „Það er ósköp eðlilegt. Í fyrstu þurfti að feta ýmsar brautir í fyrsta sinn og þótt ég teldi mig hafa ágæta reynslu og þekkingu þá kom margt á óvart. Núna er starfið að komast í ágætt horf og ég veit að það mun enn batna. Það er mjög mikilvægt

að leggja alla þá vinnu sem þarf í að finna rétta úrræðið, svo fólk geti áfram verið virkt á vinnumarkaði. Þessi nálgun Starfsendurhæfingarsjóðs, að vinna með sjúkrasjóðum stéttarfélaganna, er mjög góð. Margir höfðu áttað sig á þörfinni fyrir markvissa starfsendurhæfingu, en núna fyrst hefur fólk beinan aðgang að slíku úrræði. Við höfum ágætir fyrirmyndir að slíku starfi frá nágrannabjóðum.“

Sprenging í aðsókn

Soffía hóf störf með því að hringja í alla sem fengu sjúkradagpeninga, en nú hefur starfið spurst út og fólk leitar til hennar að fyrra bragði. „Eftir að markvisst kynningarstarf hófst haustið 2009 varð sprenging í aðsókn og við sjáum fram á að þurfa að ráða annan ráðgjafa til Eflingar. Og árangurinn er

þegar farinn að koma í ljós. Sumir hafa náð að halda sér í vinnu, aðrir snúið aftur eftir veikindaleyfi, sem þeir héldu að tækist ekki. Fólk er afskaplega ánægt með að við skulum sinna þessu, veita fræðslu og hjálpa því að rata um kerfið, sem oft getur reynst flókið. Sá sem aldrei hefur veikt þekkir auðvitað ekki það kerfi sem hann verður að ganga inn í og veitir ekkert af aðstoðinni.“ Atvinnuástandið er því miður ekki með þeim hætti, að allir geti gengið að starfi vísu, þótt þeir nái fullri heilsu. „Það þýðir ekki að einblína á þann neikvæða þátt. Ég vil miklu fremur leita tækifæranna. Markmiðið er að efla og viðhalda starfsgetu einstaklinga, svo þeir séu tilbúnir á vinnumarkaðinn þegar færi gefst. Það markmið breytist aldrei. Við verðum að líta á stöðu hvers og eins og styðja við hann eftir mætti, sama hver staðan er á vinnumarkaði hverju sinni.“

„Fólk á vissulega rétt á sjúkradagpeningum en það á líka þann sjálfsagða rétt að fá starfsendurhæfingu.“



Ráðgjafar

í starfsendurhæfingu



Björg Bjarnadóttir
Stéttarfélag á Akranesi



Ragnheiður Kristianssen
Stéttarfélag á Austurlandi



Guðný Katrín Einarsdóttir
Efling



Helga Karlsdóttir
Stéttarfélag á Vesturlandi



Ágústa Guðmarsdóttir
Stéttarfélag á Suðurlandi



Soffía Erla Einarsdóttir
Efling, Hlíf



Fanney Pálsdóttir
Stéttarfélag á Vestfjörðum



Hrefna Óskarsdóttir
Stéttarfélag í Vestmannaeyjum



Sigrún Sigurðardóttir
Stéttarfélag í iðnaði og þjónustu



Sveinn Allan Morthens
Stéttarfélag á Norðvesturlandi



Guðni Erlendsson
Stéttarfélag á Reykjanesi



Guðfinna Alda Ólafsdóttir
VR



Elsa Sigurmundsdóttir
Stéttarfélag á Akureyri og á Eyjafjarðarsvæði



Margrét Gunnarsdóttir
BHM, KÍ og SSF



Heiða Björg Tómasdóttir
VR



Nicole Kristjánsson
Stéttarfélag á Akureyri og á Eyjafjarðarsvæði



Karen Björnsdóttir
BSRB



Kristín Waage
VR



Ágúst Sigurður Óskarsson
Stéttarfélag í Þingeyjarsýslum



Soffía Eiríksdóttir
BSRB



Tinna Dögg Guðlaugsdóttir
VR

Stéttarfélög

og starfsendurhæfing

Þjónusta ráðgjafa í starfsendurhæfingu er samstarfsverkefni Starfsendurhæfingarsjóðs og stéttarfélaganna um allt land. Þjónustan er veitt á vegum stéttarfélaganna en á grundvelli samninga þeirra við Starfsendurhæfingarsjóð og sér sjóðurinn um faglega þróun, uppbyggingu og fjármögnun starfsins. Stéttarfélög ráða hins vegar ráðgjafa til starfa, sjá

til þess að þeir hafi góða vinnuástöðu og nýta tengsl sín við félagsmenn og atvinnulíf til að koma þjónustunni vel á framfæri. Þetta samstarf hefur gengið mjög vel og stéttarfélög um allt land hafa lagt mikinn metnað í að byggja upp góða og faglega starfsendurhæfingarástæðu í samstarfi við Starfsendurhæfingarsjóð. Hér á eftir er viðtal við Björn Snæbjörns-

son formann Einingar-löju á Akureyri um ráðgjafastarfið og starfsendurhæfingarástæðuna. Eining-löja hefur, í samstarfi við önnur stéttarfélög á Akureyri og Eyjafjarðarsvæðinu, séð um að ráða ráðgjafa til starfa og útvega þeim góða starfsástöðu. Tveir ráðgjafar eru nú starfandi á þessu svæði.

Björn Snæbjörnsson

formaður Einingar-löju á Akureyri / viðtal

„Við fengum strax mikinn áhuga á að koma þessu á hér á Norðurlandi og hóuðum saman formönnum allra stéttarfélaganna innan ASÍ í Eyjafirði um það leyti sem verið var að stofna Starfsendurhæfingarsjóðinn. Á fundinum var ákveðið að fara í samstarf við sjóðinn og við gerðum eiginlega vart við okkur um leið og hann var stofnaður,“ segir Björn um þróun þjónustu ráðgjafa í starfsendurhæfingu fyrir norðan.

„Stéttarfélög opinberra starfsmanna komu einnig inn í þetta og hjá Einingu-löju starfa nú ráðgjafar fyrir alla launamenn á svæðinu, bæði opinbera og hina,“ bætir Björn við.

Hann telur að á annað hundrað manns hafi notið þjónustu sjóðsins fyrir norðan. „Fólki líkar þetta mjög vel og það er mjög ánægt með að þessu skuli hafa verið komið á fót. Það er ánægt með að fá þessa þjónustu, ekki síst vegna þess að það þarf ekki að fara langa leið til þess að fara í viðtöl. Ráðgjafarnir fara á þéttbýlisstaðina út með Eyjafirði.“

Kynningarstarfið hefur verið viðamikill, að sögn Björns. „Við höfum gert heilmikill í að kynna þetta. Ráðgjafarnir og

starfsmenn hér hafa kynnt þjónustuna á fundum á vinnustöðum. Við höfum notað trúnaðarmannakerfið til þess að benda fólki á þetta og það hafa verið haldnir fundir með heilsugæslustöðvum til þess að lækna geti bent á þjónustu Starfsendurhæfingarsjóðs. Öll félögin fóru svo núna í mars í sameiginlega kynningarferð til Ólafsfjarðar, Siglufjarðar, Dalvíkur, Grenivíkur og Hríseyjar auk Akureyrar.“

Björn kveðst fullviss um að þjónustan hafi orðið til þess að menn hafi komist fyrir til vinnu eftir veikindi. „Það er alveg augljóst. Ef menn lenda í áföllum þá fer heilmikill tími í að hugsa um hvað eigi að gera og hvað sé til ráða. Mönnum finnst mjög dýrmætt að geta fengið svona þjónustu, farið í viðtöl og í framhaldinu fengið aðstoð til þess að byggja sig upp. Menn líta á þetta sem mjög gott tækifæri til þess að koma sér aftur til vinnu.“

Árangurinn sem náðst hefur með þjónustu Starfsendurhæfingarsjóðs er mjög góður, að mati Björns. „Það er ótrúlegt hversu mikill árangurinn er af því sem menn hafa verið að gera þann stutta tíma sem þetta hefur verið við lýði. Margir voru mjög óþolinmóðir og fannst að þetta



ætti að virka samstundis en við höfum alltaf sagt að góðir hlutir gerist hægt. Það finnst mér hafa verið að gerast. Menn hafa farið varlega í þetta og hugsað hvert skref mjög vel. Það var faglega staðið að þessu og þess vegna eru menn að ná árangri.“

Það er von Björns að starf sjóðsins eflist. „Ég vona að þeim sem vinna við þetta fjölgi til þess að möguleikar fólks á að komast aftur út á vinnumarkaðinn verði enn meiri. Það er mikilvægt að geta orðið aftur þátttakandi úti í atvinnulífinu. Ég er viss um að þetta er bara byrjunin. Þetta er það sem mun eflast mjög í framtíðinni og það verður að koma í veg fyrir að starf sjóðsins fari á einhvern hátt í baklás.“

Starfsaðferðir og vinnuferlar

hjá Starfsendurhæfingarsjóði

Starfshæfnismat er heildrænt mat sem metur færni einstaklingsins út frá líkamlegum, andlegum og félagslegum forsendum til að taka virkan þátt í samfélaginu.

Inngangur

Hjá Starfsendurhæfingarsjóði hefur átt sér stað þróun á verkfærum og vinnuferlum sem hafa það markmið að meta getu og færni einstaklinga til að vera virkir þátttakendur á vinnumarkaði. Þeim er líka ætlað að draga fram þau tækifæri sem eru til staðar og virkja og hvetja einstaklinga til dáða. Um er að ræða mismunandi verkfæri og vinnuferla sem í þessari grein verða nefnd einu nafni starfshæfnismat.

Markmiðið er að meta getu einstaklingsins, ekki eingöngu út frá lækisfræðilegri nálgun, heldur einnig út frá heildarsýn á manneskjuna í sínu félagslega umhverfi. Það að vinna út frá heildarsýn þýðir að auk mats á líkamlegu og andlegu heilsufari þarf að lýsa og greina aðstæður einstaklingsins bæði út frá félagslegri stöðu hans og stöðu viðkomandi á vinnumarkaði. Samspil margra ólíka þátta skiptir því máli í þessu samhengi. Heilsubrestur á einu sviði þarf ekki að þýða að einstaklingur sé óvinnufær, styrkleiki á öðru sviði getur vegið upp á móti heilsubresti og leitt í ljós að einstaklingur er vinnufær.

Að hluta til hefur þessi vinna verið unnin í samstarfi við faghóp um matsaðferðir sem komið var á fót af opinberum aðilum og hafði það hlutverk að koma með tillögur að leiðum í nýju starfshæfnismati. Skýrslu þessa faghóps er að finna á vef félagsmálaráðuneytisins. Stór hluti af þeim verkfærum sem þar eru sett fram hafa verið þróuð og prófuð af sérfræðingum Starfsendurhæfingarsjóðs og mynda grunn þess mats sem notað er hjá sjóðnum í dag. Matið er þó í stöðugri þróun hjá sérfræðingum og ráðgjöfum sjóðsins. Í þessari grein verður gerð grein fyrir helstu þáttum matsaðferðanna ásamt því að upplýsa um hvernig staðið hefur verið

áð þróun þessarar aðferðarfræði á undanföllum vikum og mánuðum m.a. í samstarfi við erlenda sérfræðinga.

Starfshæfnismat

Almennt

Starfshæfnismat er heildrænt mat sem metur færni einstaklingsins út frá líkamlegum, andlegum og félagslegum forsendum til að taka virkan þátt í samfélaginu. Það metur styrkleika og veikleika einstaklingsins m.t.t. atvinnuþátttöku og þess að afla sér tekna. Lögð er áhersla á að virkja einstaklinginn, bjóða honum fljótt einstaklingsmiðaða starfsendurhæfingu og fjarlægja vinnuleitjandi farartálma. Litið er á starfshæfnismat sem eitt órofa ferli mats annars vegar og virkni aukandi aðgerða og/eða starfsendurhæfingar og meðferðar hins vegar. Stuðst er við ICF-kerfið (International Classification of Functioning, Disability and Health) og hugmyndafræði þess í starfshæfnismatinu. ICF-kerfið er gefið út af WHO, Alþjóðaheilbrigðismálastofnuninni. Í ICF-kerfinu er horft á færni einstaklingsins í því samfélagi sem hann býr í án tillits hvað olli skerðingunni. Þetta flokkunar- og kóðunarkerfi gerir mögulegt að staðla skráningu á heilsutengdri færni og færniskerðingu en á sama tíma lýsir það færni frá ólíkum sjónarhornum, svo sem hreyfigetu eða félagslegri aðlögun. Notkunarmöguleikar þess eru því miklir og sem dæmi má nefna notkun til að meta færni einstaklinga, ákveða meðferð og meta árangur hennar, til samskipta milli fagstétta og til sjálfsmats einstaklinga. Hér á landi hefur landlæknisembættið umsjón með ICF kerfinu og þróun þess. Þýðing þess er samstarfs-verkefni landlæknisembættisins og Háskólans á Akureyri.

Starfshæfnismatið skiptist í þrjá þætti:

- Grunnmat
- Sérhæft mat (endurhæfingarmat)
- Endurmat

Í *Grunnmati* ber að leggja áherslu á hvatningu og virkjun sem miðar að því að gera einstaklingeins virkan í sínu umhverfi eins og hugsast getur. Í *Grunnmati* skiptir huglægt mat einstaklings á færni sinni miklu máli sem og trú hans á eigin getu því þessi atriði gefa til kynna hvað viðkomandi mun treysta sér til að takast á við í framtíðinni.

Sérhæft mat á sér stað þegar sérfræðingar eru kallaðir til til að meta nánar stöðu einstaklings og greina þörf hans á frekari endurhæfingu. Hér er notast við þekkingu ólíkra sérfræðinga við mat á stöðu einstaklings sem og viðurkennd matstæki. Niðurstaða sérhæfðs mats er tillaga að endurhæfingaráætlun og úrræðum í samræmi við það.

Endurmat á sér stað að lokinni starfsendurhæfingu.

Meginreglur í starfshæfnismati:

1. Lýsa þarf aðstæðum einstaklings út frá líkamlegri færni, andlegri færni og félagslegum aðstæðum.
2. Greina þarf alla möguleika til þróunar – t.d. út frá áhugamálum eða hæfni sem ekki hefur verið nýtt en er til staðar. Skoða þarf sérstaklega tengslin á milli færni og hindrana – eru þar möguleikar til þróunar?
3. Lýsa þarf og greina þá möguleika sem eru til staðar á vinnumarkaði fyrir viðkomandi einstakling.
4. Greina þarf á milli lýsingar og mats. Fyrst á sér stað lýsing þar sem upplýsingum er safnað á skipulagðan hátt. Síðan er lagt mat á stöðuna út frá formlegri lýsingu.
5. Einstaklingurinn þarf að taka þátt á virkan og skipulagðan hátt.
6. Líta þarf á heildarmyndina þegar aðstæður einstaklinga eru skoðaðar.
7. Fylgja þarf málum eftir á skipulagðan hátt.
8. Veita þarf stöðugan stuðning.

Grunnmat

Grunnmat á sér stað þegar einstaklingur getur ekki lengur sinnt sínu starfi sökum skertrar starfshæfni sem rekja má til heilsubreysts. Einstaklingur sem kemur til skráningar hjá Starfsendurhæfingarsjóði og uppfyllir þá skilgreiningu sem sett er hér fram fer í grunnmat hjá ráðgjafa í starfsendurhæfingu.

Grunnmat er lykilþáttur starfshæfnismats. Með því að vinna *Grunnmat* er dregin fram heildræn mynd af stöðu einstaklingsins þar sem lögð er áhersla á hvatningu og virkjun sem miðar að því að gera einstaklinginn eins virkan í sínu umhverfi og hugsast getur. Með því að koma snemma að málum er tryggt að brugðist sé við þörfum einstaklingsins strax á fyrstu stigum og gerð virkniáætlun í takt við þarfir hvers og eins. Unnið er markvisst með þá þætti sem bætt geta

hann geti að hluta eða öllu leyti séð fyrir sér með vinnu. Um leið og *Grunnmat* er unnið skapast vettvangur fyrir ráðgjafa að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og hvetja hann til virkrar þátttöku í mats- og starfsendurhæfingarferlinu. Rödd einstaklingsins fær að hljóma, viðkomandi er hvattur til að taka ábyrgð á lífi sínu og aðstæðum.

Ráðgjafinn stýrir upplýsingaöflunarferlinu/samtalinu. Hann beinir ætíð sjónum að hæfileikum einstaklingsins sem og færni í stað þess að nema staðar við það sem á skortir. Hann hjálpar viðkomandi um leið að sjá sjálfan sig og stöðu sína með sömu augum. Einnig er reynt að hvetja fólk og kveikja þar með löngun þess til að vinna í sínum málum og auka möguleika á að aðstoð skili árangri. Samhengi milli vilja og getu einstaklinga og aðstoðar í kerfinu má annars lýsa með eftirfarandi mynd:



starfshæfni einstaklingsins og þar með möguleika hans á að komast aftur til vinnu. Þannig er brugðist við með snemmtækri íhlutun og með því er hugsanlega komið í veg fyrir að einstaklingurinn þurfi sérhæfðari þjónustu og/eða hverfi af vinnumarkaði.

Aðferðin byggir á ferli þar sem ráðgjafi, í samstarfi við einstaklinginn, dregur fram og skýrir hvaða færni viðkomandi hefur sem nýtist á vinnumarkaði. Þessi greining er forsenda þess að hægt sé að meta að hvað miklu leiti einstaklingurinn hefur möguleika á að taka virkan þátt á vinnumarkaði – eða hvort hægt sé að hefja ferli til að bæta og þróa færni einstaklingsins með það að markmiði að

Þessi aðferðarfræði byggir á ferli þar sem ráðgjafi, í samstarfi við einstaklinginn, dregur fram og skýrir hvaða styrkleika viðkomandi hefur sem nýtast á vinnumarkaði. Þessi skýring er forsenda þess að hægt sé að meta hvort einstaklingurinn hafi möguleika á að taka þátt á vinnumarkaði eða hvort mögulegt sé að hefja feril til að bæta og þróa færni einstaklingsins með það að markmiði að hann geti að hluta eða öllu leyti séð fyrir sér með vinnu. Þá gefst tækifæri fyrir ráðgjafa og einstakling að mynda tengsl og byggja upp traust til framtíðar en samband þeirra er ein forsenda þess að starfsendurhæfing beri árangur.

Á þessu fyrsta stigi starfshæfnismatsins



Starfsdagur hjá VIRK

gefast tækifæri til að bregðast við stöðu einstaklingsins með því að beina honum í skammtímaúrræði er mætt geta þörfum hans. Upplýsingar um þátttöku/niðurstöður slíkra úrræða veita einnig mikilvægar upplýsingar inn í grunnmatið.

Gengið er út frá virkri þátttöku eintaklingsins og ábyrgð hans í starfsendurhæfingarferlinu. Þetta er tryggt strax í upphafi með því að gerður er þátttökusamningur við einstaklinginn þar sem fram koma markmið, virkni- og/eða starfsendurhæfingaráætlun, tímabil virkni aukandi aðgerða og/eða starfsendurhæfingar svo og réttindi og skyldur þátttakanda.

Nánar um matstækin í Grunnmati

Grunnupplýsingar

Í fyrsta viðtali er farið í gegnum *Grunnupplýsingar*. Um er að ræða upplýsingar er horfa til stöðu einstaklingsins í samfélaginu sem og helstu vandkvæða hans tengdum því að komast aftur út á vinnumarkaðinn. Markmiðið með *Grunnupplýsingum* er að átta sig á félagssögu einstaklingsins ásamt hans helstu vandamálum.

Skimun

Skimun er einnig lögð fyrir einstaklinginn strax í upphafi, ekki seinna en í öðru viðtali. Um er að ræða verkfæri sem greinir og einangrar þekktu áhættuþætti

er varða viðhorf einstaklingsins og heilsu hans. Eins er *Skimun* leiðbeinandi tæki fyrir ráðgjafann er varðar virkni aukandi aðgerðir. Inni í *Skimun* eru innbyggð viðvörðunarkerki, svokölluð „rauð flögg“, sem eru leiðbeinandi um hvar bregðast skuli við með nánari athugun annars vegar og virkni aukandi aðgerðum hins vegar. Markmiðið með *Skimun* er að draga fram þá þætti sem mögulega krefjast inngrips sérfræðinga strax.

Ef ljóst er strax eftir að *Skimun* hefur verið lögð fyrir að einstaklingur þarf að fara í *Sérhæft mat* vinnur ráðgjafi svokallað *Bráðagrunnmat*. Í því felst að lágmarksupplýsingar þurfa að vera til staðar til að hægt sé að vísa áfram í sérhæft mat. Þessar upplýsingar eru: *Grunnupplýsingar*, *Skimun* og upplýsingar úr öllum liðum *Grunnmats-möppu tækifæranna* (töflur er snúa að sjálfsmati einstaklingsins). Þessar upplýsingar eru í framhaldinu metnar af ráðgjafa og úr þeim eru kallaðir fram styrkleikar og veikleikar í hverjum lið *Grunnmats-möppu tækifæranna*.

Ef *Skimun* leiðir ekki í ljós þörf á frekara inngripi sérfræðinga á þessu stigi heldur ráðgjafi áfram vinnu sinni í Grunnmati.

Mat á möguleikum

Mat á möguleikum er lagt fyrir eftir að búið er að fara í gegnum *Skimun*. Miðað er við að slíkt sé einnig gert í öðru viðtali. Sjónum er sérstaklega beint að einstaklingnum og hann spurður markvisst út í hvaða lausnir hann telji nauðsynlegar til að komast aftur út á vinnumarkaðinn.

Markmiðið með að leggja fyrir *Mat á möguleikum* er tvennskonar. Annars vegar er það að ráðgjafi fær yfirsýn yfir hvað einstaklingur telji að þurfi að gera fyrir hann til að bæta vinnugetu/starfsgetu hans. Hinsvegar er markmiðið með *Mati á möguleikum* að einstaklingurinn nái yfirsýn yfir sitt vandamál sem og sína ábyrgð þegar kemur að því að takast á við vandamálið. Þetta spurningablað er einnig lagt fyrir þegar líða tekur að útskrift. Annar notkunarmöguleiki á *Mati á möguleikum* er vegna utnumhalds endurhæfingarlífeyris og endurmati honum tengdum. Þannig getur *Mat á möguleikum* verið eitt af því sem er lagt fyrir í lok hvers tímabils og þannig nýtt sem mat á árangri endurhæfingar.

Þegar fyrir liggur að ekki eru til staðar áhættuþættir sem kalla á frekara inngrip sérfræðinga er byrjað á *Grunnmati – möppu tækifæranna*. Við þá upplýsingaöflun er unnið samkvæmt fyrirfram ákveðinni aðferð og leitað í hugmyndafræði sem nýtt kerfi í Danmörku grundvallast á; „*Arbejdsevne metoden*“. Verkfærið kallast „*Ressourceprofilen*“ sem í stuttu máli má segja að sé rammi utan um samtal ráðgjafa og einstaklings. Aðferðarfræðin byggir á virðingu fyrir hverjum og einum og þeirri sýn að hver og einn hafi færni sem hægt er að þróa með aðstoð og breytni. Einstaklingurinn á að vera í forgrunni en samtímis þarf hann að taka ábyrgð á eigin aðstæðum.

Grunnmat – mappa tækifæranna

Við gerð *Grunnmats-möppu tækifæranna* notar ráðgjafi samtalsramma sem samtal hans og einstaklingsins mun byggja á. Samtalsramminn er mótaður með tilliti til markmiðanna sem samskipti ráðgjafa og einstaklings eiga að ná. *Grunnmat-mappa tækifæranna* þjónar margskonar tilgangi í *Starfshæfnismati*. Hér kemst sjónarhorn einstaklingsins að, hann fær tækifæri til að segja sjálfur frá sínum aðstæðum og upplifunum. Það er gengið út frá þeirri forsendu að einstaklingar hafa bæði færni og möguleika til að þróa sig. Hér skiptir huglægt mat einstaklingsins á færni sinni miklu máli sem og trú hans á eigin getu því þessi atriði gefa til kynna

hvað viðkomandi muni treysta sér til að takast á við í framtíðinni.

Markmiðið með *Grunnmati-möppu tækifæranna* er að fá ítarlega mynd af högum einstaklings með tilliti til starfshæfni og virkni á vinnumarkaði. Brýnt er að upplýsingarnar séu skráðar í samtalsrammann á sem hlutlægan hátt til að tryggja að grunnmatið, sem unnið verður á grundvelli upplýsinganna, verði eins nákvæmt og kostur er.

Höfuðmarkmið er að veita aðstoð til sjálfshjálpar að því leyti sem það er mögulegt. *Grunnmat-mappa tækifæranna* inniheldur eftirfarandi yfirþætti:

1. Viðhorf og tengsl við vinnumarkað.
2. Að tileinka sér nýja færni og þekkingu.
3. Áhugamál.
4. Félagsleg færni – persónuleg hæfni.
5. Félagslegar og fjárhagslegar aðstæður.
6. Heilsufar.

Innan hvers yfirþáttar eru *gátlistar* sem eru hugsaðir til leiðbeiningar og stuðnings við samtal ráðgjafa og einstaklings með tilliti til hvaða upplýsingum skuli sérstaklega leita eftir.

Töflur innan hvers yfirþáttar eru hugsaðar til að ná markvisst fram sjónarhorni einstaklingsins á stöðu sinni. Þeir þættir sem settir eru fram í *Töflunum* eru meðal annars unnir út frá matsþáttum sem koma úr ICF-kerfinu þar sem verið er að nýta aðgerðabindingu í sérhverjum matsþætti og honum lýst með tilteknum aðgerðum. Sem dæmi má nefna yfirþátt *tvö. Að tileinka sér nýja þekkingu og færni*. Þar er horft til tiltekinna aðgerða er tengjast framangreindu, s.s. hvernig einstaklingnum gangi að mæta reglulega í skóla, tileinka sér námsefni, vinna með öðrum nemendum o.s.frv. *Töflurnar* innihalda staðlaðar spurningar sem mynda kjarna grunnmatsins. Það verður að fara í gegnum *Töflurnar*, án undantekninga. Á sama tíma er notkunarmöguleiki þeirra fölginn í því að þær eru nýttar í *Bráðagrunnmati*.

Verkefnablöð fylgja fyrstu tveimur þáttunum í möppu tækifæranna. Þau

eru ætluð einstaklingnum til að vinna með heima en viðkomandi getur komið með þau til ráðgjafa og fengið aðstoð við útfyllingu sé þess þörf. Um er að ræða samantekt um reynslu af vinnumarkaði annars vegar og menntun hins vegar. Í flestum tilfellum eru upplýsingarnar sem leitað er eftir taldar nauðsynlegar fyrir *Grunnmatið*.

Virkniaætlun

Á sama tíma og unnið er *Grunnmat* eru markmið sett með einstaklingnum er miða að því að auka virkni hans og þátttöku. Þessi markmið eru sett inn í *Virkniaætlun* einstaklingsins sem er í samfelldri þróun meðan samstarf einstaklings og ráðgjafa stendur. Hér getur bæði verið um að ræða skammtíma- og langtímamarkmið. Rauði þráðurinn í þessari áætlun er að setja fram raunsæ markmið með virkri þátttöku einstaklingsins er varða leið hans aftur út á vinnumarkaðinn.

Þó tilgangurinn með *Grunnmati* sé að fá heildstæða mynd af stöðu og líðan einstaklingsins er ætlunin ekki sú að alltaf sé farið ítarlega í gegnum hvern þátt, heldur sé það einstaklingsbundið. Það er ráðgjafans að vega og meta eftir þeim upplýsingum sem liggja fyrir um einstaklinginn. Þá er gert ráð fyrir að skráðir séu helstu styrkleikar og veikleikar einstaklingsins og markmið sett við hvern þátt. Síðan er lagt mat á færni einstaklingsins með tilliti til þessara aðgerða.

Ýmis verkfæri og ítarefni

Ýmis önnur verkfæri, t.d. verkefnablöð fyrir heimavinnu eða ítarefni til upplýsinga, gætu nýst á þessu stigi máls til að hvetja og virkja einstaklinginn. Þau eru valkvæð þar sem þau teljast ekki nauðsynleg við upplýsingaöflun fyrir grunnmat. Þau teljast hinsvegar heppileg þegar kemur að *Virkniaætlun*. Má hér nefna fræðslubæklinga ýmiss konar sem og verkfæri sem hjálpa einstaklingum við að setja sér markmið og finna leiðir til bættrar starfshæfni.

Niðurstaða Grunnmats

Niðurstöður *Grunnmats* byggja á:

1. Gögnum sem fylgja einstaklingnum inn í kerfið.
2. Upplýsingum sem aflað er eftir fyrirfram ákveðinni aðferð og hefur verið lýst hér að framan.
3. Upplýsingum um árangur virkniaukandi aðgerða þegar þær hafa átt sér stað.

Ráðgjafi leggur mat á möguleika til þróunar sem og hindranir einstaklings út frá þeim upplýsingum og skráningum sem liggja fyrir um færni viðkomandi. Þetta mat þarf að vera í samhengi við kröfur á vinnumarkaði. Þegar ráðgjafi vinnur úr sínum gögnum og metur hvar þörf sé á að grípa inn í þá á hann alltaf að hafa neðangreinda forgangsþætti í huga varðandi endurkomu til vinnu:

- Sama starf – sami atvinnurekandi.
- Sama starf með aðlögun/þjálfun – sami atvinnurekandi.
- Annað starf – sami atvinnurekandi með eða án aðlögunar/þjálfunar.
- Svipað starf hjá öðrum atvinnurekanda oft með aðlögun/þjálfun.
- Annað starf hjá öðrum atvinnurekanda með eða án aðlögunar/þjálfunar.
- Þjálfun og endurmenntun.

Sérhæft mat

Sérhæft mat á sér stað þegar kallaðir eru til sérfræðingar til að meta nánar stöðu einstaklings og greina þörf hans fyrir frekari endurhæfingu. Í sérhæfðu mati eru starfshæfni og möguleikar á starfsendurhæfingu kannaðir og metnir á dýpri og sérhæfðari hátt en í grunnmatinu. Á grundvelli sérhæfðs mats er tekin ákvörðun um hvort, og þá hvernig, megi efla starfshæfnina. Niðurstaða matsins segir til um möguleika á starfsendurhæfingu og úrræðum í samræmi við það.

Ástæður fyrir sérhæfðu mati geta verið ýmiss konar en það er ráðgjafi sem vísar

Heilsubrestur á einu sviði þarf ekki að þýða að einstaklingur sé óvinnufær, styrkleiki á öðru sviði getur vegið upp á móti heilsubresti og leitt í ljós að einstaklingur er vinnufær.

Í sérhæft mat á grundvelli niðurstöðu grunnmatsins í samráði við sérfræðing hjá VIRK. Upplýsingarnar úr grunnmatinu eru aðgengilegar sérfræðingum sérhæfða matsins. Það eru vissir þættir í grunnmati sem benda á þörf fyrir sérhæft mat. Má þar nefna rauð flögg í skimunarlistum, virkniáætlun sem gengur ekki sem skildi, tími í grunnmati er orðinn lengri en 6 mánuðir og/eða ráðgjafi þarf frekari stuðning við áframhaldandi ráðgjöf.

Þættir í sérhæfðu mati

Í sérhæfðu mati er stuðst við sérþekkingu þeirra sérfræðinga sem koma að málum. Það skýrsluform sem Starfsendurhæfingarsjóður leggur til grundvallar felur meðal annars í sér að farið sé í gegn um þrjátíu þætti sem taka mið af ICF kerfinu. Af þessum þrjátíu þáttum koma tíu þættir úr grunnmatinu. Tuttugu þættir koma úr kjarnasafni sem hefur verið þróað af EUMASS, samtökum tryggingayfirlækna í Evrópu. Þessir tuttugu þættir eru settir fram með það sjónarmið að þá ætti alltaf að hafa í huga þegar kemur að ákvörðun um starfshæfni. Með því að vinna markvisst í endurhæfingunni með þessa mikilvægu þætti náum við að hafa áhrif á þá áður en ákvörðun um starfshæfni er tekin.

Endurhæfingaráætlun

Eins og vikið var að hér að framan er sérhæfða matið unnið í samhengi við mögulega starfsendurhæfingu. Þannig er starfsendurhæfingaráætlun unnin á grundvelli sérhæfða matsins. Lögð er fram tillaga af hálfu þeirra sem matið vinna um hvers konar starfsendurhæfingarráði

einstaklingurinn þurfi helst á að halda, í hve langan tíma og hvenær endurmat skuli fara fram ef þörf þykir. Áætlunin er svo unnin nánar í samvinnu einstaklings og ráðgjafa og þess er sinna mun starfsendurhæfingunni.

Endurmat

Endurmat er unnið af sömu aðilum og þeim sem unnu sérhæfða matið, á sama hátt og á þeim tíma er tilgreint var í niðurstöðu sérhæfða matsins. Í sumum tilvikum fer ekki fram endurmat í kjölfar sérhæfða matsins, þ.e. ef ljóst þykir að einstaklingur muni ekki geta tekið virkan þátt í starfsendurhæfingu. Niðurstaða endurmats getur gefið til kynna að starfsendurhæfing þurfi lengir tíma, þ.e. að ekki hafi mesta mögulega árangri enn verið náð eða að um lokapunkt í starfshæfnismatsferlinu sé að ræða þar sem ljóst er að hámarksstarfshæfni hafi verið náð, – alla vega að svo stöddu.

Næstu skref

Fyrsta árinu í starfsemi sjóðsins hefur verið varið í að byggja upp innviðina, móta hugmyndafræði, stefnu, vinnuaðferðir og vinnuferla. Áframhaldandi þróun á þeim vinnuaðferðum sem hér hefur verið lýst er hinsvegar afar mikilvæg og þá í samvinnu við marga ólíka sérfræðinga á þessu sviði, bæði innanlands og utan. Mörg þróunarverkefni eru í gangi.

Rýnihópur um verkfæri í grunnmati

Þegar um 400 manns höfðu farið í grunnmat hjá ráðgjöfum í starfsendurhæfingu var ákveðið að fara af stað með rýnihóp í þeim tilgangi að betrubæta verkfærin sem lögð eru til grundvallar í grunnmati. Það þótti mikilvægt að fá á sama tíma sjónarmið sem flestra inn í þessa vinnu og var því leitað eftir samstarfi við utanaðkomandi aðila. Í hópnum áttu annars vegar sæti fimm ráðgjafar í starfsendurhæfingu sem starfa hjá stéttarfélagum í samvinnu við VIRK og hafa víðtæka þekkingu og reynslu á þessu sviði. Þessir ráðgjafar eru:

- Margrét Gunnarsdóttir BS í sjúkrahjálfun, MS í viðtalsmeðferð.
- Karen Björnsdóttir B.Ed kennari, MA í náms- og starfsráðgjöf.
- Soffía Erla Einarsdóttir BA í sálfræði, MA í mannauðsstjórnun.
- Kristín Waage BA í félagsfræði, diploma í mannauðsstjórnun.
- Sigrún Sigurðardóttir BA í uppeldis- og menntunarfræði, kennslufræði og námsráðgjöf.

Hins vegar var um að ræða samstarf við aðra utanaðkomandi aðila í þeim tilgangi að fá fram sem flest sjónarmið á vinnuferlana sem Starfsendurhæfingarsjóður starfar eftir. Þær stofnanir sem komu að rýninni voru Tryggingastofnun ríkisins og Vinnumálastofnun. Einnig sátu í hópnum forstöðumaður Örva og formaður Hlutverks – samtaka um vinnu og verkþjálfun. Þessir einstaklingar eru:

- Svala Björgvinsdóttir, félagsráðgjafi hjá TR.
- Auðbjörg Ingvarsdóttir félagsráðgjafi hjá TR.
- Kristján Valdimarsson, forstöðumaður Örva starfsþjálfunar og formaður Hlutverks – samtaka um vinnu- og verkþjálfun.
- Þórdís Guðmundsdóttir, ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun.
- Guðlaug H. Pétursdóttir, ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun.

Farið var skipulega yfir öll verkfærin sem eru notuð í grunnmati og var niðurstaðan sú að ákveðnar breytingar voru gerðar. Breytingarnar hafa það að markmiði að einfalda framkvæmd matsins og eru mjög til bóta.

Næstu skref í áframhaldandi þróun grunnmatsins eru að skipa hóp sem fer nánar í skilgreiningar á hugtökum. Auk þess er þessum hópi ætlað það hlutverk að fjalla nánar um stöðlun matsins.

Alþjóðlegt samstarf um þróun á starfshæfnismati

Kjarnasafn EUMASS

Starfsendurhæfingarsjóður tekur nú þátt

í alþjóðlegri rannsókn þar sem verið er að meta ákveðna þætti sem snúa að mati á starfshæfni einstaklinga. Markmiðið með rannsókninni er að prófa kjarnasafn EUMASS sem byggt er á sérhæfðu mati og þá með tilliti til ríkjandi menningar. Hér á landi hefur Starfsendurhæfingarsjóður fengið sérfræðinga á sviði endurhæfingar til þátttöku í verkefninu en einnig er fyrirhugað að fá inn í þessa tilraun sérfræðinga í mati á örorku. Fyrstu niðurstöður úr þessari rannsókn hafa verið kynntar á þingi EUMASS og eru nú aðgengilegar á heimasíðu VIRK.

Samstarf við ICF Research Branch í Nottwill í Sviss

Sérfræðingar sjóðsins hafa farið til funda við helstu sérfræðinga ICF-kerfisins í Sviss. Rannsóknarhópur sem starfar í tengslum við Alþjóðaheilbrigðismála-stofnunina er staðsettur í Nottwill í Sviss og hefur það hlutverk að rannsaka og þróa ICF-kerfið. Ákveðinn vilji er fyrir hendi hjá þessum sérfræðingum að taka þátt í þróun á ákveðnum þáttum starfshæfnismatsins. Nú er unnið í samvinnu við þessa aðila að verkefnaáætlun um þróun starfshæfnismats. Einnig er sérfræðingum VIRK boðin þátttaka á námskeiði sem er hið fyrsta sinnar tegundar og haldið á vegum WHO, ICF Research Branch og

Ludwig-Maximilian háskólans í Þýskalandi þar sem farið er í kennslu og þjálfun á ICF-kerfinu og innleiðingu þess. Í áframhaldinu er fyrirhugað að halda svipað námskeið hérlendis sem verður opið öllum.

Samstarf við Sören Brage

Sören Brage er varaforseti EUMASS samtakanna og leiðir vinnuhóp innan þeirra samtaka er varðar notkun á ICF-kerfinu. Hann er einn þeirra sem eru í forsvari fyrir gerð og frekari þróun á kjarnasafni EUMASS. Hann hefur tekið að sér að vera leiðbeinandi fyrir einn af sérfræðingum sjóðsins vegna gerðar meistaraverkefnis þar sem nýtt starfshæfnismat er viðfangsefnið. Heiti ritgerðarinnar er: „New work ability assessment in Iceland, a helpful tool in disability rating“. Ákveðin áreiðanleikaprófun á starfshæfnismatinu er meðal viðfangsefna þessa verkefnis.

Lokaorð

Verkfæri og vinnuferlar Starfsendurhæfingarsjóðs eru og verða í stöðugri þróun. Sérfræðingar sjóðsins hafa haldið utan um starfið, en lögd er áhersla á að eiga sem mesta og besta samvinnu við

aðra aðila, s.s. frá opinberum stofnunum, ásamt færustu sérfræðingum bæði hérlendis og erlendis. Víða erlendis eru sambærileg verkefni í gangi og af þeim er hægt að draga mikinn lærdóm. Matið verður þó alltaf að taka sérstaklega mið af aðstæðum hér á landi og þróast í takt við áherslur og þarfir á hverjum tíma. Það sem skiptir þó alltaf mestu máli þegar upp er staðið er að okkar verkfæri og vinnuferlar skili árangri í að auka starfsgetu og lífsgæði þeirra einstaklinga sem til okkar leita.

Um höfundinn

Ása Dóra Konráðsdóttir er sérfræðingur hjá VIRK. Hún er sjúkraþjálfari að mennt, með framhaldsmenntun í stjórnun heilbrigðisþjónustu. Hún hefur starfað sem verkefnisstjóri á sviði atvinnulegrar endurhæfingar undanfarin ár þar sem hún hefur stýrt fjöldamörgum verkefnum, bæði á sviði rannsókna sem og faglegrar þróunar. Hún hefur viðamikla reynslu af greiningu og meðferðarvinnu, faglegru stefnumótun og uppbyggingu henni tengdri og reynslu á sviði rannsókna og stýringu rannsóknarverkefna.

Ása Dóra Konráðsdóttir sérfræðingur hjá VIRK



Úr veikindum til vinnu

Áhugahvetjandi samtal og ráðgjafahlutverkið

Þegar einstaklingur veikist eða verður fyrir slysi sem skerðir starfsgetu hefst flókið ferli breytinga. Hvatning, þátttaka og tækifæri skipta lykilmáli.

Inngangur

Virk atvinnuþátttaka er mikilvæg auðlind sérhvers samfélags og möguleiki til atvinnu telst til grundvallarlífsgæða. Vinnan gefur einstaklingum hlutverk, getur verið heilsueflandi og henni fylgir fjárhagslegt öryggi. Þegar starfsgeta einstaklings skerðist vegna veikinda eða slyss er oft erfitt að ná bata og byggja sig upp til að fara aftur til vinnu. Strax eftir sex til átta vikna fjarveru dregur úr sjálfsöryggi, sjálfsbjargarviðleitni og fötfestu á vinnumarkaði. Mikilvægt er að grípa fljótt inn í til að draga úr líkum á ævilangri örorku (Sigurður Thorlacius, Sigurjón Stefánsson og Stefán Ólafsson 1998).

Líta má á þennan tíma sem flókið ferli breytinga. Ólíkir áhrifaþættir hegðunar koma við sögu svo sem trú einstaklingsins á eigin getu, félagslegur stuðningur og gildi breytingar fyrir einstaklinginn (Morrison og Bennett 2006). Einstaklingar vega og meta kosti og galla breytinga (eins og að snúa aftur til vinnu) og blendnar tilfinningar eru eðlilegur hluti af ferlinu (DiClemente og Velasquez 2002). Þetta ferli getur verið erfitt, það tekur tíma og krefst stuðnings við fyrrgreinda þætti. Áhugahvöt (staða vilja/ákefðar til breytinga) skiptir hér lykilmáli þar sem hún er hið virka afl sem knýr einstaklinginn áfram til atvinnuþátttöku á ný (Mantey 2009, Finch og félagar 2005). Því eru aðferðir sem leitast við að viðurkenna einstaklinginn eins og hann er og efla innri áhugahvöt til vinnu líklegri til þess að kalla fram jákvæða hegðunarbreytingu. Á undanföllum árum hefur þróun Áhugahvetjandi samtals verið mikilvægt framlag á þeim vettvangi (Emmons og Rollnick 2001). Árangur og notagildi Áhugahvetjandi samtals hefur verið rannsakað

í yfir 160 rannsóknum og niðurstöður sýna að það er kostnaðarvirkt, árangursríkt og hefur notagildi á breiðu sviði heilsufarsvandamála og heilsuhegðunar. Rannsóknir sýna einnig að fagaðilum sem nota Áhugahvetjandi samtal líður betur í starfi og skilaboð til einstaklinga festast betur í sessi (Burke og félagar 2003, Hettema, Steele og Miller 2005, Rubak, Sandaek, Laurizen og Christensen 2005, Resnicow, 2005). Í þessari grein verður hugmyndafræði Áhugahvetjandi samtals kynnt og sagt frá aðferðum og tækni þess. Einnig er sagt frá frumniðurstöðum af innleiðingu þess í ráðgjöf í starfsendurhæfingu við starfsendurhæfingarstofnun Washington-fylkis í Bandaríkjunum.

Áhugahvetjandi samtal

Áhugahvetjandi samtal er einstaklingsmiðuð leið sem byggir á samvinnu og leiðbeiningu til að kalla fram og styrkja innri áhugahvöt einstaklinga til breytinga (Miller og Rollnick 2009). Aðferðin varð til í starfi Williams Millers með fíkniefnaneytendum og hugmyndafræði þess þróaðist áfram í samstarfi hans og Stephens Rollnicks (Miller og Rollnick 2009, Moyers 2004). Aðferðin hefur gefist vel til að vinna með einstaklingum sem eru á báðum áttum varðandi breytingu eða eru tregir til, þar sem það nýtir tvíþendni til að færa einstakling áfram í breytingarferlinu. Tvíþendni er það kallað þegar tvær leiðir eru í boði sem báðar hafa ákveðna kosti og galla fyrir einstaklinginn. Áhugahvetjandi samtal skapar tækifæri fyrir einstaklinga til að vega og meta báðar leiðir án þess að dæma eða gagnrýna. Þannig má kalla fram og efla innri áhugahvöt til hegðunarbreytinga („ég ætla að breyta af því að ég vil það“) og skapa jákvæða



breytingu á styttri tíma en almennt er talið mögulegt.

Samanborið við hefðbundna ráðgjöf eða samtalsækni er Áhugahvetjandi samtali hnitmiðaðra og ávallt er unnið út frá tiltekinni markmiðs hegðun sem krefst breytinga. Könnun og lausn á tvíþendni er megintilgangurinn og stýrir fagaðili samtalinu meðvitað í átt að því markmiði.

Margar fræðilegar hefðir innan sálfræðinnar liggja til grundvallar hugmyndafræði og aðferðum Áhugahvetjandi samtals. Einstaklingsmiðuð sálfræðimeðferð Rogers (1959) er þar fremst í flokki, en kenningar mannúðarsálfræðinnar um að manneskjan búi yfir innra afli til jákvæðra breytinga, sé skapandi og hafi grundvallarþrá til að þroskast, varða veginn. Viðurkenning, jafnræði og jákvæðni skapa aðstæður fyrir einstaklinginn til að fullgera möguleika sína og speglanir eru notaðar markvisst til að miðla samhygð (Miller og Rollnick 2002, Miller og Rollnick 2009).

Sjálfskynjunarkenning Bems (1972) um að einstaklingar skuldbindi sig frekar vegna þeirra lífsgilda sem þeir heyra sjálfa sig verja fyrir öðrum mótaði hugmyndir um mikilvægi þess einstaka tungumáls sem skapast við samskipti í Áhugahvetjandi samtali (Miller og Rollnick 2002; Moyers 2004).

Að vinna með viðnám einstaklings frekar en að ráðast gegn því er byggt á kenningu Brehm og Brehm (1981) um sálfræðilegan mótþróa. Viðnám er áhugahvetjandi afl sem vaknar þegar raunverulegu eða skynjuðu persónulegu frelsi er ógnað, dregið úr því eða það fjarlægð. Mótþrói beinist að endurreisn þessa frelsis og getur átt sér ýmsar birtingamyndir. Þannig getur eina huggun einstaklings sem sviptur hefur verið fjölskyldu og vinnu vegna áfengisneyslu verið áfengið.

Áhugahvetjandi samtali og þverkennigalega líkanið um hegðunarbreytingu (TTM) eru eins og systkini sem hafa vaxið úr grasi saman. Bæði leitast við að mæta einstaklingnum þar sem hann er og þróuðust út frá þörf til að skilja af hverju sumir einstaklingar breyta hegðun en aðrir ekki. TTM-líkanið skýrir hvernig og af hverju hegðunarbreytingar eiga sér stað, en Áhugahvetjandi samtali er ákveðin klínísk aðferð til að efla áhugahvöt einstaklingsins til hegðunarbreytinga (DiClemente og Velasquez 2002, Miller og Rollnick 2009).

Andi Áhugahvetjandi samtals

Áhugahvetjandi samtali byggir líkt og aðrar samtalsaðferðir á ákveðinni samtalsækni en reynslan hefur sýnt að hinn sanni kraftur þess hvílir í andanum. Andinn er þannig jafn mikilvægur og tónlist við texta lags, án tónlistar (andans) er textinn (samtalsækni) aðeins orð á blaði (Rollnick og Miller 1995). Andann má skilgreina sem sérstaka nærveru við einstaklinginn og byggir á því að skilja og skynja hið „mannlega eðli“ sem hefur áhrif á að einstaklingar breyta á tiltekinn hátt. Andinn samanstendur af þremur grundvallarþáttum; samvinnu, framköllun á áhugahvöt og stuðningi við sjálfstæði (Miller og Rollnick 2002, Miller og Rollnick 2009, Moyers 2004, Rollnick og Miller 1995).

Samvinna (collaboration).

Áhugahvetjandi samtali byggir á jafnræði milli tveggja einstaklinga sem báðir búa yfir mikilvægri vitneskju í tengslum við tiltekið markmið. Samtalið snýst ekki um

skilaboð frá sérfræðingi sem segir; ég hef það sem þig vantar, heldur öllu fremur; þú hefur það sem þig vantar og í sameiningu munum við finna það. Einstaklingur talar meira en fagaðili, setur fram eigin hugmyndir um hegðunarbreytingu og kallað er eftir hans lífsgildum og sjónarhornum við markmiðssetningu.

Framköllun (evocation).

Einstaklingurinn býr sjálfur yfir lausnunum og fagaðili leitast við að kalla þær fram og auðvelda fyrir birtingu þeirra. Til þess þarf að laða fram og efla innri áhugahvöt til breytinga hjá einstaklingi. Mikilvægt er að ýta undir tali um breytingar og sjálfshvetjandi setningar og fylgja því eftir þegar það kemur fram.

Sjálfstæði (autonomi).

Áhugahvetjandi samtali leitast við að styðja sjálfstæði einstaklings. Það birtist í virðingu fyrir vali hans og frelsi til ákvörðunartöku og trú á að hann geti breytt. Ábyrgð hegðunar liggur ávallt hjá einstaklingnum sem hefur frjálst val um að nýta sér ráð og upplýsingar fagaðilans.

Fjórar meginreglur

Áhugahvetjandi samtals

Hugmyndafræði Áhugahvetjandi samtals er ekki flókin en það getur verið erfitt að ná færni í aðferðinni. Til að feta sig áfram þarf að skilja hvaða þættir eru líklegir til að leiða til jákvæðra hegðunarbreytinga og vinna út frá þeim. Því eru settar fram fjórar meginreglur sem miða að frekari sérhæfni fagaðila (Miller og Rollnick 2002, 2009).

Að sýna samhygð (express empathy).

Samhygð er viðurkenning fagaðila á einstaklingi eins og hann er. Hún grundvallast á áhuga og löngun til að skilja aðstæður út frá heimsmynd viðkomandi án þess að dæma eða gagnrýna. Samhygð snýst ekki um að vera sammála skoðunum einstaklings heldur að viðurkenna þær, skilja og virða. Viðurkenning veitir frelsi til að breyta hegðun andstætt skilningsleysi sem stöðvar ferli breytinga. Speglanir eru



Samtalstækni

Stuðst er við ákveðna samtalstækni til að byggja upp og auka árangur af Áhugahvetjandi samtali. Samtalstækni er farvegur fyrir einstakling til að tjá sig meira og kafa dýpra ofan í vangaveltur eða vandamál sín.

Speglanir eru notaðar markvisst til að miðla samhygd og tryggja réttan skilning fagaðila á því sem fram hefur komið. Með þeim getur einnig komið fram ný merking eða efni í samtalinu eða þær gefið dýpri og margbrotnari mynd af ummælum einstaklings.

Opnar spurningar gefa færi á að kanna nýjar slóðir og hvetja einstakling til að skoða hluti og hugmyndir í öðru ljósi.

Samantektir eru notaðar til að draga fram lykilþætti samtalsins og tengja saman umræðuþætti.

Yfirlýstur stuðningur er verkfæri fagaðila til að efla trú einstaklingsins á eigin getu og draga fram styrkleika hans.

Könnun á fræðsluþörf og samþykki fyrir upplýsingagjöf. Fagaðili biður ávallt um leyfi áður en hann ráðleggur eða veitir upplýsingar, eða spyr um þekkingu viðkomandi á efninu þannig er stuðlað að samvinnu og samtalið verður hnitmiðaðra.

Hægt er að skipta Áhugahvetjandi samtali í tvo hluta þó þeir geti skarast. Í fyrri hluta þess er unnið með tvíþendni til að einstaklingur nái áttum og innri áhugahvöt til breytinga er dregin fram og efl. Seinni hlutinn miðar að því að styrkja skuldbindingu við breytingu og þróa framkvæmdaráætlun í samvinnu við einstaklinginn (Miller og Rollnick 2002).

Áhugahvetjandi samtali í starfsendurhæfingu

Fáar rannsóknir hafa verið gerðar á notkun Áhugahvetjandi samtals í ráðgjöf í starfsendurhæfingu en niðurstöður þeirra lofa góðu (Larson og félagar 2007,

notaðar markvisst til að miðla samhygd, þannig má koma til skila dýpri skilningi en með því sem sagt er berum orðum.

Að þróa mismæmi (develop discrepancy). Markmið með þróun mismæmis er að leysa tvíþendni í átt til jákvæðrar hegðunarbreytingar. Með því að benda á mismæmi milli tiltekinnar hegðunar einstaklings og þeirra gilda og markmiða sem eru honum mikilvæg má efla innri hvöt til breytinga sem sprottvar eru hjá einstaklingnum sjálfum en ekki vegna þvingana eða ytri áhrifa.

Að berast með viðnámi (roll with resistance).

Viðnám eða móttprói er það þegar einstaklingur ver óbreytt ástand. Ef fagaðili ræðst gegn viðnámi einstaklings og hvetur staðfastlega til breytinga, þrátt fyrir móttpróa, er hætta á að sú hegðun sem einstaklingur þarf að verja festist frekar í sessi. Ef fagaðili lætur berast með viðnámi þegar það kemur fram og hlustar, gefst tækifæri til að skoða það sem liggur að baki og um leið opnast möguleikar til að koma nýjum upplýsingum og sjónarmiðum að. Í þessu felst einnig virðing fyrir einstaklingnum og getu hans til að vera virkur aðili í lausn vandamálsins.

Að efla trú á eigin getu (support self-efficacy).

Öflugasti hvati hegðunarbreytinga er trú á eigin getu. Þrátt fyrir að einstaklingur hafi vilja til að breyta mun hann ekki gera það ef hann hefur ekki trú á að hann geti breytt. Hlutverk fagaðila er því að aðstoða einstaklinginn til að öðlast eða auka trú á eigin getu þannig að hann finni von og styrk til að yfirvinna þær hindranir sem á vegi hans verða.

Breytingatal

Mikilvægasta hlutverk fagaðila er að skynja breytingatal og fylgja því eftir þegar það kemur fyrir. Öll tjáning einstaklingsins um þrá til að breyta, getu, nauðsyn og skuldbindingu sem tengist tiltekinni breytingu, flokkast undir breytingatal. Einstaklingar eru líklegri til að breyta þegar þeir tala um það sjálfir en þegar einhver annar (eins og fagaðili, vinur eða ættingi) leggur það til. Við þekkjum þetta sjálf, þegar við ræðum um vandamál okkar við einhvern annan hefur lausnin meira gildi fyrir okkur þegar hún kemur frá okkur sjálfum. Í Áhugahvetjandi samtali er breytingatal andstæða viðnáms. Hlusta þarf vel eftir tíðni og styrk breytingatals þar sem ekki má knýja fram skuldbindingu of fljótt áður en einstaklingur er tilbúinn. Það getur valdið móttpróa og aukið viðnám (Amrhein ofl. 2003, Miller og Rollnick 2002).

Leukfeld og félagar 2003, Rollnick 2007 og 2008). Undanfarin tvö ár hefur stofnun starfsendurhæfingar (The Department of vocational rehabilitation) í Washington unnið að innleiðingu á notkun Áhugahvetjandi samtals við ráðgjöf í starfsendurhæfingu. Á þessu tímabili fengu ráðgjafar stofnunarinnar kennslu og þjálfun í Áhugahvetjandi samtali sem byggði á námskeiðum, persónulegri handleiðslu og endurgjöf á notkun þess í starfi. Verið er að vinna að birtingu fræðilegrar úttektar á ferlinu en frumniðurstöður benda til aukinnar starfsánægju og minni kulnunar meðal ráðgjafa. Einnig varð árangur betri hjá einstaklingum sem leituðu til ráðgjafa (Manthey 2009). Eftirfarandi eru hugleiðingar og ábendingar varðandi hvernig Áhugahvetjandi samtali getur nýst við ráðgjöf í starfsendurhæfingu og hvað þarf að hafa í huga við innleiðingu þess:

Tímaskortur og álag

Í upphafi fannst ráðgjöfum þeir ekki hafa tíma til að nota Áhugahvetjandi samtali. Fjöldi mála var mikill hjá hverjum og einum og krafa um að koma einstaklingum í atvinnuúrræði innan 120 daga. Þungamiðja starfs þeirra var því oft að finna skjóta lausn vandamála til að koma einstaklingum áfram í kerfinu innan tímarammans. Slíkur þrýstingur um frammistöðu eykur á kvíða, getur valdið misskilningi og neytt fagaðila áfram í lausnum sem einstaklingar eru litlir þátttakendur í að móta (Miller og Rollnick 2002). Áhugahvetjandi samtali má nota með góðum árangri undir miklu álagi jafnvel þar sem tími sem ætlaður er hverjum einstakling er aðeins 5-10 mínútur (Rollnick 2008) og á breiðu sviði ráðgjafar til bættrar heilsu (Emmons og Rollnick 2001). Lögð var áhersla á þetta við innleiðingu og ráðgjafar fengu stuttar æfingar í að gera samtalsformið að sínu til að það yrði hluti af vinnunni en ekki eitthvað sem þyrfti að gera aukalega. Í lok ferlisins fannst ráðgjöfum að þeir hefðu ekki nægan tíma til að geta sleppt notkun Áhugahvetjandi samtals.

Við erum ekki meðferðar- aðilar

Ráðgjafarnir vildu forðast samskipti þar

sem þeir væru orðnir meðferðaraðilar. Flestir voru ekki menntaðir sem slíkir og höfðu ekki áhuga á að starfa undir þeim formerkjum. Til að koma til móts við þessa upplifun var lögð áhersla á að Áhugahvetjandi samtali væri ekki meðferð heldur leið til að nálgast fólk óháð alvarleika vandamáls eða aðstæðna. Við þjálfun og kennslu var skapað rými til að ráðgjafar skildu og tileinkuðu sér anda Áhugahvetjandi samtals. Einnig var lögð áhersla á að kenna hvernig ráðgjafar gætu nýtt sér lykilaðferðir þess til að greina hvort og hvar væri þörf á frekari aðstoð og þannig beint einstaklingum áfram til viðeigandi meðferðaraðila.

Hvað ef einstaklingur velur að breyta ekki hegðun?

Ef einstaklingur breyttu ekki hegðun eins og ráðlagt var (til dæmis að hætta að drekka, prófa vinnuúrræði eða snúa aftur til vinnu) fannst ráðgjöfum þeim hafa mistekist í starfi og fundu fyrir vanmætti. Áhugahvetjandi samtali leitast við að styðja sjálfstæði einstaklings. Það birtist í virðingu fyrir vali hans og frelsi til ákvörðunartöku (Miller og Rollnick 2002). Ráðgjafar voru hvattir til að vinna út frá þessari grunnreglu, leggja áherslu á að tileinka sér aðferðir Áhugahvetjandi samtals í starfi og setja kröfur um tiltekna útkomu til hliðar. Smátt og smátt upplifðu þeir aukna starfsgleði, minni kvíða og gátu farið heim að loknum vinnudegi og notið frítímans betur. Mun fleiri mál fengu jákvæða niðurstöðu; einstaklingar virtust frekar færast í átt að jákvæðri breytingu þegar ráðgjafarnir hættu að reyna að ýta þeim þangað.

Ef fólk gerði bara eins og ég segi

Erfitt var að fara úr hlutverki sér-fæðingsins. Ráðgjafar voru gjarnir á að koma með lausnir á vandálum fyrir einstaklinga eða leiðbeina um hvernig best væri að gera hlutina. Lögð var áhersla á að efla innri áhugahvöt einstaklingsins til breytinga þannig að þörfin væri sprottin hjá viðkomandi og vinna með tvíþendni til að geta skoðað ástæður einstaklingsins sjálfs fyrir því að breyta ekki og vinna sig þaðan í átt að jákvæðri breytingu á hans forsendum.

Ég kann þetta allt

Margir töldu sig kunna þetta allt, ráðgjafar höfðu lært hefðbundna samtalstækni; speglanir, opnar spurningar og notuðu samhygd í ráðgjöf. Bent var á að hægt væri að vera sérfræðingur í góðri samtalstækni en á sama tíma ýta undir tal sem viðhélldi óbreyttu ástandi og það væri ekki Áhugahvetjandi samtali. Lögð var áhersla á að kenna leiðir til að þekja breytingatal og fylgja því eftir í ráðgjöf. Einnig að Áhugahvetjandi samtali væri leið til að nota samtalstækni sem ráðgjafar höfðu lært áður á markvissari hátt, og á réttum tímamarki, til að kalla fram áhugahvöt og efla breytingatal. Ráðgjafarnir bentu einnig á að kennsla ein og sér væri ekki nóg. Nauðsynlegt væri að gera ráð fyrir þjálfun, endurgjöf og handleiðslu þar sem þeir gætu rætt hugleiðingar sínar og ábendingar varðandi notkun þess í starfi.

Í heildina fannst ráðgjöfum sem notuðu Áhugahvetjandi samtali það hjálpa við að gera ráðgjöfina markvissari og stýra samtalinu að því markmiði að efla atvinnuþátttöku einstaklingsins. Þeim fannst þeir geta stigið út úr hlutverki þess sem hafði með ákvarðanir og fjármuni að gera og inn í ráðgjafahlutverkið á jafnréttisgrundvelli.

Lokaorð

Þegar einstaklingur veikir eða verður fyrir slysi sem skerðir starfsgetu hefst strax flókið ferli breytinga. Hvatning, þátttaka og tækifæri skipta lykilmáli og nauðsynlegt er að koma snemma inn í ferlið til að styðja við hentuga lausn til áframhaldandi atvinnuþátttöku og virkni í samfélaginu. Áhugahvetjandi samtali viðurkennir sálfélagslega áhrifaþætti heilsu, frelsi einstaklinga og getu til ákvarðanatöku og hefur borið góðan árangur á þessu sviði. Aðferðin veitir fagaðilum einnig aukna vellíðan í starfi, þar sem jafnræði og jákvæðni á trú á getu einstaklingsins til að breyta hegðun skapar andrúmsloft þar sem báðir aðilar geta fullnýtt möguleika sína. Ábyrgðin á hegðunarbreytingu liggur hjá einstaklingnum og í sameiningu

er unnið að því að efla áhugahvöt og greiða fyrir lausnum sem viðkomandi býr yfir. Við innleiðingu þess í ráðgjöf þarf að huga sérstaklega að þjálfun og endurgjöf og stuttum gagnvirkum æfingum fyrir ráðgjafa til að aðferðin verði hluti af starfinu en ekki kvöð, sem eykur álagið í starfinu. Frumniðurstöður benda einnig til aukinnar starfsánægju og minni kulnunar meðal ráðgjafa og betri árangurs fyrir þá einstaklinga sem leituðu til þeirra.

Það er við hæfi að enda þessa umfjöllun um Áhugahvetjandi samtal á orðum Søren Kierkegaards um hina sönnu hjálparlist, sem eiga jafn mikið erindi til þeirra sem vinna með einstaklinga í dag og fyrir hundrað árum.

Hin sanna hjálparlist

Ef ég á að geta leitt manneskju að ákveðnu marki verð ég fyrst að vita hvar hún er stödd og byrja ferðina þar. Sá sem ekki veit það villir um fyrir sjálfum sér þegar hann telur sig geta hjálpað öðrum.

Til að geta þjónað náunganum verð ég vissulega að skilja ýmislegt sem hann ekki skilur, en fyrst og fremst að skilja það sem hann skilur. Geri ég það ekki gagnast engum þótt ég kunni og viti meira.

Öll raunveruleg hjálp byrjar með virðingu fyrir þeim sem á að hjálpa. Þess vegna verð ég að skilja: Að hjálpa er ekki að drottna heldur þjóna. Skilji ég þetta ekki þá get ég ekki hjálpað neinum.

Höfundur: Søren Kierkegaard
(íslensk þýðing: Svala Björgvinsdóttir)

Um höfundinn

Soffía Eiríksdóttir starfar sem ráðgjafi í starfsendurhæfingu hjá BSRB. Hún útskrifaðist sem hjúkrunarfræðingur frá Háskóla Íslands árið 1998 og lauk diplómanámi í atvinnu- og stofnana-ráðgjöf frá CVU í Álaborg 2003. Soffía lauk meistaraþrófi í Lýðheilsufræði frá Háskólanum í Reykjavík 2009 og lokaritgerð hennar var þýðing og staðfærsla á matstæki fyrir Áhugahvetjandi samtal (MITI 3.0). Soffía hefur unnið sem hjúkrunarfræðingur á skurðsviði Landspítalans auk þess sem hún hefur víðtæka reynslu af fræðslu og ráðgjöf.



Heimildaskrá

- Amrhein, P. C., Miller, W. R., Yahne, C. og Palmer, M. (2003). Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use outcomes. *Journal of Consulting Clinical Psychology*, 71, 862-878.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 6, 1-62.
- Brehm, S.S. og Brehm, J.W. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. New York: Academic Press.
- Burke, B. L., Arkowitz, H. og Menchola, M. (2003). The efficacy of motivational interviewing: A meta-analysis of controlled clinical trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 843-861.
- DiClemente, C. C. og Velasquez, M. M. (2002). Motivational interviewing and the stages of change. Í R. W. Miller, og S. Rollnick (ritstjórar), *Motivational interviewing: Preparing people for change* (2.útgáfa., bls. 201-216). New York: Guilford press.
- Emmons, K. M. og Rollnick, S. (2001). Motivational interviewing in health care settings: Opportunities and limitations. *American Journal of Preventive Medicine*, 20(1), 68-74.
- Finch, J., Nofziger, B., Panzano, P., Seffrin, B., Weaver, N., & Bunt, E., (2005). The effect of motivation on job search and work outcomes and the demand for supported employment services. *New Research In Mental Health 2004-2005 Biennium*, Ohio Department of Mental Health, 17, 57-65.
- Hettema, J., Steele, J. og Miller, W. R. (2005). Motivational interviewing. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1), 91-111.
- Larson, J. (2008). User-friendly motivational interviewing and evidence based supported employment tools for practitioners. *Journal of Rehabilitation*, 74, 18-30.
- Leukfeld, C., McDonald, H., & Staton, M., (2003). An employment intervention for drug-abusing offenders. *Federal Probation*, 67, 27-31.
- Manthey, T. (2009). Training MI in a Vocational Rehabilitation Context. *MINT Bulletin*, 15(1), 9-13.
- Miller, W. R. og Mount, K. A. (2001). A small study of training in motivational interviewing: Does one workshop change clinician and client behavior? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 29(04), 457-471.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2002). *Motivational interviewing: Preparing people for change* (2.útgáfa). New York: The Guilford Press.
- Miller, W. R. og Rollnick, S. (2009). Ten things that motivational interviewing is not. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 37, 129-140.
- Morrison, V. og Bennett, P. (2006). *An introduction to health psychology*. New York: Pearson/Prentice Hall.
- Moyers, T. B. (2004). History and happenstance: How motivational interviewing got its start. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 18(4), 291-298.
- Resnicow, K., Dilorio, C., Soet, J., Borrelli, B., Hecht, J. og Ernst, D. (2002). Motivational interviewing in health promotion: It sounds like something is changing. *Health Psychology*, 21(5), 444-451.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. In S. Koch (ritstjóri), *Psychology: The study of scienc formulations og the person and the social contexts* (bls. 184-256). New York: McGraw-Hill.
- Rollnick, S. (2007). Motivational interviewing: An effective approach to vocational rehabilitation. *Motivational Interviewing Conference*. Adelaide, South Australia.
- Rollnick, S., Miller, W., & Butler, C. (2008). *Motivational Interviewing In Health Care: Helping patients change behavior*. The Guilford Press: New York.
- Rollnick, S., Butler, C. C., McCambridge, J., Kinnersley, P., Elwyn, G. og Resnicow, K. (2005). Consultations about changing behaviour. *British Medical Journal*, 331(7522), 961-963.
- Rollnick, S. og Miller, W. R. (1995). What is motivational interviewing? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 23(4), 325-334.
- Rubak, S., Sandbæk, A. og Lauritzen, T. og Christensen, B. (2005). Motivational interviewing: A systematic review and meta- analysis. *The British Journal of General Practice*, 55(513), 305.
- Sigurður Thorlacius, Sigurjón Stefánsson, Stefán Ólafsson. *Umfang og einkenni örorku á Íslandiárið 1996*. *Læknablaðið*, 1998; 84: 629-35.

Þjónusta VIRK

og mikilvægi vinnunnar

Rannsóknir sýna að vinna sem fer fram í öruggu og heilsusamlegu umhverfi og gefur einstaklingnum tækifæri til að hafa áhrif á hvernig vinna hans fer fram, eykur bæði vellíðan hans og sjálfsvirðingu.

Mikilvægt er að skilja samhengið á milli vinnu og heilsu fólks. Góð heilsa eykur líkur á því að við finnum vinnu eða getum verið í vinnu og fáum notið þess bæði fjárhagslega og félagslega. Atvinnuleysi, hvort sem það er vegna heilsubrests eða af öðrum ástæðum, leiðir til verri efnahagslegra og félagslegra aðstæðna sem aftur hafa áhrif á heilsu og vellíðan og þannig myndast oft víthringur sem erfitt er að rjúfa.

Snemmbært inngrip fyrir þá sem hafa skerta starfsgetu vegna heilsubrests er mikilvægt til að auka líkur á að þeir geti haldið vinnunni eða farið aftur í vinnu. Til að svo geti orðið þarf náið samstarf milli atvinnurekenda, heilsugæslu og stéttarfélaga um breytt viðhorf og áherslur vegna skertrar starfsgetu. Það er mikilvægt að horfa ætíð til þess sem fólk getur þrátt fyrir heilsubrest, frekar en til þess sem fólk getur ekki og vinna út frá því að endurkomu til vinnu.

Á síðustu árum hafa komið fram marktækar niðurstöður rannsókna sem benda eindregið til þess að vinnan sé almennt góð fyrir bæði líkamlega og andlega heilsu*. Rannsóknir sýna að vinna sem fer fram í öruggu og heilsusamlegu umhverfi og gefur einstaklingnum tækifæri til að hafa áhrif á hvernig vinna hans fer fram eykur bæði vellíðan hans og sjálfsvirðingu. Jákvæð áhrif vinnunnar eru miklu meiri en áhættan af því að vera án atvinnu til langs tíma eða í langvinnri veikindafjarvist. Það er því mikilvægt að bæði atvinnurekendur og heilbrigðisstarfsfólk átti sig á mikilvægi vinnustaðarins í viðhaldi og eflingu heilsu starfsmanna og vinni saman að því að finna leiðir til að fólk geti haldið vinnu sinni þrátt fyrir skerta starfsgetu, hvort sem hún er tímabundin eða varanleg.



Heilsa fólks á vinnumarkaði er mikilvæg fyrir alla. Fyrir einstaklingana vegna þess að heilsan hefur áhrif á lífsgæði þeirra, starfsgetu og sjálfsmynd. Fyrir atvinnurekendur af því að heilsuhaust vinnuafli skilar betri vinnu og mikilvægt er að sem flestir geti verið þátttakendur á vinnumarkaði. Fyrir samfélagið, af því að afleiðingar slæmrar heilsu eru félagsleg einangrun, minni skatttekjur, hærri kostnaður við heilbrigðis- og tryggingakerfið og meiri þrýstingur á sameiginlega sjóði landsmanna.

Starfsendurhæfingarsjóður var stofnaður til að styðja við einstaklinga og atvinnurekendur til að auðvelda endurkomu til vinnu. Hér á eftir eru viðtöl við tvo notendur þjónustu sjóðsins, sem gefa mynd af þeirri þjónustu sem einstaklingum stendur til boða.

Heimild: *Waddell, G. and Burton A.K. (2006), *Is work good for your health and well-being?*, London: TSO (The Stationery Office).



„Sofnar ekki á verðinum“ Viðtal við Pröst Árnason

„Ég fékk hjartaáfall í maí árið 2006. Þegar ég var orðinn vinnufær eftir það sneri ég aftur í gamla starfið mitt. Vinnuveitandinn skildi vel að ég yrði að fara mér rólega. Í ársbyrjun 2008 voru hins vegar lagðar á mig auknar skyldur og ábyrgðir þrátt fyrir að ég segðist ekki geta bætt þeim á mig heilsunnar vegna, enda langt í frá að ég hefði náð fyrri kröftum. Þetta fór að valda mér meiri streitu, kvíða, þreytu og svefnleysi. Í janúar 2009 fékk bróðir minn hjartaáfall og lést. Skyndilegur dauði hans varð mér mikið áfall og ég ákvað að nú yrði ég að draga úr álaginu. Ég tók þá ákvörðun í lok janúar 2009 í samráði við lækni að segja starfi mínu lausu, þar sem ég taldi mig ekki eiga annarra kosta vól.“ Margir lýstu áhyggjum sínum vegna þessa, enda ekki hlaupið að því að finna aðra vinnu á þessum tímum. „Það var einfaldlega ekki um annað að ræða; ég varð að hugsa um sjálfan mig.“

Pröstur Árnason glímir enn við eftirköst hjartaáfallsins. Hann getur ekki unnið myrkranna á milli, eins og hann gerði áður. Hann vann hjá Sambíóunum í 27 ár og ber vinnuveitandanum vel söguna, en segir í gamni að jafnvel bestu hjónabönd geti brostið með tímanum. „Ég var þarna frá því að þetta var smáfyrtæki og þar til þetta var stærsta bíófyrtæki landsins,“ segir Pröstur. Hann byrjaði sem sýningarstjóri og vann þá á kvöldin og um helgar. Svo bættust við ýmis verkefni og vinnudagur þratar lengdist sem því nam.

Hann var enn heima í sjúkraleyfi í ágúst 2009, en farinn að huga að nýju

starfi, þegar Sigrún Sigurðardóttir, ráðgjafi í starfsendurhæfingu hjá Rafiðnaðarsambandinu, hafði samband við hann og sagði honum af Starfsendurhæfingarsjóði. „Ég hafði vonast til að atvinnulífið yrði komið í gang með haustinu, en þar hafði lítið breyst. Þegar ég settist niður með Sigrúnu var að vísu búið að bjóða mér tímabundið starf sem sýningarstjóri í kvikmyndahúsi, á meðan sýningarstjórinn þar væri í veikindaleyfi. Ég tók því starfi, en ákvað samt að þiggja ráðgjöf Sigrúnar.“

Pröstur segist ekki hafa heyrt af Starfsendurhæfingarsjóði fyrr en Sigrún hafði samband við hann. „Ég er sjálfur í stjórn stéttarfélag, en stofnun sjóðsins hafði samt farið framhjá mér. Sigrún lýsti fyrir mér tilgangi sjóðsins og hverjum hann ætti að þjóna. Svo fór hún vandlega yfir starfsferil minn með mér, hvað varð til að ég hætti, hvaða möguleika ég ætti og hvaða úrræði ég gæti nýtt mér.“

Hann segir aðstoð Sigrúnar hafa verið ómetanlega. „Ég var á sjúkradagpeningum, en átti rétt á atvinnuleysisbótum þegar þær greiðslur hættu og fram að þeim tíma þegar ég fór í tímabundna starfið. Mér var hins vegar synjað um atvinnuleysisbætur af því að ég sagði sjálfur upp störfum. Þó var ljóst að ég neyddist til að segja upp vegna veikinda; annars hefði ég tæpast farið frá þessum ágæta vinnustað. Þetta var svo leiðrétt og ég fékk bæturnar.“

Hjá Sambíóunum hafði Pröstur meðal annars unnið töluvert við bókhald og launaútreikninga. „Um tíma reiknaði

ég út laun 170 starfsmanna og ég gæti vel hugsað mér að vinna slík störf í framtíðinni. Ég hef töluverða reynslu, en enga pappíra um þessa þekkingu mína. Sigrún benti mér á ýmis námskeið og ég fór og hitti námsráðgjafa hjá Tölvu- og verkfræðiþjónustunni. Niðurstaðan varð sú, að ég skráði mig á námskeið þar í hagnýtu bókhaldi. Sigrún sagði mér að ég gæti sótt um styrk til Starfsendurhæfingarsjóðs til námsins sem ég gerði og það gekk eftir.“

Pröstur lætur afskaplega vel af ráðgjöfinni. „Sigrún studdi vel við bakið á mér og hjálpaði mér alltaf þegar ég kom að einhverjum hindrunum. Hún gætti þess að ég sofnaði ekki á verðinum. Það er mjög mikilvægt að eitthvað taki við þegar sjúkraleyfinu sleppir. Stofnun Starfsendurhæfingarsjóðs var mjög jákvætt skref og hefði í raun átt að vera búið að koma slíkri starfsemi á fyrir löngu. Strax í fyrsta viðtalinu fann ég fyrir miklum létti og ég fór þaðan mun jákvæðari en áður.“

Þótt Pröstur sé jákvæður og bjartsýnn gerir hann sér grein fyrir að hann verður að læra að lifa með hjartveikinni. „Ég fann fyrir einkennum í desember og það stressaði mig óneitanlega mjög mikið. Ég verð að læra að lifa með þeim ótta. Ég er feginn því að ég ákvað að hætta í starfi, þar sem álagið var of mikið. Núna ætla ég að einbeita mér að því að ljúka bókhaldsnáminu og reyna svo að fá starf þar sem ég get nýtt þá þekkingu.“

„Aðstoðin skipti sköpum“ Viðtal við Kristínu Ernu Ólafsdóttur



Síðastliðið haust var Kristínu Ernu Ólafsdóttur skyndilega kippt út af vinnumarkaðnum vegna veikinda. Hún segir að sér hafi brugðið mikið. „Ég hef verið móttökuritari á geisladeild Landspítalans í tæp 35 ár og aldrei farið í veikindaleyfi nema bara í nokkra daga í einu,“ greinir Kristín frá. Hún er nú komin aftur til vinnu og þakkar aðstoðinni frá Starfsendurhæfingasjóði hversu fljótt það tókst.

„Ég var búin að vera lasin frá því mars í fyrra. Ég komst varla út úr bílnum vegna ótrúlegra verkja. Ég var eins og gömul kona. Ég var með verki í lærunum, hnjúnum, bakinu og hálsinum. Líkaminn var eiginlega allur undirlagður og ég horaðist mikið á þessu tímabili,“ segir Kristín.

Send heim í skyndi

Hún hafði greinst með húðkrabbamein fyrir um tveimur árum en fengið bata. Veikindin sem Kristín hefur barist við síðastliðið ár reyndust vera fjölvefjagigt. „Ég greindist í septemberbyrjun. Ég hafði pantað tíma hjá lækni en biðtíminn var langur. Vinnuveitanda mínum leist ekki á ástandið á mér og vegna aðstoðar hans komst ég fyrr að. Þegar rannsóknir höfðu leitt í ljós hvað var að mér var ég strax send heim og sett í sterameðferð.“

Að sögn Kristínar hringdi Soffía Eiríksdóttir, ráðgjafi hjá BSRB, í hana og boðaði hana í viðtal. „Ég vissi ekkert

um þessa þjónustu þótt ég hefði heyrt getið um Starfsendurhæfingasjóð. Við spjölluðum saman um heima og geima og Soffía spurði hvað hægt væri að gera fyrir mig til þess að ég yrði í sem bestu formi þegar ég sneri aftur til vinnu. Við fórum yfir stöðuna og niðurstaðan varð sú að vatnsleikfimi og aðstoð frá sjúkrabjálfa myndi hjálpa mér. Það er jafnframt gott að hitta fólk sem er í sömu stöðu og maður sjálfur. Þetta hefur gengið rosalega vel og ég hef náð ótrúlegum árangri. Það er líka gott að einangrast ekki í veikindaleyfinu. Þá snýr maður sterkari til baka á ný.“

Auðvitað bregður manni

Kristín kveðst hafa haldið áfram að hitta ráðgjafann sinn. „Ég hlakka til þess að fara til hennar. Hún er stórkostleg mann-eskja. Við spjöllum um allt mögulegt. Það er ekkert vol og væl, heldur ræðum við um hvernig lífið gengur. Ég hef aldrei lent í neinu svona og auðvitað bregður manni. Það er skrytið að vera ekki í vinnu.“

Áður en Kristín fékk upphringingu frá ráðgjafa stéttarfélags síns hafði hún reynt að styrkja sig með því að fara út að ganga þegar hún treysti sér og þegar veður leyfði. „Aðstoðin frá Starfsendurhæfingasjóði, sem er manni að kostnaðarlausu, skipti hins vegar sköpum varðandi endurhæfinguna. Ég var ekki í nógu góði formi fyrir veikindin. Ég hafði að vísu farið nokkuð reglulega í tækjasal á Landspítalanum í lok vinnudags en dró úr þeim æfingum vegna veikinda mannsins

míns sem lést fyrir fjórum árum. Ég var ekki komin almennilega í gang á ný þegar ég veiktist sjálf.“

Nú er Kristín í hálfu starfi. „Ég fékk ekki leyfi frá læknum til þess að fara strax í fullt starf. Reyndar var ég farin að hugsa um að minnka við mig vinnuna og fara í hálfv starf þar sem ég er löngu komin á lífeyri. Það er alls ekki víst að ég fái að fara aftur í fulla vinnu en ég er mjög ánægð. Það er gott að vera komin aftur en maður verður að klára þennan veikindapakka. Ég er enn á sterum en það á að reyna að minnka skammtana smátt og smátt.“

Óþægilegt í fyrstu

Þar sem Kristín varð að hverfa frá störfum síðastliðið haust án nokkurs fyrirvara gat hún ekki kennt þeim starfsmanni sem fenginn var til þess að leysa hana af. „Viðkomandi varð þá að koma sér upp sínum eigin vinnureglum og það er ósköp skiljanlegt. Þetta er bara eins og hlutirnir ganga fyrir sig þegar fólk er lengi fjarverandi vegna veikinda. Mér fannst hins vegar svolítið óþægilegt fyrstu vikurnar eftir að ég kom til starfa á ný að kynnast öðrum vinnureglum í starfinu sem ég hafði gegnt í tæp 35 ár og sem ég hafði ekki átt þátt í að setja en ég er alveg sátt við þetta núna og fer bara eftir þessum nýju reglum. Þetta hefur gengið vel og það er gaman að fá að takast á við verkefni á ný. Það var tekið frábærlega á móti mér. Og mig langar sérstaklega til þess að hrósa þjónustu stéttarfélagsins míns og Starfsendurhæfingasjóðs,“ segir hún.

Ásta Snorradóttir fagstjóri hjá Vinnueftirlitinu

Vefjagigt

Getur starfsendurhæfing gagnast konum með vefjagigt?



Inngangur

Vinnan skipar stóran sess í lífi fullorðinna einstaklinga. Fyrir utan að skapa einstaklingum lífsviðurværi er vinnan oft uppspretta félagslegra samskipta, auk þess sem vinnan er mikilvæg í mótun sjálfsmyndar og þess að hafa stöðu í þjóðfélaginu (Nordenmark, 2002). Það að hverfa af vinnumarkaði vegna langvinnra veikinda getur því reynt fólki þungbært. Á undanförunum árum hefur einstaklingum á örorkuskrá fjölgað en flestir sem metnir eru til örorku koma af vinnumarkaði. Íslenskar konur hafa verið fjölmennari en íslenskir karlar í hópi öryrkja um langt skeið og árið 2005 voru þær 60% allra öryrkja. Athuganir hafa sýnt að einkum fjölgar í hópi kvenna með örorkumat vegna stoðkerfiskana og af einstökum sjúkdómum þar vekur athygli hversu mikið hefur fjölgað í hópi kvenna með vefjagigt sem helstu ástæðu örorku (Ásta Snorradóttir, 2008). Þessi grein byggir á rannsókn sem unnin var hér á landi í því skyni að varpa ljósi á samband vinnuumhverfis og óvinnufærni meðal kvenna sem metnar hafa verið til örorku vegna vefjagigtar. Í rannsókninni var leitað svara við því hvaða þættir aftra konum með vefjagigt að fara aftur á vinnumarkað eftir að hafa verið metnar með hærra stig örorku.

Veikindafjarvistir frá vinnu eru oft undanfari örorkumats. Margir þættir hafa áhrif á það hvort starfsmaður fer í veikindafrí og hversu lengi fjarvistirnar vara. Heilsa fólks hefur augljóslega áhrif

en rannsóknir sýna að fleiri þættir spila inn í eins og réttindi fólks til veikindafjarvista, félagsleg staða sem og viðhorf og gildi samfélagsins. Eins getur vinnan sjálf haft áhrif, til að mynda vinnuaðstæður, eðli starfsins og starfsandinn (Vingård o.fl., 2005). Niðurstöður benda til að fjöldi veikindadaga, fjöldi veikindahrina og lengd veikindafjarvista geti spáð fyrir um hverjir eru líklegir til að fá metna örorku síðar meir (Gjesdal og Bratberg, 2002; Kivimäki o.fl., 2004; Lund o.fl., 2008). Þannig hafa rannsóknir sýnt að líkur á að einstaklingur fái metna örorku stigmagnast eftir lengd veikindafjarvista allt frá einni viku og nær hámarki við 6 eða 9 mánuði (Lund, Kivimäki, Labriola, Villadsen og Christensen, 2008; Gjesdal og Bratberg, 2002). Einnig hafa komið fram vísbendingar um að endurteknar veikindafjarvistir auki líkur á síðari örorku (Kivimäki o.fl., 2004). Almennit má segja að þeir sem búa við verri félagslega stöðu eru líklegri til að vera metnir til örorku en þeir sem búa við betri félagslega stöðu. Þetta kemur heim og saman við rannsóknir á öjöfnuði í heilsufari sem sýna að þeir sem standa verr félagslega og fjárhagslega, hafa styttri skólagöngu að baki og sinna verkamannastörfum búa frekar við verra heilsufar en aðrir (Hólmfríður K. Gunnarsdóttir, 2005). Rannsóknir á hvaða þættir vinnuumhverfis hafa áhrif á örorku eru fáar, en þar hafa komið fram vísbendingar í þá veru að erfiðisvinna, langur vinnutími, vinna sem einkennist af endurtekningum og þar sem lág laun eru í boði tengist auknum líkum á örorku. Niðurstöðurnar

eru hins vegar ekki óyggjandi þar sem ekki er með fullri vissu hægt að útiloka að tengslin komi fram vegna þess að fólk af lægri þjóðfélagsstigum sinnir frekar vinnu sem einkennist af þessum þáttum (Allebeck og Mastekaasa, 2004). Á hinn bóginn má benda á að rannsóknir sýna að ólík störf hafa í för með sér mismunandi áhættuþætti fyrir líðan og heilsu fólks (Bildt, 2001; Karlqvist, 2001). Þar má nefna að álag í starfi getur haft áhrif á líkamlega og andlega líðan. Vinnumarkaðurinn er kynjabundinn og því er ekki ólíklegt að kynin verði fyrir mismunandi áreiti og álagi í starfi sem getur að vissu marki skýrt hvers vegna konur hverfa frekar af vinnumarkaði en karlar og fá metna örorku.

Rannsóknir gefa til kynna að konur greina oft frá einkennum frá hreyfi- og stoðkerfi en karlar. Störf kvenna einkennast fremur en störf karla af endurteknum hreyfingum, langvarandi setum eða að standa í sömu líkamsstillingu auk þess sem sálfélagslegir þættir hafa áhrif á einkenni frá hreyfi- og stoðkerfi, einkum ef kröfur eru miklar (Karlqvist, 2001). Hefðbundin kvennastörf fela mörg hver í sér lítið sjálfræði sem gerir konur útsettari fyrir streitu í starfi en karla (Rafnsdóttir og Sigurvinsdóttir, 2007; Levi, 2000). Eins eru störf misjafnlega metin að verðleikum í samfélaginu og mörg kvennastörf hafa ekki háa félagslega stöðu, þannig að vera má að konur séu útsettari fyrir streitu af þeim sökum (Bildt, 2001).

Vefjagigt og vinnufærni

Í erlendum rannsóknum hefur komið fram að um 25-50% þeirra sem greinast með vefjagigt verða óvinnufærir (Henriksson, Liedberg og Gerdle, 2005). Tölur um algengi vefjagigtar sýna að vefjagigt er algengari meðal kvenna en karla og er hlutfallið allt að 6-9 konur á móti hverjum karli (Henriksson o.fl., 2005). Hér á landi eru 94% þeirra sem hafa fengið metna örorku vegna vefjagigtar konur (Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson, Halldór Baldursson og Haraldur Jóhannsson, 2004).

Vefjagigt er heilkenni sem telst til stoðkerfisraskana og eru einkennin af ýmsum toga eins og útbreiddum verkjum, stirðleika í vöðvum og þreytu (Helgi Birgisson o.fl., 1998). Ekki er ljóst hvað orsakar vefjagigt en erfðir eru taldar hafa áhrif (Buskila, 2007) sem og truflanir á boðefnum í miðtaugakerfi (Okifuji og Turk, 2002). Áhrif líkamlegs og andlegs álags er einnig talið hafa áhrif á þróun heilkennisins. Álag á vinnumarkaði hefur verið kannað og þá hafa komið fram tengsl milli álags í vinnu sem er tilkomið vegna einhæfni í líkamsbeitingu, ýmist með miklum setum, stöðum eða endurtekningum á sömu hreyfingu (Henriksson o.fl., 2005), lítils stuðning samstarfsmanna og neikvæðs starfsanda (Liedberg og Henriksson, 2002) sem og þess að hafa lítil áhrif á ákvarðanatökur eða vera útsettur fyrir áreitni í vinnu (Kivimaki o.fl., 2004).

Aðferðir

Á haustmánuðum árið 2007 og vor- mánuðum 2008 voru tekin viðtöl við alls 9 konur sem greinst hafa með vefjagigt og eru öryrkjar af þeim sökum. Við val á þátttakendum var haft til hliðsjónar að konurnar hefðu stundað vinnu áður en til örorkumats kom og að þær hefðu haft örorkumat í að minnsta kosti eitt ár. Bakgrunnur viðmælenda var breytilegur, þær voru frá fertugsaldri að sjötugsaldri, ýmist faglærðar eða ófaglærðar, giftar eða einhleypar, einstæðar mæður, með börn á framfæri eða uppkomin börn.

Í viðtölunum var stuðst við lauslega mótaðan viðtalsramma sem var hafður til hliðsjónar. Öll viðtölin voru tekin upp. Sjö viðtöl voru skráð frá orði til orðs. Hlustað var á tvö síðustu viðtölin og það sem tengdist rannsókninni beint var skráð niður frá orði til orðs. Viðtölin voru greind hvert fyrir sig og síðan öll í einu. Borin voru kennsl á aðalflokka sem lýsa reynslu og upplifun viðmælenda af því hvað aftrar þeim frá vinnu og innihald þeirra skoðað með tilliti til merkingar og tengsla við aðra flokka.

Niðurstöður

Í viðtölunum lýstu konurnar því hvernig það var að greinast með vefjagigt, hvernig þeim reyndist að vinna eftir að þær veiktust, hvernig það var að hverfa af vinnumarkaði og fá metna örorku og hvað það var sem þær töldu að aftraði þeim að fara aftur á vinnumarkað.

Aðdragandi örorkunnar

Viðmælendur lýstu því hvernig þeim gekk að vinna þegar vefjagigtin var farin að segja verulega til sín. Þær tilgreindu ýmsa þætti sem olli þeim álagi í vinnunni og hafði áhrif á líðan þeirra. Þetta voru þættir eins og lítil stuðningur frá yfirmanni, tíðar fjarvistir annarra starfsmanna, erfið samskipti, lítið sjálfræði í vinnu, loftkuldi, mörg verkefni sem stangast á, erfið og illleysanleg verkefni miðað við hæfni til að sinna þeim. Einnig voru nefndir þættir eins og skortur á búnaði til að léttast störf sem fela í sér líkamlegt álag eins og burð, langvarandi setur og stöður. Launakjör ollu einnig álagi, ef um lág kjör var að ræða skapaðist álag við það að auka tekjur með aukavinnu, vera í fleiri en einni vinnu, vinna í frítíma og sumarfríum eða vinna þar sem greitt er eftir afköstum. Þegar álag í vinnu fór að koma niður á heilsunni var algengt að konurnar reyndu að lækka starfshlutfall, fækka verkefnum eða breyta um verkefni innan vinnunnar. Það nægði ekki alltaf þar sem að þrátt fyrir lægra starfshlutfall var áfram úthlutað sömu verkefnum sem þær höfðu þá minni tíma til að leysa.

Einnig kom fram í viðtölunum að vinnan var þeim hvatning til að ná og viðhalda heilsu þar sem þær vildu allt til þess gera að halda starfi sínu. Einnig voru ákveðnir þættir í vinnuskipulagi sem þær nefndu að væru jákvæðir og gerðu þeim kleift að halda áfram að vinna þrátt fyrir mikil veikindi eins og sveigjanleiki varðandi vinnutíma, styttri vinnutími, skilningur og stuðningur samstarfsmanna og yfirmanna.

Að halda heilsu

Hjá viðmælendum leið nokkur tími frá því að einkenni komu fram þar til þær leituðu til læknis sem greindi sjúkdóminn. Hjá flestum var þá þannig komið að heilsan var orðin það léleg að þær gátu ekki unnið með góðu móti. Í lengstu lög drógu þær að fara í veikindaleyfi en flestar fóru endurtekið í veikindaleyfi áður en til örorkumats kom. Fram kom í viðtölunum að um nokkurs konar hringrás var að ræða sem hófst á því að fara í veikindaleyfi þar sem þær nutu endurhæfingar af ýmsum toga, þær náðu sér vel á strík og hófu aftur störf. Að einhverjum tíma liðnum var heilsan aftur orðinn þannig að þær fóru í veikindaleyfi, og endurhæfingu allt þar til þær áttu ekki annan kost en að hverfa af vinnumarkaði. Í sumum tilfellum höfðu þær þá klárað allan veikindarétt sinn. Ein viðmælendanna segir svo frá: „ég náði mér upp svona sæmilega á sex vikum ég var búin að vinna í þrjár vikur og þá var ég hrunin aftur“. Önnur líkti einkennum vefjagigtarinnar við batterí sem hleður ekki, það tekur stuttan tíma að tæma af batteríinu en langan tíma að hlaða það aftur og það verður aldrei fullhlaðið. Viðmælendur höfðu allir sambærilega sögu að segja að þegar loks kom að því að þeir voru metnir til örorku voru þeir búnar að fullreyna að stunda vinnu þrátt fyrir heilsubrest.

Hindranir á vinnumarkaði

Konurnar höfðu almennt jákvætt viðhorf til vinnunnar og höfðu ánægju af starfi sínu. Þær orðuðu það sem svo að það væri líkaminn sem hefði gefið sig en

ekki hugurinn. Allir viðmælendur höfðu hugleitt að fara aftur á vinnumarkað. Að eldri þátttakendum undanskildum stefna konurnar á að komast til starfa aftur en þá í hlutastarf, tímabundna vinnu eða verkefni sem þær gætu tekið að sér. Þær óttast þó að verða ekki taldar fullgildar á vinnumarkaði þar sem þær treysta sér ekki í fullt starf. Aðspurðar telja þær að helsta hindrun þeirra sé heilsan og þá einkum þreyta og verkir sem eru einkenni vefjagigtarinnar. Þær telja að áður en þær komast á vinnumarkað verði þær að ná mun betri heilsu. Sumar telja einnig að þær þurfi að mennta sig eða þjálfra til nýrra starfa þar sem þær sjá ekki

vegna veikindanna. Í þriðja lagi nefna þær að í reglum um almannatryggingar þyrfti að vera sveigjanleiki til að afla sér tekna upp að því marki að raunverulegur ágóði væri af því að fara á vinnumarkað en ekki tekjutap eins og það getur verið þegar frítekjumark er mjög lágt.

Lokaorð

Í þessari rannsókn kemur fram að vinnan er mikilvæg einstaklingum sem greinast með langvinnan sjúkdóm eins og vefjagigt. Viðmælendur í þessari rannsókn höfðu allir haft ánægju af starfi



fram á að fara í sambærileg störf og þær voru í áður. Það sem þær telja að þurfi að koma til á vinnumarkaði er einhver sveigjanleiki sem til dæmis gæfi þeim val um hvenær dagsins þær ynnu og að geta haft það breytilegt frá degi til dags. Einnig ef þær gætu unnið í skorpum og þannig unnið meira þá daga sem þær eru góðar til heilsunnar en minna þá daga sem þær eru verri. Annar kostur sem er nefndur er ef vinnustaðir gætu haft bakhjarl sem myndi styðja atvinnurekandann fjárhagslega ef sjúkdómurinn versnar og til langra fjarvista frá vinnu kemur, þannig væru meiri líkur á að fá störf við hæfi. Ein hafði reynslu af því að ráða sig í starf en þurfa svo að vera frá vegna veikinda. Það olli áhyggjum bæði hjá henni og atvinnurekendum sem voru með eigið fyrirtæki og sáu fram á kostnað

sínu og kappkostuðu að ná betri heilsu til að komast hjá því að þurfa að hverfa af vinnumarkaði. Þegar þær áttu ekki annan kost, er það sýn þeirra að um tímabundið ástand sé að ræða og stefnan er tekin á að ná heilsu svo þær geti hafið störf að nýju.

Viðmælendur þessarar rannsóknar nefna heilsuleysið sem helstu hindrunina í því að fara aftur á vinnumarkaði og þá einkum þreytu og verki sem stafa af vefjagigtinni. Því hefur einnig verið lýst af öðrum rannsókendum sem helstu ástæðu þess að konur með vefjagigt eru utan vinnumarkaðar (Henriksson o.fl., 2005; Liedberg og Henriksson, 2002). Það má segja að viðmælendur hafi haft þó nokkra reynslu af að halda starfi þrátt fyrir heilsuleysi en þegar upp var staðið

voru hindranirnar þeim ofviða. Það er athyglisvert að í lýsingum þeirra kemur fram að endurhæfing hjálpaði þeim talsvert til að ná betri heilsu en áhrifin dvínuðu þegar þær hófu aftur störf, enda gekk illa að aðlaga vinnu að starfsgetu með því til dæmis að lækka starfshlutfall eða fækka verkefnum. Þannig má spyrja að því hvort vinnumarkaðurinn sé tilbúinn að taka við einstaklingum sem á einhvern hátt standa höllum fæti?

Fyrir þá einstaklinga á örorkuskra sem geta hugsanlega unnið, þurfa reglur almannatryggingakerfisins að styðja við það. Hér á landi hefur tíðkast að einstaklingar eru metnir með herra eða lægra stig örorku. Þeir sem metnir eru með lægra stig örorku þiggja örorkustyrk sem er það lágur að framfærsla þarf að koma annars staðar frá, en þeir sem eru með herra stig örorku fá bætur sem ætlaðar eru til framfærslu, en þær skerðast ef einstaklingur hefur tekjur annars staðar frá. Allir viðmælendur voru metnar með herra stig örorku. Viðmælendur telja að almannatryggingakerfið sé óhliðhollt þeim sem vilja reyna sig á vinnumarkaði þar sem það getur orðið til þess að lífeyrir skerðist umfram þær tekjur sem á móti koma. Þess ber þó að geta að rannsóknin var framkvæmd áður en breytingar voru gerðar á almannatryggingum 1. júlí árið 2008 og frítekjumark var hækkað úr tæpum 30.000 kr. í 100.000 kr. á mánuði. Samkvæmt þessari rannsókn mun það hafa verið jákvæð breyting sem er líkleg til að skapa meira svigrúm til að prófa sig áfram á vinnumarkaði. Einnig kom fram hjá sumum viðmælendum að þær geti hugsað sér að endurmennta sig eða þjálfra til nýrra starfa þar sem þær sjá sér ekki fært að hverfa til samskonar starfa og þær höfðu áður en til örorkumats kom. Rannsóknir hafa sýnt að störf sem fela í sér langvarandi stöður eða setur eða miklar endurtekingar hæfa illa einstaklingum með vefjagigt (Liedberg og Henriksson, 2002).

Þessi rannsókn sýnir að þær hindranir sem viðmælendur nefna fyrir því að komast aftur á vinnumarkað eftir örorkumat má að hluta til rekja til heilsu en einnig til aðstæðna á vinnumarkaði. Rannsóknin gefur einnig vísbandingar

um að áður en til örorkumats kemur rekast vefjagigtarsjúklingar á hindranir á vinnumarkaði sem geta haft áhrif á að þær hverfa af vinnumarkaði. Niðurstöður styðja því að starfsendurhæfing, sem tekur mið að þörfum og getu hvers einstaklings og þar sem jafnframt er unnið að því að fræða stjórnendur vinnustaða og fá þá til samstarfs um endurkomuáætlun starfsfólks á vinnumarkað, geti gagnast konum með vefjagigt við að halda starfi á vinnumarkaði og/eða tryggt endurkomu þeirra til starfa.

Rannsókn þessi hlaut leyfi númer 07-084-S1 hjá Vísindasiðanefnd og var tilkynnt til Persónuverndar. Til rannsóknarinnar hlaut styrkur úr rannsóknarnámssjóði RANNÍS.

Um höfundinn

Ásta Snorradóttir lauk BA gráðu í mannfræði frá HÍ árið 1992 og BS gráðu í hjúkrunarfræði árið 1998 frá sama

skóla. Efni greinarinnar sem birtist hér er hluti af niðurstöðum rannsóknar hennar „Örorka meðal kvenna á Íslandi“ sem jafnframt var meistaraþrófsritgerð hennar í félagsfræði við HÍ en því námi lauk hún árið 2008. Ásta hefur starfað sem hjúkrunarfræðingur á geðsviði Landspítala-Háskólasjúkrahúss og hjá einkafyrirtækjum. Í dag er hún fagstjóri í rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlits ríkisins og leggur jafnframt stund á doktorsnám í félagsfræði við HÍ.



Heimildir

Allebeck, P. og Mastekaasa, A. (2004). Chapter 5. Risk factors for sick leave - general studies. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(5 suppl 63), 49-108.

Ásta Snorradóttir (2008). *Örorka meðal kvenna á Íslandi*. Óbirt MA-ritgerð: Háskóli Íslands, Félags- og mannvísindadeild.

Bildt, C. (2001). Working conditions and mental health among women. Í C. Bildt og L. Karlqvist (Ritstj.), *Women's conditions in working life* (bls. 73-82). Stokkhólmur: Arbetslivsinstitutet.

Gjesdal, S. og Bratberg, E. (2002). The role of gender in long-term sickness absence and transition to permanent disability benefits: Results from a multiregister based, prospective study in Norway 1990-1995. *European Journal of Public Health*, 12(3), 180-186.

Helgi Birgisson, Helgi Jónsson og Árni Jón Geirsson. (1998). Vefjagigt og langvinnir útbreiddir stoðkerfisverkir á Íslandi. *Læknablaðið*, 84, 636-641.

Henriksson, C. M., Liedberg, G. M. og Gerdle, B. (2005). Women with fibromyalgia: Work and rehabilitation. *Disability and Rehabilitation*, 27(12), 685-695.

Hólmfríður K. Gunnarsdóttir. (2005). Ójöfnuður í heilsufari á Íslandi. *Tímarit*

hjúkrunarfræðinga, 81(2), 18-25.

Karlqvist, L. (2001). The importance of gender sensitive studies of work-related neck and upper limb disorders. Í C. Bildt og L. Karlqvist (Ritstj.), *Women's conditions in working life* (bls. 66-72). Stokkhólmur: Arbetslivsinstitutet.

Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Pentti, J., Elovainio, M., o.fl. (2004). Sickness absence as a risk marker of future disability pension: The 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 58(8), 710-711.

Levi, L. (2000). Stressors at the workplace: Theoretical models. *Occupational medicine - State of the Art Reviews*, 15(1), 69-105.

Liedberg, G. M. og Henriksson, C. M. (2002). Factors of importance for work disability in women with fibromyalgia: An interview study. *Arthritis Care and Research*, 47(3), 266-274.

Lund, T., Kivimäki, M., Labriola, M., Villadsen, E. og Christensen, K. B. (2008). Using administrative sickness absence data as a marker of future disability pension: The prospective dream study of Danish private sector employees. *Occupational and Environmental Medicine*, 65(1), 28-31.

Nordenmark, M. (2002). Multiple social roles - a resource or a burden: Is it possible for men and women to combine paid

work with family life in a satisfactory way? *Gender, Work and Organization*, 9(2), 125-145.

Okifuji, A. og Turk, D. C. (2002). Stress and psychophysiological dysregulation in patients with fibromyalgia syndrome. *Applied Psychophysiology Biofeedback*, 27(2), 129-141.

Rafnsdóttir, G.L. og Sigurvinsdóttir, L. R. (2007). Surveillance Technology, Work and Gender. Í J. Sundén og M. Sveningsson (Ritstj.). *Cyberfeminism in the Nordic Lights: Digital Media and Gender in a Nordic Context*. (bls. 223-242). Newcastle: Cambridge Scholars Press.

Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson, Halldór Baldursson, Haraldur Jóhannsson. (2004). Endurhæfingarlífeyrir eða örorkulífeyrir? Aldur, kyn og sjúkdómsgreiningar við fyrsta mat tryggingalæknis. *Læknablaðið*, 90(10), 681-684.

Vingård, E., Lindberg, P., Josephson, M., Voss, M., Heijbel, B., Alfredsson, L. o.fl. (2005). Long-term sick-listing among women in the public sector and its associations with age, social situation, lifestyle, and work factors: A three-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 33(5), 370-375.

Starfsendurhæfing í atvinnulífinu

Meginhlutverk Starfsendurhæfingarsjóðs er að aðstoða einstaklinga með skerta starfsgetu til að auka hana og styrkja með það að markmiði að viðkomandi geti verið virkur þátttakandi á vinnumarkaði. Til að slíkt sé mögulegt þurfa margir ólíkir aðilar oft að vinna saman, svo sem ráðgjafar, sérfræðingar, heilbrigðisstarfsmenn og síðast en ekki síst atvinnurekendur og stjórnendur á vinnustöðum.

Geta einstaklings til þátttöku á vinnumarkaði verður ekki aukin, vegin eða metin á réttmætan hátt nema í samstarfi við atvinnulífið og þá aðila sem þar stjórna og starfa. Þessu má meðal annars lýsa með eftirfarandi mynd:



Myndin sýnir að vinnugeta einstaklings ræðst annars vegar af færni hans og hins vegar af þeim kröfum sem gerðar eru á vinnumarkaði í mismunandi störfum og verkefnum. Starfsgeta hvers og eins verður því ekki metin án samstarfs við atvinnulífið og eins er það ljóst að einstaklingur með líkamlega eða andlega fötlun eða skerðingu getur búið yfir fullri vinnugetu ef unnt er að finna honum verkefni við hæfi á vinnumarkaði.

Hér á landi hefur á undanförunum árum verið lögð mikil áhersla á námstengda starfsendurhæfingu. Þar er fólk með skerta starfshæfni boðið upp á að stunda nám með stuðningi en oft með takmarkaðri tengingu við atvinnulífið. Þessi tegund starfsendurhæfingar getur verið árangursrík þegar um er að ræða

einstaklinga sem hafa verið lengi frá vinnu eða hafa ekki lokið námi og hafa þeir á þennan hátt fengið nauðsynlegan stuðning og hvatningu til áframhaldandi uppbyggingar starfshæfni sinnar.

Rannsóknir og reynsla erlendis hafa þó sýnt fram á að varanlegur árangur í starfsendurhæfingu næst í mörgum tilfellum ekki án náins samstarfs við atvinnulífið og án þess að atvinnurekendur og stjórnendur séu tilbúnir til að leggja sig fram um að taka þátt í þessu verkefni. Bæði með því að aðstoða núverandi starfsmenn við að halda starfi sínu þrátt fyrir heilsubrest og gefa nýjum starfsmönnum tækifæri til þátttöku í samræmi við getu, þrátt fyrir að viðkomandi búi við skerta starfsgetu vegna heilsubrests af einhverju tagi.

Árangursríkt samstarf við atvinnurekendur og stjórnendur er því ákaflega mikilvægur þáttur í starfi VIRK og getur í framtíðinni ráðið mjög miklu um hversu varanlegur árangur næst í starfsendurhæfingu hér á landi.

Starfsendurhæfingarsjóður vill byggja upp gott samstarf við atvinnurekendur um allt land, samstarf sem hefur það markmið að koma í veg fyrir að starfsmenn missi starf sitt vegna heilsubrests og einnig að skapa rými og finna störf við hæfi fyrir einstaklinga sem búa við skerta starfshæfni eða þurfa á því að halda að finna ný tækifæri á vinnumarkaði eftir áföll og erfiða tíma.

Frá því að ráðgjafar Starfsendurhæfingarsjóðs hófu störf síðastliðið haust hafa margir þeirra átt gott samstarf við atvinnurekendur og stjórnendur um allt land, samstarf sem miðar að því að varðveita vinnusamband einstaklinga sem til þeirra leita. Margir stjórnendur sjá

ný tækifæri í starfsemi sjóðsins og vilja nýta sér þetta samstarf til að byggja upp starfsmenn sem búa við skerta starfsgetu í kjölfar veikinda, áfalla eða slysa. Stjórnendum er yfirleitt annst um sína starfsmenn og finnst gott að geta nýtt sér nýjar leiðir til uppbyggingar og aðstoðar. Hér á landi eru líka til fyrirtæki sem hafa á markvissan hátt skipulagt úrræði sem henta sérstaklega starfsmönnum sem af ýmsum ástæðum geta ekki sinnt sínu fyrra starfi vegna heilsubrests. Starfsendurhæfingarsjóður vill á komandi árum vekja athygli á því sem vel er gert í þessum eignum og mun því bæði í ársriti og á heimasíðu sinni hafa sérstaka umfjöllun um þá atvinnurekendur sem eru til fyrirmyndar í þessum eignum.

Hér á eftir birtast viðtöl við stjórnendur og starfsmenn hjá tveimur fyrirtækjum. Annars vegar er viðtal við Skúla Waldorff, starfsmannastjóra Orkuveitu Reykjavíkur, um þau tækifæri sem geta falist í samstarfi við sérfræðinga og ráðgjafa VIRK en stjórnendur Orkuveitunnar hafa verið mjög áhugasamir um þetta samstarf.

Hins vegar er hér birt viðtal við Jakobínu Jónsdóttur, framkvæmdastjóra Starfsmannasviðs Alcan, ásamt viðtölum við verkstjóra og starfsmenn Smiðjunnar hjá Alcan. Alcan býður starfsmönnum sínum upp á fjölbreytt úrræði og þjónustu ef vinnugeta þeirra skerðist. Sérstök starfsstöð innan fyrirtækisins, Smiðjan hefur verið byggð upp til að mæta þörfum þeirra starfsmanna sem geta ekki, um lengri eða skemmri tíma, unnið við fyrri störf vegna heilsubrests, vinnufyrirkomulags, umhverfis, eða af öðrum ástæðum. Hér er um að ræða raunverulegt úrræði sem kemur bæði starfsmönnum og atvinnurekanda til góða og er mjög til fyrirmyndar á íslenskum vinnumarkaði.



Hárrétt staðið að málum

„Mér líst mjög vel á starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs. Sjóðurinn tekur að sér að hjálpa ágætu starfsfólki sem hefur misst vinnugetuna. Sú þjónusta er ákaflega þörf viðbót fyrir vinnuveitendur og kemur auðvitað bæði starfsfólkinu og fyrirtækjunum til góða,“ segir Skúli Waldorff, starfsmannastjóri Orkuveitu Reykjavíkur.

Í höfuðstöðvum Orkuveitu Reykjavíkur við Bæjarháls í Reykjavík starfa um 600 starfsmenn við öflun og dreifingu orku, vatns og við að sinna alhliða þjónustu við viðskiptavinum. Starfsfólk Orkuveitunnar, sem er stærsta jarðvarmaveita heims, kemur alls staðar frá og tilheyrir fjölda stéttarfélaganna. Samkvæmt starfsmannastefnu fyrirtækisins eiga stjórnendur og starfsfólk Orkuveitunnar að þjóna markmiðum fyrirtækisins og bera sameiginlega ábyrgð á að veita sem besta þjónustu og tryggja að langtíamarkmiðum sé náð.

Stjórnendum Orkuveitunnar ber að tileinka sér góða og nútímalega stjórnunarhætti sem meðal annars felast í jákvæðu viðhorfi til samstarfsmanna og virku upplýsingastreymi. Þeir eiga að leitast við að hafa samráð við starfsmenn sína um málefni vinnustaðarins er þá varða, beita sér fyrir sem viðtækastri sátt um þau og að gera starfsmönnum kleift að taka framförum, bæði faglega og sem einstaklingar. Orkuveitan lítur svo á að viðleitni starfsmanna til að auka hæfni sína sé besta tryggingin fyrir starfsöryggi og telur æskilegt að starfsmenn leggi rækt við eigin heilsu og ástundi heilbrigtri lífni.

Lipur þjónusta og stuttar boðleiðir

Þegar litið er til starfsmannastefnu Orkuveitunnar er ekki að undra að stjórnendur hafi tekið Starfsendurhæfingarsjóði fagnandi. „Margir starfsmenn, sem missa starfsgetuna um tíma, þurfa stuðning utan vinnunnar,“ segir Skúli Waldorff starfsmannastjóri. „Þeir eru að reyna að fóta sig í nýjum veruleika og þá er nauðsynlegt að einhver fylgi þeim eftir. Fyrirtæki geta ekki, hvert og eitt, fylgt starfsmönnum eftir svo vel sé. Þar kemur Starfsendurhæfingarsjóður til skjalanna, en þar á bæ er greinilega lögð mikil áhersla á að fólk fái viðeigandi hjálp, hvort sem er læknisfræðilega eða á félagslega sviðinu. Þjónustan er lipur, boðleiðir allar stuttar og ekki verið að flækja mál að óþörfu. Þeir starfsmenn Orkuveitunnar sem leitað hafa til Starfsendurhæfingarsjóðs eru sammála um þetta og segja að þeim mæti einungis frábær þjónustulund. Mér sýnist því hárrétt staðið að málum.“

Skúli segir augljóslega öllum til hagsbóta að starfsmenn séu studdir aftur til starfa, í stað þess að þeir þurfi jafnvel að horfast í augu við örorku. „Ég hef þegar öðlast beina reynslu af starfi Starfsendurhæfingarsjóðs í þágu starfsfólks Orkuveitunnar og hef ekkert nema gott um það að segja. Starfsmenn fá aðstoð sem Orkuveitan hefur ekki tök á að veita þeim og sem þeir ættu erfitt með að verða sér úti um á eigin spýtur. Stærsti kostur Starfsendurhæfingarsjóðs

er að þar eru kraftar margra sameinaðir á einum stað. Þar næst heildarsýn á vanda einstaklingsins og um leið er boðið upp á heildarlausnir, með aðkomu allra þeirra sem geta hjálpað.“

Mikil tækifæri

Skúli kveðst fyrst hafa frétt af tilurð Starfsendurhæfingarsjóðs þegar starfsmaður sjóðsins kynnti starfseminu í Orkuveitunni. „Síðar fékk ég nánari upplýsingar um sjóðinn og tilgang hans. Ég vissi auðvitað að samið hefði verið um stofnun sjóðsins í kjarasamningum, en ég hafði ekki gert mér grein fyrir hversu mikil tækifæri felast í þessu starfi. Nú er þegar komin reynsla á að starfsmenn Orkuveitunnar njóti aðstoðar Starfsendurhæfingarsjóðs og það er óhætt að reikna með að tilvikin verði fleiri, á svona stórum vinnustað. Mér finnst gott til þess að vita að starfsmenn, sem þurfa kannski að vera lengi frá störfum vegna veikinda og finna til vanmáttar vegna þess, geti nú fengið þann stuðning sem þarf. Stjórnendum Orkuveitunnar er metnaðarmál að standa vel að starfsmannamálum. Starfsfólkið er mikil auðlind og við tökum því að sjálfsögðu fagnandi að njóta þess stuðnings sem Starfsendurhæfingarsjóður býður upp á.“

Jakobína Jónsdóttir framkvæmdastjóri hjá Alcan á Íslandi / viðtal

Ekki fórnarkostnaður, heldur nauðsyn

„Skert starfsgeta þýðir ekki að fólk geti ekki lagt sitt af mörkum áfram.“

Jakobína Jónsdóttir, framkvæmdastjóri starfsmannasviðs Alcan á Íslandi, segir að sér lítist mjög vel á starfsemi Starfsendurhæfingarsjóðs, þótt fyrirtækið hafi ekki enn kynnst starfsemi sjóðsins í raun. „Mér finnst gott að vita að nú get ég vísað starfsmönnum á einn stað, þar sem hlutlaus aðili getur rætt við þá um stöðu þeirra. Stundum er vandinn ekki augljós; starfsmaðurinn kvartar kannski undan þrálátum verk, en raunverulegi vandinn getur verið af félagslegum eða andlegum toga. Slíkan vanda á starfsmaðurinn kannski erfitt með að ræða við samstarfsmenn sína. Ég er viss

um að ráðgjafar geta orðið starfsmönnum Alcan, rétt eins og öðrum, innan handar við að finna réttu leiðina, ef á þarf að halda.“

Meðalstarfsaldur þeirra 450 starfsmanna, sem starfa í álverinu í Straumsvík, er 15 ár. Í svo fjölmennum hópi er óhjákvæmilegt að ýmis vandamál komi upp, um lengri eða skemmri tíma. Ýmsar fyrirbyggjandi aðgerðir hafa lengi tíðkast, fyrir utan strangar öryggisreglur. Þannig er sérstök áhersla lögð á heilsuefningu af ýmsu tagi, t.d. er fylgst með næringarinnihaldi máltíða í mötuneyti,



starfsmenn fá styrki til líkamsræktar, trúnaðarlæknir hittir alla reglulega og allir fá ferska ávexti daglega.

Raunveruleg úrræði, öllum til góða

Fyrirtækið hefur ýmis úrræði fyrir starfsmenn með skerta starfsgetu. Barnshafandi konur eru fluttar í störf við hæfi, ef þær geta ekki lengur sinnt fyrri starfi, léttavinna er í boði eftir veikindi eða slys og eldri starfsmenn eiga kost á að draga úr vinnuskyldu, án þess að það komi niður á eftirlaunum. „Þau úrræði, sem við þurfum oftast að grípa til, eru þau sem snúa að eldri starfsmönnum okkar og þeim sem missa vinnugetu vegna heilsubrestra,“ segir hún. „Því miður vita vinnuveitendur oft ekki hvernig þeir eiga að bregðast við slíkum málum og grípa jafnvel til þess ráðs að búa til störf, sem allir vita að eru í raun óþörf. Hér hefur hins vegar lengi verið lögð áhersla á raunveruleg úrræði, sem koma bæði vinnuveitanda og starfsmanni til góða. Í tilfelli þeirra, sem vilja draga úr vinnu á efri árum, þá býðst þeim að minnka vinnuskyldu sína um allt að 2 mánuði á ári. Það gera þeir ýmist með því að vinna hlutastarf, eða með því að taka 2 mánaða auka frí í kringum sumarfrístímann. Launin eru hins vegar jöfnuð út, svo fólk er aldrei launalaust. Jafnframt greiðir fyrirtækið áfram í lífeyrissjóð eins og um fullt starf væri að ræða. Eldri starfsmenn geta líka sótt um flýtt starfslok en þá geta þeir hætt fyrr en ella hjá fyrirtækinu og verið á sérstökum launum í allt að 3 ár.“

Það úrræði, sem einna mesta athygli hefur vakið utan vébanda fyrirtækisins, er starfsstöð innan álversins sem kallast

Smíðjan. „Í Smíðjunni starfa þeir sem ekki hentar lengur að starfa á fyrri vinnustað vegna umhverfis, vinnufyrirkomulags eða af öðrum orsökum, um lengri eða skemmri tíma. Sumir starfa í Smíðjunni í skamman tíma, eftir veikindi eða slys, en aðrir eftir mat hjá trúnaðarlækni. Svo eru þeir, sem óska eftir að fá að starfa þar vegna þess að þeir treysta sér ekki lengur í vaktavinnu, vinnusvæðið hentar þeim illa af ýmsum ástæðum eða fjölskylduáðstæður kalla á breytingar.“

Smíðjan nýtur virðingar

Um 12 starfsmenn starfa í Smíðjunni að jafnaði og þeir hafa nóg við að vera. „Þeir sinna störfum, sem þarf hvort sem er að leysa af hendi,“ segir Jakobína. „Við höfum skilgreint ákveðin störf, sem núna falla eingöngu undir Smíðjuna, en væru annars unnin í kerskála eða steypuskála. Þar má til dæmis nefna sýnatöku, sem er hluti af gæðaeftirliti steypuskálans, viðhald og þrif á slökkviliðsbílum, áfyllingu og eftirlit með handslökkvitækjum á öllu vinnusvæðinu, útkeyrslu á ávöxtum og kaffi, sorphirðu innan svæðis, flutning á hráefnum, framleiðslu á háprýstislöngum, hleðslu á rafgeymum og ýmsa viðhaldsvinnu.“

Starfið í Smíðjunni er engin atvinnubótavinna eða fórnarkostnaður, heldur nauðsyn. „Smíðjan nýtur virðingar sem einn af nauðsynlegu hlekkjunum í keðjunni. Um starfsemi hennar er gerð sértök rekstraráætlun og aðrar deildir kaupa þjónustu hennar. Við vitum því fyrir víst að starfsemin borgar sig. Hins vegar er ekki gerð krafa um sama hraða í starfi Smíðjunnar eins og annars staðar innan girðingar, menn ganga ekki vaktir

og tekið er fullt tillit til þess ef starfsmenn þurfa að vera fjarverandi um lengri eða skemmri tíma vegna veikinda.“

Jakobína segir að víðast hvar sé það svo, að álag aukist á aðra starfsmenn, ef einn er oft fjarverandi vegna veikinda. „Slíkt getur valdið óróa á vinnustað, enda ekki sanngjarnt að störfin hlaðist á aðra. Við bregðumst við þessu, ýmist með því að flytja viðkomandi starfsmann í Smíðjuna, eða með því að færa stöðugildi hans undir Smíðjuna. Starfsmaðurinn getur þá verið áfram á sinni starfsstöð, en hann tilheyrir Smíðjunni. Þetta þýðir, að starfsstöð hans getur ráðið einn starfsmann til viðbótar og þannig er búið að koma í veg fyrir óánægju vegna veikindafjarvistanna. Fyrir starfsmanninn skiptir þetta miklu, því hann fær að vera áfram á sínum vinnustað.“

Á eigin forsendum

Jakobína segist fullviss um að margir starfsmenn hefðu þurft að hætta störfum, ef ekki væri boðið upp á þetta úrræði. „Þessir starfsmenn eru ekki á sjúkradagpeningum eða örorkulífeyri, heldur ná að halda áfram að vinna á eigin forsendum. Þeir hafa áfram hlutverki að gegna. Þeir, sem eru fjarverandi vegna veikinda, ætla oft að bæta fjarvistirnar upp með því að leggja margfalt harðar að sér þegar þeir snúa aftur til starfa. Í Smíðjunni ríkir hins vegar fullur skilningur á að menn verða að fara rólega af stað, á meðan þeir eru að ná upp fyrri starfsgetu. Í raun byggir þetta starf á sömu forsendum og Starfsendurhæfingarsjóður. Skert starfsgeta þýðir ekki að fólk geti ekki lagt sitt af mörkum áfram.“

Smíðjan í álverinu í Straumsvík er úrræði fyrir starfsmenn með skerta vinnugetu. Smíðjan er rekin sem sérstök rekstrareining innan álversins og þarf að reka sig á núlli. Vinna starfsmanna er seld út til annarra deilda og starfsmenn þurfa því að skrá sig í verk, líkt og til dæmis iðnaðarmenn á verkstæðum. Deildin þarf því að mæta sömu kröfum og aðrar deildir, en hraðinn er annar og verkefnin fara eftir getu starfsmanna hverju sinni

Hjörtur Ingólfsson verkstjóri Smiðjunnar í Straumsvík / viðtal

„Hér geta þeir margt gott unnið“

Í Smiðjunni er rólegt, þótt allir hafi nóg að sýsla. Þegar Hjörtur Ingólfsson verkstjóri leiðir blaðamann inn í húsið verður fyrst fyrir slöngugerðin, þar sem útbúnað eru hæfilega langar kraftslöngur, en af slíkum slöngum þarf að vera nóg í álveri. Magnús Guðmundsson sinnir slöngunum þennan daginn. Við næstu vinnustöð er Jan Nielsen og merkir bréfpoka, sem notaðir verða til að safna sýnum í steypuskála. Við hlið hans er staflað upp bútum af álpappír, sérstaklega þykkum. „Þessi álpappír er vinsæll í grillin, en hann er nú reyndar notaður í allt annað í kerskálunum,“ segir Hjörtur verkstjóri.

Þarna eru handslökkvitæki í tugatali. Um allt álver er slík tæki að finna, alls 400 stykki, og veitir ekkert af. Sá sem aldrei hefur starfað í álveri á erfitt með að ímynda sér hversu oft þarf að grípa til þeirra, en Hjörtur segir tilefnin ærin og nefnir sem dæmi, að stundum aki vinnutæki yfir logandi kolamola og þá geti kviknað í hjólbarðanum. Eins gott að hafa slökkvitæki við slíkar aðstæður. Og gott er að geta treyst á að Smiðjumenn yfirfari þau reglulega, svo ekki sé gripið í tóm. Það er líka á ábyrgð Smiðjunnar að fara yfir sjö kæliherbergi álversins. Í þeim herbergjum eru baðker og vaskar, sem

starfsmenn hafa aðgang að fyrirvaralaust, ef þeir brenna sig. Til allrar hamingju eru slík slys ekki tíð, en búnaðurinn þarf að vera klár, ef á þarf að halda.

Síur, reiðhjól, sopp og slökkvilið

Verkefnin eru fleiri. Smiðjumenn útbúa litlar síur, sem notaðar eru í steypuskálanum og stórar síur, sem settar eru í vinnuvélar og eiga að tryggja stjórnendum þeirra gott loft. Þegar Hjörtur útskýrir síugerðina vindur sér inn maður með

Hjörtur Ingólfsson og samstarfsmenn hans í Smiðjunni



reiðhjól og þarf að dæla lofti í afturdekkið. Þarna er nefnilega líka reiðhjólaverkstæði, enda ferðast menn gjarnan á hjólum innan svæðisins. Einn starfsmaður gerir ekkert annað en að safna saman sorpi á svæðinu, en álverið flokkar allt sorp og það er síðan sótt af Gámaþjónustunni.

Jan Nielsen merkir bréfpokana, en upplýsir um leið að hann hafi unnið á vöktum í álverinu í 34 ár. Þá gafst hann upp á því fyrirkomulagi, leiður á að vera alltaf á skjön við fjölskyldu sína. „Ég er búinn að vera hérna í Smiðjunni í 8 mánuði og þetta er allt annað líf fyrir mig og fjölskylduna. Ég væri áreiðanlega hættur að vinna ef ég hefði ekki komist í Smiðjuna, vaktavinnan var orðin allt of erfið fyrir mig,“ segir hann á forníslensku, eins og hann kallar dönsk/íslenskuna sína.

Handan við kaffistofu starfsmanna er slökkvistöð álversins. Þar eru tveir slökkvibílar álversins, ávallt viðbúnir ef á þarf að halda. Smiðjumenn halda þeim óaðfinnanlegum.

Eftirsóttur vinnustaður

Núna eru 13 starfsmenn í Smiðjunni, en að meðaltali eru þar 12 manns. Þrír hætta í sumar, en einn er þegar búinn að fá vilyrði um að komast inn og fleiri vilja gjarnan komast að. „Við tökum alltaf strax á móti þeim sem þarfnast þess mest,“ segir Hjörtur. „Sumir stoppa bara stutt og fara aftur í fyrri störf í verksmiðjunni þegar þeir eru búnir að jafna sig eftir veikindi eða slys. Aðrir vilja gjarnan flytja sig hingað til frambúðar. Þeir eru orðnir þreyttir og finna kannski að þeir eru svífaseinni en þeir voru, en hér geta þeir margt gott unnið.“

Sjálfur var Hjörtur á vinnuvélaverkstæði álversins í 35 ár, en hann hóf störf þar um leið og álverið tók til starfa, árið 1969. Hann tók við verkstjórn í Smiðjunni fyrir 5 árum. Þar er unnið frá 8-16 á virkum dögum. „Sumir vinna þrjá daga í viku, aðrir fjóra, en flestir fimm. Það er allt í lagi, við höfum þetta bara eins og hentar hverjum og einum. Menn eru sumir



Magnús Guðmundsson að störfum í Smiðjunni

miklir sjúklingar eða eiga erfitt með að vinna meira vegna veikinda heima fyrir.“

Hann segir gott andrúmsloft í Smiðjunni. „Hérna æsir sig ekki nokkur maður vegna ástandsins í þjóðfélaginu. Þetta eru fullorðnir menn, sem kippa sér ekki upp við slíkt. Þeir vilja bara fá að sinna sínu og hafa tíma til að sinna fjölskyldunni. Við vinnum þetta með gamla laginu, í hægð og ró. Þótt menn úreldist á vöktum, þá þýðir það ekki að þeir geti ekki lagt sitt af mörkum. Hjá öðrum fyrirtækjum væri kannski farið með þá út fyrir hlið, en það tíðkast ekki hérna. Það er gott að starfa hjá svona fyrirtæki.“ Magnús Guðmundsson hefði þurft að hætta að vinna. Hann gefur sér tíma til að líta upp frá slöngugerðinni og upplýsir hvers vegna hann er í Smiðjunni. „Ég varð fyrir slysi árið 2001, var á hjóli innan svæðis og vinnutæki ók aftan á mig,“ segir hann. „Ég var að vinna á vélaverkstæðinu þegar þetta var og þótt ég væri ekki lengi frá vinnu kom í ljós að neðstu hryggjarliðir höfðu skaddast, svo ég gat ekki sinnt fyrri vinnu, enda er ekkei létt verk að vera vélvirki í álveri. Mér leist strax vel á að færa mig yfir í Smiðjuna og ég er búinn að vera hérna í rúm 8 ár. Ef þetta

úrræði hefði ekki staðið til boða þá hefði ég líklega þurft að hætta að vinna.“

Magnús, sem hefur starfað hjá álverinu frá 1972, segir starfið fjölbreytt. Fyrir utan slöngugerðina annast hann slökkviliðsbílana, fyllir á slökkvitæki, fer yfir reykkiöfunarbúnað og kæliherbergi og svo mætti lengi telja. „Það koma einstaka sinnum dauðir punktar, eins og gerist líklega í flestum störfum. En það stendur aldrei lengi, við finnum okkur alltaf eitthvað að gera. Allt eru þetta störf, sem þyrfti að vinna hvort sem er, svo við finnum tilgang í öllu sem við gerum.“ Magnús verður 67 ára í sumar og þá ætlar hann að láta af störfum. Honum finnst ekki ósennilegt að þá haldi hann sambandi við gamla félagi með því að fara á mánaðarlega fundi þeirra á kaffihúsi. „Ég fer héðan mjög sáttur. Smiðjan er frábært framtak, sem skiptir miklu máli. Ég er búinn að vera lengi hjá þessum góða vinnuveitanda, en auðvitað eru orðin kynslóðaskipti hérna. Núna þekki ég alla vega ekki hvern mann á svæðinu, eins og ég gerði áður fyrr!“

Ingibjörg Þórhallsdóttir

sérfræðingur hjá VIRK

Fjarvistastjórnun

Það er mikilvægt að móta fjarvistarstefnu og vinnuferli í samstarfi við alla hagsmunaaðila, hún þarf að vera í samræmi við lög og reglur og allir starfsmenn þurfa að þekkja hana

Inngangur

Fjarvistastjórnun hefur í vaxandi mæli verið viðfangsefni stjórnenda víða um heim síðustu 10-15 ár. Rannsóknir benda til þess að fjarvistir séu ekki einungis einn þeirra þátta sem hafa áhrif á samkeppnishæfni og rekstrarafkomu fyrirtækja, heldur felist í fjarvistastjórnun tækifæri til að stjórna mörgum þáttum sem hafa áhrif á tíðni og lengd fjarvista, vinnustaðarmeningu, framleiðni og vellíðan starfsmanna í vinnu. Miðað við hversu miklir fjáhagslegir hagsmunir eru í húfi fyrir atvinnurekendur vegna launagreiðslna í veikindum, sætir það nokkurri furðu hve litla áherslu atvinnurekendur hafa lagt á þennan þátt í stjórnun fyrirtækja sinna, en ljóst er að markviss fjarvistastjórnun getur bæði fækkað og stýtt veikindafjarvistir starfsmanna verulega og þar með minnkað beinan og óbeinan kostnað sem fellur á fyrirtækið vegna veikindafjarvista.

Á Norðurlöndum og í öðrum löndum sem við berum okkur oft saman við greiða atvinnurekendur gjarnan tveggja vikna laun í veikindum starfsmanna sinna áður en nokkurskonar áfallatryggingasjóður eða opinberir aðilar taka við greiðslunum. Tveggja vikna launagreiðsla er talin vera hvati til að atvinnurekendur geri hvað þeir geti til að viðhafa markvissa fjarvistastjórnun^{1,2}. Hér á landi getur starfsmaður hins vegar verið í veikindafjarvist á launum hjá atvinnurekanda í marga mánuði og víða virðist sem lítið sé gert af hálfu atvinnurekandans til að hafa samband við starfsmanninn og kanna hvernig honum líður. Atvinnurekandinn telur jafnvel að hann megi ekki ráðast inn í einkalíf starfsmanns í veikindafjarvist, með því að hafa frumkvæði að samskiptum við hann. Þess eru jafnvel dæmi að starfsmaður hreinlega gleymist, fái launin sín í marga mánuði,



en upplifi afskiptaleyzi atvinnurekandans að öðru leyti sem höfnun eða skort á umhyggju. Því lengur sem starfsmaður er frá vinnu vegna veikinda, því minni líkuru eru á að hann snúi nokkru sinni aftur til vinnu.³

Í þessari grein verður einkum fjallað um fjarvistarstjórnun með hliðsjón af veikinda-fjarvistum.

Fjarvistastjórnun

Fjarvistastjórnun er ferli sem hefur meðal annars þann tilgang að styrkja ráðningarsamband einstaklinga. Í fjarvistastjórnun eru notuð skilgreind vinnuferli um forvarnir og viðbrögð við veikindafjarvistum, skráningu fjarvista, fræðslu og upplýsingagjöf til starfsmanna og stjórnenda, umbætur á vinnuaðstöðu og vinnuumhverfi og endurkomu til vinnu eftir veikindi. Stefnt er að lækkun kostnaðar vegna fjarvista hvort sem þær eru vegna skammtíma veikinda starfsmanna, veikinda barna, óánægju með vinnuna, langtíma veikinda eða slysa.

Fjarvistastjórnun er flókin og verður ekki afgreidd með skyndilausnum. Fylgjast þarf með veikindafjarvistum á kerfisbundinn hátt, halda sambandi við veikan starfsmann og auðvelda honum að koma aftur til starfa þegar heilsa hans



leyfir. Markmiðið er að starfsfólk noti veikindaréttinn þegar það er of veikt til að vera í vinnu en vinnustaðurinn komi til móts við skerta starfsgetu ef viðkomandi getur unnið þrátt fyrir minniháttar veikindi eða langvarandi einkenni.

Aldrei verður hægt að koma í veg fyrir fjarvistir vegna veikinda en það er hægt að draga úr þeim með vali á aðferðum sem taka tillit til aðstæðna á vinnustað. Alltaf þarf að taka tillit til fjölpættra ástæðna veikindafjarvista þegar verið er að leita leiða til að ná árangri við að aðstoða fólk í veikindum.⁴

Skrá þarf fjarvistir starfsmanna, greina þær og bera saman við meðaltöl eða markmið sem sett eru í samfélaginu, í viðkomandi starfsgrein eða í viðkomandi fyrirtæki. Mikilvægt er að hafa samband við starfsmenn sem eru oft eða lengi fjarverandi og umfram það sem eðlilegt getur talist. Ræða þarf við viðkomandi og reyna í samráði við þá að finna lausnir sem taka á vandamálum sem hugsanlega eru til staðar. Hluti af þessu er að greina á milli tegunda fjarvista, finna orsakir og kanna hvort hægt sé að hafa áhrif á ástæður sem liggja að baki. Hlutverk stjórnandans er að sýna eðlilega umhyggju og aðstoða starfsmanninn við að finna lausnir. Þær geta falist í upplýsingum um aðstoð og að finna tímabundna eða varanlega aðlögun að störfum eða starfsaðstæðum, hvort sem það varðar veikindi starfsmanns, veik börn, vanlíðan á vinnustað eða valkosti um til dæmis ferðir til og frá

vinnu. Lokamarkmiðið er alltaf að gera starfsmanninum kleift að sinna sínu starfi. Skráning og eftirfylgd fjarvista og reglulegt samband við starfsmann á meðan hann er fjarverandi er ein marga leiða til að láta starfsfólk vita að þess sé saknað úr vinnunni og að fylgst sé með fjarvistum. Til að forðast streitu hjá starfsmönnum vegna fjarvistastjórnunar vilja sumir kalla þetta ferli mætingastjórnun til að leggja áherslu á jákvæðari þætti. En hvað sem ferlið er kallað er nauðsynlegt að hafa í huga nokkur grundvallaratriði.

Fjarvistastefna

„Ég skil ekki af hverju svo margir atvinnurekendur halda áfram að borga fólki fyrir að vinna ekki, þegar aðferðirnar til að vinna markvisst á vanda þess eru til staðar. Það er engin tilviljun að þeir atvinnurekendur sem nota þær hafa minni veikindafjarvistir.“⁵

Eitt það mikilvægasta sem fyrirtæki getur gert til að hafa stjórn á fjarvistum er að móta stefnu sem byggir á greiningu og umfangi fjarvista og leiðbeiningum um hvernig á að fyrirbyggja og bregðast við fjarvistum starfsmanna. Skýrir verkferlar og menning fyrirtækisins geta haft jákvæð eða neikvæð áhrif á fjarvistir starfsmanna og geta tengst upplifudum hindrunum við að snúa til baka til vinnu eftir veikindi, hvort sem þau eru til skamms tíma eða langvinn.

Íslensk fyrirtæki virðast almennt ekki hafa mótaða stefnu né skipulögð vinnuferli, sem bæði stjórnendur og starfsmenn þekkja, til að auðvelda starfsmönnum endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys. Í raun ætti þetta að vera hluti af mannauðsstefnu hvers fyrirtækis, ekki síður en ákvæði um forvarnir og vinnuvernd. Algengustu leiðbeiningar fyrir stjórnendur og starfsmenn í þessa veru eru í sambandi við hvenær og hvernig skuli tilkynna veikindi og ákvæði um læknisvottorð. Stærri vinnustaðir hafa trúnaðarlækni eða hjúkrunarfræðing með sérhæfingu í heilsuvernd starfsmanna.

Árangursrík fjarvistastefna þarf að taka tilliti til fjölbreyttra ástæðna fyrir fjarvistum og þróa viðeigandi eftirfylgni. Einnig er mikilvægt að taka tillit til þess og viðurkenna að starfsmenn þurfa stundum að vera fjarverandi frá vinnu og hafa til þess réttmætar ástæður. Ákveðið hlutfall veikindafjarvista er óumflýjanlegt og sérhver fjarvistastefna veður að búa yfir nauðsynlegum stuðningi við veika starfsmenn. Grundvallarmarkmiðið er að auðvelda fólki skjóta og örugga endurkomu til vinnu, enda er vinnan mikilvægur þáttur í því að ná aftur starfsþreki eftir veikindi.

Trúverðug stefna er sú sem gildir jafnt um alla. Ef starfsmenn sjá að Óli í bókhaldinu getur tekið sér frí og farið í golf af því að veðrið er óvenju gott, finnst þeim að slíkt eigi að gilda um þá líka. Ef slíkur sveigjanleiki er ekki fyrir hendi er

hætta á að starfsmaðurinn sem ekki á sömu möguleika á að nýta sér aðstæður sem höfða til hans eða hann hefur þörf fyrir, muni taka sér skipulagt veikindafrí í tilefni dagsins.

Auk þess að meðhöndla réttmætar veikindafjarvistir á jákvæðan hátt og aðstoða einstaklinga við að stytta þær með nauðsynlegum stuðningi og skilningi á mismunandi aðstæðum þeirra, þurfa samræmdar aðgerðir að vera til staðar til að draga úr óvæntum fjarvistum. Nokkur ágreiningur er um hvort aðferðir við að höndla fjarvistir ættu að vera hvetjandi og vellíðunartengdar eða agandi og refsandi. Í rauninni getur fjarvistarstefna þurft að styðjast við allar aðferðir til að ná hámarksárangri en það er mikilvægt að traust og stuðningur séu í fyrirrúmi til að minnka tíðni og lengd fjarvista.

Fjarvistastefna tekur á því hver á að gera hvað, hvenær, hvernig og með hverjum. Stefnan þarf að taka á eftirfarandi þáttum og skilgreina vinnuferla í sambandi við þá: Ábyrgð, hlutverk, verkefni, ferlar, markmið, skráning og árangursmat.

Viðhorf starfsmanna til vinnu sinnar hafa mikil áhrif á mætingu. Starfsmaður sem er sáttur og ánægður vill vera í vinnunni, en sá sem er ósáttur notar hverja afsökun til að sleppa því að mæta. Þættir í vinnuumhverfinu eins og vinnuskipulag, samskipti og streitustig hafa áhrif á vellíðan starfsfólks og fjarveru frá vinnu. Langur ferðatími, ferðamáti og færð til og frá vinnu hafa áhrif á fjarvistir og staða einstaklingsins í fyrirtækinu hefur einnig áhrif. Langur vinnudagur og mikil yfirvinna auka líkur á veikindafjarvistum.

Starfsfólki er mikilvægt að sjá að fjarvistastefnan sé lifandi og að stjórnendur jafnt sem starfsmenn taki hana alvarlega. Það ætti að vera hluti nýliðafræðslu að upplýsa starfsmenn um fjarvistastefnu fyrirtækis og þær leiðir sem farnar eru til að fylgja henni eftir.

Stjórnendur gegna lykilhlutverki við stjórnun fjarvista og nauðsynlegt er að starfsmenn þekki til stefnu og vinnuferla sem unnið er eftir. Til að ná árangri í fjarvistastjórnun er mikilvægt að á vinnu-

staðnum sé samstarf og skilningur milli stjórnenda og starfsmanna. Einnig þurfa lækningar, stéttarfélög og heilbrigðiskerfið að vera virkir þátttakendur í ferlinu eftir því sem við á.

Lykilatriði góðrar fjarvistastefnu:

Fjarvistamenning fyrirtækisins

Ef fjarvistir eru álitnar óviðráðanlegar og óhjálkæmulegar skapar það menningu þar sem léleg mæting er viðurkennd. Án jákvæðra aðgerða geta skapast viðhorf þar sem fjarvistir eru taldar óviðráðanlegar eða óstjórnanlegar, eða í versta falli álitnar vera réttur til að taka sér auka frídag. Þetta undirstrikar mikilvægt hlutverk yfirstjórnar og stjórnenda við að koma þeim skilaboðum klárt og skýrt til skila hvaða væntingar fyrirtækið hefur varðandi mætingar. Án frumkvæðis af þessu tagi er mögulegt að hafa menningu þar sem fjarvistir eru taldar vera óstjórnanlegar.

Skilvirk stefna þarf að vera þekkt og skiljanleg öllum í fyrirtækinu og þarf að eiga við allsstaðar og gagnvart öllum.

Vel skilgreind hlutverk

Lengd fjarvistar einstaklings getur krafist viðbragða fjölda fólks innan og utan fyrirtækisins, svo sem næstu yfirmanna, millistjórnenda, mannauðsstjóra, trúnaðarmanns verkalyðsfélags, trúnaðarlæknis eða starfsmannaheilsuverndarinnar, eða ráðgjafa í starfsendurhæfingu og heilsugæslulæknis. Til að fjarvistastefna virki í framkvæmd þurfa allir aðilar að hafa vel skilgreind hlutverk. Þetta tryggir að hvert tilfalli sé meðhöndlað á skilvirkan og kerfisbundinn hátt. Á hverju stigi fjarvistarinnar þarf að vera ljóst hver er ábyrgur fyrir hvaða þætti og hvaða niðurstöðu er vænst.

Vel skilgreindir verkferlar

Samfara skilgreiningu á ábyrgðarhlutverkum þarf að setja skýrar vinnureglur. Þetta tryggir að hvert tilfalli er meðhöndlað á sama hátt, sömu vinnuferlar notaðir og stöðluðum upplýsingum safnað.

Fjarvistasamtal við endurkomu til vinnu er áhrifaríkt tæki til aðstoðar starfsmanni sem á í veikindum, til að láta hann vita að hann skiptir máli í gangverki starfseminnar. Á vef VIRK (www.virk.is) er að finna dæmi um slíkt samtal, sem ætti alltaf að fara fram sem hluti af undirbúningi fyrir endurkomu til vinnu eftir langtíma veikindafjarvist og í sumum tilfellum í hvert sinn sem starfsmaður kemur aftur til vinnu eftir endurtekin skammtíma veikindi. Í fjarvistasamtali ræða starfsmaðurinn og yfirmaður hans saman um hvað hægt er að gera á vinnustaðnum til að auðvelda starfsmanninum að mæta í vinnu eða koma sem fyrst aftur til vinnu. Markmiðið með því er að byggja brú milli þess sem starfsmaðurinn getur og á að geta og finna leiðir fram hjá þeim hindrunum sem starfsmaðurinn upplifir gegn því að vera áfram í vinnu eða koma aftur í vinnu eftir veikindi.

Vinnuferlar fela meðal annars í sér skilgreiningu á tímatakamörkum varðandi tilkynningar, forvarnir og viðbrögð, upplýsingamiðlun og fræðslu til viðeigandi aðila.

Í niðurstöðum könnunar frá CBI⁶ (Confederation of British Industry) kom fram að í aðeins 54% fyrirtækjanna sem voru skoðuð var talið að stjórnendur hefðu fengið sérstaka fræðslu eða þjálfun í fjarvistastjórnun. Þekking og áhugi yfirmanna og starfsmanna á þeim þáttum sem hafa áhrif á heilbrigði og veikindafjarvistir á vinnustað eru grundvallaratriði þegar kemur að árangursríki fjarvistastjórnun. Shaw og fleiri⁷ rannsökuðu áhrif af fræðslu fyrir yfirmenn um forvarnir og vinnuaðlögun á tíðni fjarvista og bótakrafna. Niðurstaðan var að á fyrstu sjö mánuðum minnkaði kostnaður vegna veikindafjarvista um 25% og nýjum bótakröfum fækkaði um 47%.

Áhrifaþættir veikindafjarvista

Veikindafjarvistir eiga rætur að rekja til heilsutengdra þátta, lýðfræðilegra þátta og hegðunar sem á sér rætur í menningu fyrirtækisins og því umhverfi sem einstaklingurinn býr við heima og í vinnunni. Að hve miklu marki ytra umhverfi, menning, vinnuferlar og stefna hefur áhrif á veikindafjarvistir er breytilegt eftir fyrirtækjum og starfsemi þeirra. Að vissu marki má hafa áhrif á þetta allt, en ef tekið er tillit til stefnu og vinnuferla þá eru það hegðunarþættirnir sem auðveldast er að hafa áhrif á.⁸

Fjarvistir eru stundum meðhöndlaðar sem orsök, en í mögum tilfellum eru þær afleiðing af stjórnun og fyrirtækjamenningu sem einkennist af yfirvinnu, álagi, samskiptavandamálum, streitu og öðrum þáttum.

Algengustu ástæður veikindafjarvista hjá starfsmönnum eru smitsjúkdómar, stoðkerfisvandamál, andlegir erfiðleikar og slys. Streita virðist vera vaxandi ástæða fjarvista frá vinnu. Tíðni fjarvista vegna streitu er talin vera á bilinu 10-80 % eftir löndum og þeim fagstéttum sem greina vandann. Þessi breidd endurspeglar væntanlega skort á samræmdri skilgreiningu á fyrirbærinu. Algengasta ástæða streitu, sem leiðir til veikindafjarvista og tengist vinnunni er vinnuálag, en í félagslegu umhverfi starfsmannsins eru það sambúðarvandamál sem tengjast maka eða öðum í fjölskyldunni.⁹

Töluverð umræða hefur á undanförunum árum verið um fjarvistir sem eiga sér stað þegar starfsmaður treystir sér ekki í vinnuna eða ákveður að gera eitthvað annað. Þessar fjarvistir eru líklegri til að tengjast umhverfisþáttum s.s. líttill starfsánægju eða menningu fyrirtækisins, en heilsu einstaklingsins sem í hlut á.

Samkvæmt upplýsingum frá CBI¹⁰, telja atvinnurekendur að um það bil 15% veikindatilkyrninga séu ekki sannar og að sama skapi hefur Chartered Institute of Personnel and Development¹¹ (CIPD) gert skýrslu þar sem fram kemur að um það bil þriðjungur atvinnurekenda telji að

rúmlega 20% veikindafjarvista eigi ekki við rök að styðjast. Hér ber þó að hafa í huga að erfitt getur verið að greina orsakir og afleiðingar í málum sem þessum þar sem skipulagðar fjarvistir starfsmanna eiga oft rætur að rekja til þess að mönnum líður ekki vel á vinnustaðnum eða eiga erfitt með að samræma kröfur vinnu og einkalífs. Slíkir árekstrar geta haft áhrif á heilsu og starfsmöguleika einstaklings og það þarf samvinnu margra aðila til að leysa úr slíkum málum.

Hins vegar er ljóst að mörg fyrirtæki hafa tækifæri til að bæta aðstæður og mætingu starfsmanna sinna með skýrari stefnu og betri stuðningi við starfsmenn.

Með fjarvistastefnu og skráningu fjarvista, ásamt almennri umræðu um fjarvistir og þekkingu starfsmanna á verkferlum fjarvistastjórnunar í viðkomandi fyrirtæki, aukast líkur á að hægt sé að draga úr tíðni og lengd fjarvista. Menning fyrirtækisins, stuðningur stjórnenda og skýrir verkferlar varðandi tilkynningar og endurkomu til vinnu eftir veikindi eða slys, geta haft afgerandi áhrif á hversu auðvelt er að fara aftur í vinnu þrátt fyrir minniháttar heilsufarsleg óþægindi eða einkenni.¹² Í þessari grein er menning fyrirtækis skilgreind sem viðhorf, hegðun, félagslegir þættir og ferli sem hafa áhrif á starfsemi fyrirtækisins.

Kostnaður og tíðni veikindafjarvista

Starfsmenn, sem aldrei snúa aftur til vinnu eftir veikindafjarvist, enda oft á að fara á örorkubætur. Þó að örorkubætur hafi ekki bein áhrif á afkomu fyrirtækja eins og veikindafjarvistir, hafa þær þó víðtæk efnahagsleg áhrif. Norðurlöndin búa öll við gríðarlega mikla tilfærslu fólks af vinnumarkaði vegna heilsutengdra greiðslna með um 10-15% fólks á vinnualdri utan vinnumarkaðar af heilsufarsástæðum¹³.

Gjarnan er rætt um að til að hægt sé að stjórna fyrirbæri þurfi það að vera vel skilgreint svo að hægt sé að meta umfang þess og eðli. Heildarkostnaður atvinnulífsins á Íslandi vegna

veikindafjarvista er ekki þekktur, enda er markviss skráning og greining fjarvista ásamt skipulegum aðgerðum víða skammt á veg kominn héraendis.

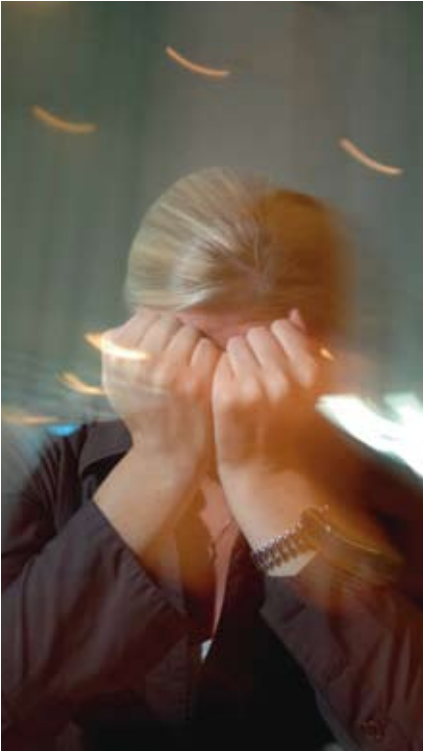
Ástandið sýnist ekki mikið betra víða annarsstaðar. Í könnun sem gerð var á vegum Liberty Mutual í Bandaríkjunum árið 2009¹⁴ og náði til meira en 200 fyrirtækja, kom í ljós að um 75% þeirra skráðu ekki fjarvistir starfsmanna sinna skipulega.

Staða mála hér á landi og annarsstaðar er þó breytileg eftir fyrirtækjum, allt frá því að vera í góðum farvegi til þess að vera nánast ekki sinnt. Mikilvægt er að í hverju fyrirtæki og stofnun sé einn aðili ábyrgur fyrir söfnun fjarvistaupplýsinga og greiningu þeirra. Að sama skapi væri æskilegt að atvinnulífið kæmi sér saman um skilgreiningar hugtaka innan fjarvistastjórnunar og einn aðili hér á landi væri ábyrgur fyrir söfnun upplýsinganna með heildaryfirsýn í huga.

Í könnun frá 2007 sem byggir á fjarvistaskráningu 13.000 starfsmanna héraendis kom í ljós að meðalfjöldi veikindadaga á starfsmann á ári var 8,8 dagar eða 3,9% vinnudaga¹⁵. Án frekari upplýsingaöflunar er óvarlegt að ætla að þessar tölur endurspegli ástandið á íslenskum vinnumarkaði í heild.

Í skýrslu Carol Black, Working for a Healthier Tomorrow¹⁶ er talið að heildarkostnaður vegna veikindafjarvista og heilsutengds atvinnuleysis í Bretlandi sé hærri en kostnaður við rekstur breska heilbrigðiskerfisins. Ef við yfirferum þessar tölur yfir á íslenskt samfélag, þó með fyrirvörum, þar sem um er að ræða ólík samfélög að mörgu leyti, gæti sambærilegur kostnaður hér á landi hafa verið um 115 milljarðar árið 2008¹⁷. Hver sem raunveruleg tala er, þá vitum við að stór hluti þessa kostnaðar er óumflyjanlegur, en hluta hans er hægt að hafa áhrif á með betri og markvissari fjarvistastjórnun, starfsendurhæfingu og áætlunum um endurkomu til vinnu.

Auk ávinnings einstaklinga og fyrirtækja af markvissri fjarvistastjórnun er ávinningur samfélagsins gríðarlegur. Bæði



vegna launakostnaðar og ekki síður vegna þess að með kerfisbundnum forvörnum er hægt að hafa áhrif á og takmarka þann fjölda einstaklinga sem hætta árlega á vinnumarkaði og fara á tímabundna eða varanlega örorku. Fjarvistastjórnun getur þannig verið fyrsta forvörn gegn keðju atvika og fjarvista sem geta leitt til tímabundinnar eða varanlegrar skerðingar á starfsgetu og lífsgæðum.

Samanburður veikindafjarvista milli landa og jafnvel milli fyrirtækja í sama landi er flókin, bæði vegna skorts á sameiginlegum skilgreiningum hugtaka og ekki síður vegna þess að áhrifaþættir fjarvista eru margir og vægi þeirra mismunandi í ólíkum fyrirtækjum. Meðaltöl fjarvista á vinnumarkaði geta verið til viðmiðunar en réttmætasta leiðin til samanburðar er ætíð sú að bera saman svipuð fyrirtæki eða stofnanir í sömu starfsgrein og fylgjast með þróun í eigin fyrirtæki.

Tengsl fjarvistastjórnunar við starfsendurhæfingu

Starfsendurhæfing er ferli sem starfsmönnum með skerta starfsgetu vegna veikinda eða slysa er boðið svo

þeir geti komið aftur í vinnu eða verið áfram í vinnu. Aðferðir við vinnutengda starfsendurhæfingu eru í samræmi við þarfir starfsmannsins og eru framkvæmanlegar á vinnustaðnum. Þær geta falist í að starfsmaðurinn eigi kost á hlutastarfi, breyttum vinnutíma, vinnuumhverfi eða starfsskyldum í ákveðinn tíma. Slíkar aðgerðir auka líkur starfsmannsins á að halda vinnu sinni og launum þrátt fyrir skammtíma- eða langtíma veikindi eða slysa. Fjöldi rannsókna hefur sýnt fram á fjárhagslegan ávinning slíkra aðgerða auk þess sem vinnutengd starfsendurhæfing hefur jákvæð áhrif á starfsfólk, framleiðni og kostnað vegna nýliðunar og afleysinga og styttr þann tíma sem fólk er frá vinnu vegna veikinda eða slysa.

Árangur markvissrar fjarvistastjórnunar

Mikilvægir eiginleikar stjórnenda í árangursríkri fjarvistastjórnun eru samskiptahæfileikar og samhygð. Þeir þurfa að geta talað við starfsmennina um endurkomu til vinnu og halda sambandi við þá sem eru í langtímafjarvist.

Rannsóknir hafa sýnt að stjórnendur þurfa að trúa á getu sína til að taka á fjarvistum áður en þeir ná árangri í fjarvistastjórnun. Þeir þurfa líka að þekkja hlutverk sitt og ábyrgð og hafa fengið viðeigandi fræðslu. Lykillinn að árangursríkri fjarvistastjórnun er sanngirni, sveigjanleiki og skilningur á einstaklingsbundnum kringumstæðum. Það er engin skynsemi að „meðhöndla“ einhvern með fótbrot eða bakverki á sama hátt og þann sem hefur eins dags fjarvistamynstur. Til að stjórna fjarvistum á árangursríkan hátt þarf stjórnandinn fyrst og fremst að nota góða dómgreind og skipuleg vinnubrögð. Án þessa hættir stjórnendum til að verða stífir og ósveigjanlegir í fjarvistastjórnun og nota reglur og aga á óviðeigandi hátt. Þess háttar hegðun vekur tortryggni og mótþróa og gerir starfsfólk mótfallið fjarvistastefnunni sem slíkrí.

Í rannsókn E. Tompa og fleiri¹⁸ kom í ljós að leiðir sem voru bæði árangursríkar og

fjárhagslega hagkvæmar fólu í sér:

- Að vinnustaður hafði fljótt samband við starfsmanninn
- Boð um vinnuaðlögun
- Samvinnu vinnustaðar og heilbrigðiskerfis (meðferðaraðila/læknis)
- Vinnuvistfræðilegt mat á vinnustað starfsmanns
- Raunhæfa áætlun um endurkomu til vinnu.

Vinnustaðir þurfa að leggja áherslu á þjálfun stjórnenda svo þeir hafi öryggi og þekkingu á fjarvistastjórnun. Traust og velvilji eru taldir grundvallarþættir í árangursríkri endurkomu til vinnu auk þess að vinna gegn félagslegum og samskiptalegum hindrunum.

Að lokum er mikilvægt að móta fjarvistastefnu fyrirtækis og vinnuferla í samstarfi við alla hagsmunaaðila. Hún þarf að vera í samræmi við lög og reglur og allir starfsmenn þurfa að þekkja hana. Víða erlendis hafa verið stofnaðir þverfaglegir vinnuhópar eða nefndir til að móta stefnu fyrirtækisins í fjarvistastjórnun og til að styðja þann starfsmann eða þá stjórnendur sem eiga að fylgja henni eftir.

Um höfundinn

Ingibjörg Þórhallsdóttir er sérfræðingur hjá VIRK. Hún er kennari og hjúkrunarfræðingur frá Háskóla Íslands, með meistarágráðu í notkun upplýsingatækni við gerð kennsluefnis frá Háskólanum í Iowa og framhaldsnám í stjórnun heilbrigðisstofnana frá sama skóla. Hún er ennfremur með meistarágráðu í Rannsóknum á heilbrigðisþjónustu og heilsuhagfræði frá Erasmusháskólanum í Hollandi. Hún hefur starfað sem stjórnandi, sérfræðingur og verkefnastjóri hjá einkafyrirtækjum og opinberum stofnunum og verið lektor við heilbrigðis-, hjúkrunarfræði- og lýðheilsudeildir háskólanna í Reykjavík og á Akureyri og stundakennari við Endurmenntunarstofnun.

Heimildir

1. John Selander, Economic Incentives for return to work in Sweden. In theory and in Practice, International Journal of Disability Management and Research. 2006, Vol 1, #1, 107-113.
2. Bultmann, U; Sherson, D; Olsen, J; Lysbeck-Hansen, C; Lund, T; Kilsgaard, J. Coordinated and Tailored Work Rehabilitation: A Randomized Controlled Trial with Economic Evaluation Undertaken with Workers on Sick Leave due to Musculoskeletal Disorders. J. Occup. Rehabil (2009) 19:81-93.
3. Waddell and Burton. Is Work Good for Your Health and Well-being? Sept 2006. London:TSO
4. Johnson, C.J; Croghan, E; Crawford, J;Joanne. The problem and management of sickness absence in the NHS: considerations for nurse managers. Journal of Nursing Management, 2003, 11, 336-342.
5. Dudley Lusted stjórnandi Corporate Healthcare Development at AXA PPP Healthcare í *CIPD Absence Survey 2009*. Sem tekin er saman af Paton, Nic, Occupational Health, 00297917, Sep2009, Vol. 61, Issue 9.
6. Confederation of British Industry (CBI) 2001, Dibben et al. 2001, HM Treasury 2001
7. Shaw ofl. 2006, A cntrrolled case study of supervisor training ti optimize response to injury in the food processing industry (Work; 26(2) 102- 14.
8. Veerman og fleiri í The role of organisational culturein sickness absence by Femke A. Reijenga, Astri Netherlands (IJDMR) 2006.
9. D. Mc Ananey. Stress, absence, an reintegration: Perceptions and Practice of Professionals in Six European Jurisdictions. IJDMR Vol1, no 1 2006, pp 31-34).
10. Confederation of British Industry (CBI) 2001, Dibben et al. 2001, HM Treasury 2001.
11. CIPD. Absence Management 2007. 8th annual survey report. July 2007. Sótt af vef: http://www.cipd.co.uk/subjects/hrpract/absence/_absmngt07.htm?IsSrchRes=124. Janúar 2010.
12. The Role of organisational culture in sickness absence, Femke A. Reijenga, ASTri IJDMR).
13. Lødemel,T; Wörn, R; Eyjólfsdóttir G.S; Ekenger, K; Simonsen, E. (2007) A Larger labour Force in the Nordic Countries, Confederations of Employers in the Nordic Countries.
14. Liberty Mutual (2009) 2009 Leadership Series, Incidental Absence. Best Practices in Tracking and Managing Incidental Absence. Liberty Mutual and Disability Management Employer Coalition.
15. Lødemel,T; Wörn, R; Eyjólfsdóttir G.S; Ekenger, K; Simonsen, E. (2007) A Larger labour Force in the Nordic Countries, Confederations of Employers in the Nordic Countries.
16. Black, C; Working for a healthier tomorrow. London:TSO, mars 2008. Sótt af vef: <http://www.workingforhealth.gov.uk/documents/working-for-a-healthier-tomorrow-tagged.pdf> 26. mars 2009
17. Fjálög 2008.Sótt af vef: <http://www.fjarmalaraduneyti.is/helstu-vidfangsefni/fjarlog/> 20. mars 2010
18. E. Tompa og fleiri. Systematic review of disability management interventions with economic evaluations. J. Occupational Rehabilitation 2008 , 18, 16-26.

Svava Jónsdóttir sérfræðingur hjá VIRK

Veikindafjarvistir á Norðurlöndum



Það sem getur haft áhrif á það hvort starfsmenn skrái sig veika eða komi til vinnu þrátt fyrir slappleika er starfsánægja, viðhorf til veikinda og viðhorf til stjórnenda.

Inngangur

Veikindafjarvistir á Norðurlöndunum jukust verulega á seinni hluta tífunda áratugarins og í byrjun 21. aldarinnar. Tíðni veikindafjarvasta í Svíþjóð og Noregi jókst mjög á tímabilinu 1999-2003. Svipaða sögu er að segja frá Danmörku en aukningin var ekki eins mikil. Á Norðurlöndunum eiga veikindafjarvistir í sífellt auknum mæli rót sína að rekja til geðrænna vandamála. Árið 2002 var 59% kostnaðar vegna veikindadaga á Norðurlöndum vegna geðraskana og einkenna frá stoðkerfi. Sambærileg þróun er í öðrum Evrópulöndum. Þróun veikindafjarvasta tengist samspili milli heilsu og líðanar starfsmanna og þeim kröfum sem gerðar eru á vinnustað.¹

Í nýlegri skýrslu frá 2008 um samanburð veikindafjarvasta á Norðurlöndunum kemur fram að veikindafjarvistir starfsmanna í Svíþjóð og Noregi á tímabilinu 1990-2006 voru fleiri og sveiflukenndari milli ára en í Danmörku, Finnlandi og á Íslandi. Meira en tífunda hver manneskja á vinnufærum aldri hefur í seinni tíð hætt á vinnumarkaði og farið á örorku í Noregi og Svíþjóð en um 7-8 % á hinum Norðurlöndunum.²

Samkvæmt sömu skýrslu var hlutfall veikindafjarvasta á Íslandi hjá starfsmönnum á aldrinum 20-64 ára um 2% á tímabilinu 2005-2006 og er þá miðað við upplýsingar frá Tryggingarstofnun Ríkisins (TR). Þessar upplýsingar gefa hins vegar ekki rétta mynd af stöðunni hér á landi þar sem TR hefur einungis mjög takmarkaðar upplýsingar um fjarvistir vegna veikinda hjá íslenskum fyrirtækjum og stofnunum. Í Danmörku voru veikindafjarvistir almennt undir 2% og um 2,5% í Finnlandi. Hlutfall fjarvasta í Noregi og Svíþjóð var um 3,8%-4,4% á tímabilinu 2001-2003, en lækkaði talsvert á árunum 2004-2006, eða var um 3,3%-3,5%. Á sama tíma hefur hlutfall veikinda í Danmörku og á Íslandi hækkað, en staðið nokkuð í stað í Finnlandi. Slík þróun hélt síðan áfram árið 2007 í öllum löndunum nema í Svíþjóð þar sem tíðni veikindafjarvasta hélt áfram að lækka. Í töflu 1. má sjá hlutfall veikindafjarvasta hjá starfsmönnum 20-64 ára árið 2007 á Norðurlöndunum fyrir utan Ísland.³

Tafla 1. Hlutfall veikindafjarvasta hjá starfsmönnum 20-64 ára árið 2007

Land	Veikindafjarvistir árið 2007 (%)
Danmörk	2,5
Finnland	2,6
Noregur	3,9
Svíþjóð	3,0

Tíðni veikindafjarvista á Íslandi

Upplýsingar um tíðni veikindafjarvista á Íslandi eru mjög mismunandi þar sem aðferðir við skráningu eru ólíkar. Samkvæmt norrænni skýrslu sem byggir á gögnum frá TR er talað um 2% veikindafjarvistir á Íslandi, en fram kemur á heimasíðu Samtaka atvinnulífsins að meðalfjöldi veikindadaga árið 2006 voru 8,4 dagar árið eða 3,8% vinnudaga á því ári. Gagnasafnið sem þessar tölur eru unnar úr heldur utan um skráningu veikindafjarvista frá fyrsta degi tilkynnta fjarvista hjá fyrirtækjum á Íslandi sem voru með meira en 11.000 starfsmenn og teljast vera þverskurður af almennu íslensku atvinnulífi fyrir utan opinbera aðila, þekkingarfyrirtæki og fyrirtæki með hærra menntunarstig. En tölulegar upplýsingar frá TR um fjarvistir miðað við fjölda einstaklinga sem sækja bótarétt sinn til TR vantar. Flestir starfsmenn sem koma til TR hafa átt langan veikindarétt hjá atvinnurekendum sínum og eða stéttarfélögum áður en þeir skrá sig hjá TR og því gefa þessar tölur ekki rétta mynd af stöðu mála.

Helstu ástæður veikindafjarvista

Ástæður veikindafjarvista geta verið margvíslegar og ekki bara tengdar heilsufari og líðan. Starfsánægja, viðhorf á vinnustað til veikinda og til stjórnunar geta haft áhrif á það hvort starfsmenn skrá sig veika eða komi til vinnu þrátt fyrir slappleika. Réttindi fólks til veikindafjarvista og greiðslna í veikindum, félagsleg staða, hvort fólk vinnur hjá því opinbera eða á almennum vinnumarkaði, viðhorf og norm samfélagsins hafa einnig mikil áhrif á tíðni veikindafjarvista.

Samkvæmt könnun sem gerð var í USA árið 2007 kemur fram að ástæður fyrir fjarveru frá vinnu eru margvíslegar; 34% voru fjarverandi vegna sjúkdóma og 66% voru frá vinnu af öðrum ástæðum, t.d. vegna fjölskyldumála (22%), vegna einkaerinda (18%), vegna streitu og álags (13%) eða að starfsmenn töldu sig eiga

rétt á veikindaleyfi (13%). Á þessu má sjá að starfsmenn eiga oft erfitt með að samþætta vinnu og einkalíf. Niðurstöður úr sömu könnun sýna sterk tengsl milli starfsánægju og veikindafjarvista. Í fyrirtækjum þar sem starfsánægja var sæmileg eða lítil, litu 44% atvinnurekenda á fjarvistir sem alvarlegt vandamál, en í fyrirtækjum þar sem starfsánægja var góð töldu 21% atvinnurekenda fjarvistir vera vandamál.⁴

Samkvæmt rannsóknum hefur lengd veikindafjarvista áhrif á líkur á örorku þannig að því lengur sem veikindafjarvistir vara því meiri líkur eru á örorku.⁵ Algengustu ástæður fyrir örorku hér á landi eru geðraskanir og stoðkerfisvandamál, hækkandi aldur er einnig áhættuþáttur örorku. Í töflu 2. má sjá skiptingu örorkulífeyrisþega á Íslandi eftir aldri og kyni.

dreifibréfi 1/2007 frá fjármálaráðuneytinu um veikindarétt opinberra starfsmanna er óvinnufærni skilgreind sem eftirfarandi:

„Starfsmaður er óvinnufær þegar hann er ófær til vinnu af heilsufarslegum orsökum. Óvinnufærnin þarf að stafa af sjúkdómi eða slysi og hafa slík áhrif á líkamlegt eða andlegt ástand starfsmanns að það hindri hann í að vinna starfið sem hann er ráðinn til eða sambærilegt starf í þágu vinnuveitanda.

Sjúkdómur eða áverki þarf ekki að leiða til óvinnufærni. Margir sjúkdómar og áverkar hafa engin eða mjög lítil áhrif á starfsgetu. Starfsmaður getur því verið óvinnufær til vissra starfa en ekki annarra. Starfsmaður er ekki óvinnufær ef sjúkdómur eða meiðsli eru því ekki til fyrirstöðu að hann leysi af hendi annað sambærilegt starf. Starfsmanni getur

Tafla 2. Örorkulífeyrisþegar, skipting eftir kyni og aldursbili 2008

Aldur	Örorkulífeyrisþegar		Hlutfall af íbúafjölda, 16-66 ára	
	Karlar	Konur	Karlar	Konur
16 - 19 ára	144	104	1,5%	1,1%
20 - 24 ára	272	228	2,3%	2,0%
25 - 29 ára	319	423	2,4%	3,5%
30 - 34 ára	324	541	2,7%	5,0%
35 - 39 ára	391	662	3,4%	6,2%
40 - 44 ára	522	942	4,6%	8,6%
45 - 49 ára	650	1077	5,6%	9,9%
50 - 54 ára	764	1215	7,1%	11,9%
55 - 59 ára	756	1261	8,2%	14,5%
60 - 64 ára	919	1467	12,4%	20,6%
65 - 66 ára	412	710	17,6%	29,3%
Samt. 16 - 66 ára	5.473	8.630	4,9%	8,3%

Skiptar skoðanir eru um það hvort samband sé á milli atvinnuleysis og veikindafjarvista. Margar rannsóknir, m.a í Svíþjóð og Noregi, hafa sýnt fram á neikvætt samband þar sem fram kemur að tíðni veikindafjarvista er oftast há þegar lítið atvinnuleysi er og því er ófugt farið þegar mikið atvinnuleysi er.⁶

Veikindaréttur

Veikindaréttur einstaklinga er mismunandi eftir kjarasamningum en samkvæmt

því borið skylda til að vinna ef hann er fær til þess og það hamlar ekki bata.⁷

Veikindarétturinn er mikilvægur réttur starfsmanna en samkvæmt ofangreindri skilgreiningu hafa margir sjúkdómar og áverkar engin eða mjög lítil áhrif á starfsgetu fólks og getur því starfsmaður verið óvinnufær til vissra starfa en ekki annarra. Því má segja að ekki sé alltaf beint samband á milli heilsu og fjarvista. Fjarvistir eru oft háðar því hvort starfsmaður geti staðið undir þeim kröfum sem gerðar eru til hans í vinnunni og

hvernig tekið er á veikindum og fjarvistum á vinnustað, í heilbrigðisþjónustunni og af félagslega kerfinu.

Samspil vinnuumhverfis og fjarvista

Samspil milli vinnuumhverfis, heilbrigðis og fjarvista er flókið. Vinnuumhverfið getur stuðlað að einkennum eða sjúkdómum sem leiða til fjarvista. Aðstæður í vinnunni geta líka haft áhrif á það hvort fólk ákveður að fara ekki til vinnu þegar því líður illa vegna einhvers sem tengist ekki starfi beint. Sálfélagslegar aðstæður á vinnustað geta leitt til fjarvista þótt ekki sé um sjúkdóm að ræða. Meiri líkur eru á því að einstaklingur með almennan slappleika velji að vera heima ef mikil streita og andlegt álag er á vinnustaðnum. Að sama skapi eru meiri líkur á því að starfsmaður komi fyrir til vinnu eftir veikindi eða slys ef hann er ánægður í starfi og vinnuumhverfið er gott og hvetjandi. Á heimasíðu danska stjórnendafélagsins www.lederne.dk kemur fram að í fyrirtækjum þar sem vinnuumhverfi er slæmt eru starfsmenn að meðaltali veikir fjórum dögum lengur en þar sem vinnuumhverfi er gott.

Rannsóknir benda til að þegar fólk hefur verið óvinnufært í nokkra mánuði dragi fljótt úr sjálfsöryggi og sjálfsbjargarviðleitni og þar með minnka líkur á því að viðkomandi fái starf á ný eða treysti sér til að fara á vinnumarkaðinn aftur. Þetta gildir bæði um öryrkja og þá sem verða atvinnulausir af öðrum ástæðum. Í Bandaríkjunum fer helmingur þeirra sem eru frá vinnu í meira en átta vikur ekki aftur út á vinnumarkaðinn og 85% þeirra sem eru frá vinnu í hálf ár eða lengur koma ekki aftur til starfa.⁸

Skammtíma og langtíma fjarvistir

Skilgreiningar á skammtíma og langtíma fjarvistum eru ekki samræmdar á Íslandi, né í öðrum löndum. Þær fara yfirleitt eftir réttindum til greiðslu (framfærslu) vegna

veikindaréttar. Sumstaðar er talað um skammtíma fjarvistir í 1-3 daga og allt upp í 2-4 vikur. Í sumum löndum eru langtíma fjarvistir skilgreindar umfram 2 vikur þegar réttur til framfærslu vegna veikinda fer yfir til opinbera aðila og í öðrum löndum gerist það ekki fyrir en eftir 28 daga. Þar sem skilgreiningar á skammtíma og langtíma fjarvistum eru mismunandi er erfitt að gera samanburð á tíðni fjarvista út frá skammtíma og langtíma fjarvistum.

Reynslan sýnir að fjarvistir aukast yfir vetrartímamann og að yngra fólk er mun oft frá vegna veikinda en þeir sem eldri eru. Konur eru oft frá vinnu vegna veikinda barna og er sú fjarvera oftast talin með í veikindatölum. Fram kemur í skýrslu sem byggð er á íslenskum gagnagrunni ráðgjafafyrirtækis að yngra fólk er oft frá vinnu og í stuttan tíma í einu, en tímalengd fjarvista eykst með aldri. Skráning fjarvista starfsmanna vegna veikra barna getur skýrt þennan

mun að einhverju leyti. Sjá nánar í töflu 3 um fjölda veikindadaga á árinu 2006 miðað við aldur starfsmanna. Meðalfjöldi veikindadaga í viðmiðunarhópnum var 8,4 dagar eða 3,8% vinnudaga á því ári.⁹

Í Svíþjóð eiga að minnsta kosti 26% langtíma veikindafjarvista rót sína að rekja til andlegrar vanlíðunar. Einkenni frá stoðkerfi eiga líka stóran þátt í fjarvistum. Í Noregi eiga 49% langtíma fjarvista rót sína að rekja til einkenna frá stoðkerfi (2002). Næst stærsti hópurinn er fjarverandi vegna andlegrar vanheilsu eða 19%. Í Danmörku eru einkenni frá stoðkerfi líka algeng orsök langtíma fjarvista en minna er vitað um þróunina varðandi aðra sjúkdóma. Þó er vitað að geðraskanir eiga stóran þátt í fjarvistum. Langtíma veikindafjarvistir í þessum löndum miðast yfirleitt við fjarvistir í meira en tvær vikur. Í danskri athugun, sem gerð var árið 2000, kom fram að fólk sem bjó við andlega vanheilsu var oft frá vinnu en aðrir. Andleg vanheilsa er

Tafla 3. Tíðni veikindadaga miðað við aldur starfsmanna árið 2006

Aldur starfsmanna	Fjöldi veikindadaga á ári	Hlutfall veikindafjarvista á ári
25 ára	14 dagar	6%
26 - 30 ára	12 dagar	5%
41 - 45 ára	5 dagar	2,3%
> 50 ára	6-7 dagar	3-3,5%

Heimild: Veikindafjarvistir 2000-2006 samkvæmt gagnagrunni InPro



orsök 15% þeirra fjarvista sem standa lengur en tvo mánuði og fólk sem á við slíka vanheilsu að stríða er 2–3 sinnum líklegra til að vera frá vinnu en aðrir.

Á Íslandi eru einkenni frá stoðkerfi og andleg vanheilsa algengustu orsakir örorku bæði meðal kvenna og karla.¹⁰ Á þessu má sjá að örorka hér á landi sem og annarsstaðar er ekki endilega vegna alvarlegra veikinda heldur yfirleitt vegna algengs heilsuvanda sem flestir eiga við að stríða einhverntíma á lífsleiðinni.

Kostnaður vegna veikinda og örorku

Kostnaður vegna veikindafjarvista er oft ekki sýnilegur þar sem launakerfi sjá um réttindi og útreikninga vega fjarveru starfsmanna og oft eru þeir útreikningar ekki greindir nægjanlega vel til að fá út heildarkostnað við fjarvistir starfsmanna. Mikill beinn og óbeinn kostnaður er vegna fjarvista og þar af leiðandi er mikið í húfi fyrir atvinnulífið að halda þeim í lágmarki. Beinn kostnaður er oftast vegna afleysinga og yfirvinnu og dæmi um óbeinan kostnað er þjálfunarkostnaður og minnkuð tímabundin framlegð eða aukin frávík vegna lítillar starfsreynslu og nýliðunar. Árið 2008 voru heildarlaun allra launamanna á Íslandi ásamt launatengdum gjöldum áætluð um 850 milljarðar króna. Ef miðað er við að hlutfall veikindafjarvista hafi verið um 4% vinnudaga það ár, má ætla að launagreiðslur í veikindum hafi numið ríflega 34 milljörðum króna. Við þá fjárhæð bætist síðan kostnaður vegna staðgengla þeirra sem voru fjarverandi, s.s. launakostnaður, yfirvinnu, minni framlegð og ýmiss annar kostnaður vegna röskunar á starfsemi, auk útgjalda sem starfsmaður verður sjálfur fyrir vegna veikinda sinna. Erfitt er að bera saman kostnað vegna fjarvista á Norðurlöndunum vegna breytilegra skilgreininga og forsendna í kostnaðargreiningu hjá löndunum. Á Íslandi hefur kostnaður TR sem hlutfall af vergri landsframleiðslu aukist frá 0,8% árið 1993 í 1,5% árið 2006. Þá er ekki reiknað með kostnaði atvinnurekenda

eða sjúkra- og lífeyrissjóða sem hefur verið um 50% hærri en kostnaður TR.¹¹ 15.677 einstaklingar voru á örorkulífeyri á Íslandi í byrjun árs 2010. Á árunum 1999-2009 fjölgaði örorkulífeyrisþegum um rúmlega 6.000 og hefur fjöldi örorkulífeyrisþega sem hlutfall af íbúafjölda á aldrinum 16-66 ára farið úr 5,5% á tímabilinu í 7,4%. Á árinu 2009 bættust 1.474 nýir öryrkjar við og hafa ekki áður verið fleiri. Töluverð aukning hefur orðið á fjölda ungra örorkulífeyrisþega. Hver einstaklingur sem fer á örorku kostar samfélagið tugi milljóna króna. Greiðslur TR vegna örorkulífeyris voru 17,2 milljarðar á árinu 2008 og greiðslur lífeyrissjóðanna námu um 8,4 milljörðum, sem er um 17% af heildargreiðslum þeirra til lífeyrisþega.¹² Á þessu má sjá að samfélagslegur kostnaður vegna veikindafjarvista og örorku er gríðarlegur og mikilvægt er að leita leiða til að minnka hann. Með markvissri fjarvistastjórnun og starfsendurhæfingu á vinnustöðum ætti að vera hægt að draga talsvert úr þessum kostnaði og þar með talið kostnaði sem atvinnulífið og einstaklingar verða fyrir vegna veikindafjarvista.

Stefna Norðurlandanna í takmörkun veikindafjarvista

Á undanförunum tveimur áratugum hefur kostnaður vegna veikindafjarvista og örorku verið vaxandi á Norðurlöndunum. Fyrir tilstuðlan sjúkratryggingastofnunar Svíþjóðar var hrundið af stað samstarfsverkefni meðal Norðurlandanna þar sem sjúkratryggingakerfin í löndunum voru borin saman og leiðir til að minnka veikindafjarveru skoðaðar. Niðurstaða þessarar vinnu birtist í skýrslu, Socialförsäkringsrapport 2008:1.

Á öllum Norðurlöndunum nema í Finnlandi er verið að innleiða miklar skipulagsbreytingar á tryggingakerfunum, til að auka skilvirkni og styðja betur við einstaklinginn í veikindafjarvistum og flyta fyrir endurkomu hans til vinnu. Á Íslandi eru fyrirhugaðar miklar kerfisbreytingar með endurskoðun á

örorkumatinu og áherslu á starfshæfni og virkni.¹³

Í Noregi og Svíþjóð er lögð áhersla á aukna ábyrgð atvinnurekenda varðandi veikindafjarvistir. Í Noregi bera vinnustaðir mikla ábyrgð á að fylgja veikindafjarvistum eftir og skipuleggja og framkvæma viðeigandi ráðstafanir til að auðvelda fólki að koma aftur til vinnu. Áður fyrr báru atvinnurekendur í Svíþjóð ábyrgð á að meta þörf starfsmanna fyrir starfsendurhæfingu, nú hefur verið fallið frá þessu, en þeir bera nú ábyrgð á að framkvæma og greiða fyrir aðgerðir sem tengjast starfsendurhæfingu á vinnustaðnum.

Í Danmörku eru ekki gerðar kröfur um að atvinnurekandi framkvæmi eða greiði fyrir starfsendurhæfingu, en áhersla er á ábyrgð starfsmannsins vegna endurkomu til starfa enda er starfsöryggi



á vinnumarkaði í Danmörku ekki eins mikið og á hinum Norðurlöndunum. Á undanförunum árum hefur þó verið lögð mikil áhersla á það í Danmörku að vinnustaðir beri samfélagslega ábyrgð og áhersla er lögð á að þeir taki þátt í starfsendurhæfingu og taki á móti einstaklingum með skerta starfsgetu.

Í Finnlandi hefur atvinnurekandinn óbeina ábyrgð, honum er skylt að skipuleggja og greiða fyrir starfsmannaheilsuvernd

á sínum vinnustað, honum ber einnig skylda til að framfylgja þeim tillögum sem starfsmannaheilsuverndin leggur til Atvinnurekandinn fær greiddan styrk á móti þessum kostnaði frá ríkinu.¹⁴

Fyrirkomulag vegna veikindaréttar á Íslandi er mjög frábrugðið því sem tíðkast á hinum Norðurlöndunum. Hér er veikindaréttur hjá atvinnurekanda oft mjög langur og fer eftir starfsaldri, eftir það hafa starfsmenn rétt til framfærslu frá sjúkrasjóði síns stéttarfélags áður en leitað er til TR, lífeyrissjóða eða sveitarfélaga með framfærslu. Auk þess er Ísland frábrugðið hinum Norðurlöndunum þar sem hér eru ekki í gildi lög eða reglugerðir um starfsendurhæfingu eða kröfur um aðgerðir atvinnurekenda. Í vinnuverndarlögunum kemur einungis fram að atvinnurekandi skuli tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu.

Áherslur í mótun sjúkratrygginga- og örorkukerfa Norðurlandanna síðastliðin tíu ár hafa verið í þá veru að auka ábyrgð atvinnulífsins og efla fjárhagslegan drifkraft og ábyrgð einstaklingsins. Krafa um virka þátttöku einstaklingsins á meðan hann er veikindaskrifaður hefur aukist verulega. Sem dæmi um það hafa í Danmörku og Noregi verið innleiddar reglur sem leyfa skerðingu á framfærslu (sjúkradagpeninga) ef virk þátttaka er ekki til staðar. Á sama tíma hefur ráðgjöf og viðhorf ráðgjafa hjá stofnunum í tryggingakerfinu breyst. Áhersla er á styrkleika einstaklingsins og hans ábyrgð og þátttöku í starfsendurhæfingu með það að markmiði að fara aftur á vinnumarkaðinn. Áhersla er á færni og getu en ekki á sjúkdómsgreiningar og takmarkanir. Aukin áhersla er á ráðgjöf og eftirfylgd einstaklinga í veikindum og fundi með atvinnurekendum þar sem horft er til vinnugetu og möguleika á að snúa aftur til starfa. Aðilar vinnumarkaðarins á Íslandi tóku frumkvæði í þessum efnum hér á landi og stofnuðu Starfsendurhæfingarsjóð á árinu 2008, sem byggir á samkomulagi í kjarasamningum. Hlutverk sjóðsins er að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar

örorku, með aukinni virkni, eflingu endurhæfingar og öðrum úrræðum. Starfsendurhæfingarsjóður starfar í náinni samvinnu við sjúkrasjóði stéttarfélaga. Þar hefur verið skipulögð ráðgjafabjónusta á sviði starfsendurhæfingar fyrir launamenn sem búa við skerta vinnugetu vegna heilsuþrests. Áhersla Starfsendurhæfingarsjóðs er snemmbært inngríp vegna veikindafjarvista, hvatning og ráðgjöf sem leiðir til aukinnar virkni og þátttöku í starfsendurhæfingu m.a. í samstarfi við atvinnurekendur. Sjá nánar á heimsíðu Starfsendurhæfingarsjóðs www.virk.is

Um höfundinn

Svava Jónsdóttir er sérfræðingur hjá VIRK. Hún er hjúkrunarfræðingur að mennt með starfsmannaheilsuvernd sem sérgrein og framhaldsmenntun á sviði mannauðsmála, verkefnastjórnunar og leiðtogaþjálfunar. Hún hefur starfað við starfsendurhæfingu í Svíþjóð og síðast liðin tíu ár hefur hún sinnt ráðgjafastörfum á sviði vinnuverndar, öryggismála og heilsuverndar starfsmanna.

Heimildaskrá

1. Veikindafjarvistir á Norðurlöndunum. 2003. Vinnueftirlitið, Reykjavík. 1. Útgáfa. Sótt 19.nóvember 2009 af www.vinnueftirlit.is.
2. Nordiska strategier för att begränsa sjukfråvaro. Socialförsäkringsrapport 2008:1. Försäkringskassan Sverige. Sótt 30. oktober 2009 af www.tr.is.
3. Sjukfråvaron i Sverige – på väg mot europeiska nivåer?. Socialförsäkringsrapport. 2009:10. Försäkringskassan Sverige. Sótt 19. nóv.2009 af [www. http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/resultater_sygefvaer.pdf](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/resultater_sygefvaer.pdf).
4. Sukanya Mitra. Managing Absenteeism and Presenteeism in the Workplace. 2008. Sótt 19.nóvember 2009 af www.cpa2biz.com/Content/media/PRODUCER_CONTENT/Newsletters/Articles_2008/Careers/Workplace.jsp.

5. Ásta Snorradóttir. 2008. Örorka meðal kvenna á Íslandi. Háskóli Íslands, Reykjavík.

6. Sjukfråvaron i Sverige – på väg mot europeiska nivåer?. Socialförsäkringsrapport. 2009:10. Försäkringskassan Sverige. Sótt 19. nóv.2009 af [www. http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/resultater_sygefvaer.pdf](http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/resultater_sygefvaer.pdf).

7. Fjármálaráðuneytið. 2007. Dreipbréf 1/2007 – Veikindaréttur. Sótt 3. desember 2009 af <http://www.fjarmalara-duneyti.is/starfsmenn-rikisins/dreipbréf/yprlit/2007>.

8. Gunnar Kr. Guðmundsson.2006. Erindi á Örorkuráðstefnu Landssamtaka lífeyrissjóða 6. apríl. Sótt 19.nóvember 2009 af <http://www.ll.is/?i=70>. Waddell, G., Burton, K. og Kenndall ,N. 2008, Vocational Rehabilitation: What Works, For Whom, and When. Sótt 6.desember 2009 af <http://www.workingforhealth.gov.uk/Resources/>.

9. Veikindafjarvistir 2000-2006 samkvæmt gagnagrunni InPro. 2008. Samtök atvinnulífsins. Sótt 19. nóvember af www.sa.is.

10. Veikindafjarvistir á Norðurlöndunum. 2003. Vinnueftirlitið, Reykjavík. 1. Útgáfa. Sótt 19.nóvember 2009 af www.vinnueftirlit.is.

11. Nordiska strategier för att begränsa sjukfråvaro. Socialförsäkringsrapport 2008:1. Försäkringskassan Sverige. Sótt 30. oktober 2009 af www.tr.is.

12. Starfsendurhæfingarsjóður VIRK (2009), Sótt 6.desember 2009 af www.virk.is. Samtök atvinnulífsins, Atvinna fyrir alla, febrúar 2010, og Heimasíða TR, www.tr.is.

13. Nordiska strategier för att begränsa sjukfråvaro. Socialförsäkringsrapport 2008:1. Försäkringskassan Sverige. Sótt 30. oktober 2009 af www.tr.is.

14. Resultater af sygefvaerforsknig 2003-2007. Merete Labriola, Thomas Lund, Karl Bang Christensen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København. Sótt 19.nóvember. 2009 af www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/resultater_sygefvaer.pdf.

Tíu ráð til að draga úr fjarvistum vegna veikinda

Fyrirtæki sem vilja draga úr fjarvistum vegna veikinda geta nýtt sér reynslu og þekkingu annarra í þessum efnum. Eftirfarandi tíu ráð hafa reynt vel:



1.

Skýr stefna og vinnureglur

Það er mikilvægt að hafa skýra stefnu og vinnureglur varðandi fjarvistir úr vinnu. Starfsmaðurinn þarf að vita við hvern hann á að hafa samband, hvernig má og á að hafa samband (t.d. símtal, eða tölvu-póstur, SMS) og fyrirvara á tilkynningu um fjarvist. Það þarf einnig að vera ljóst hvenær krafisterlæknisvottorðs og hvernig tekið er á tíðum veikindafjarvistum. Sanngirni og samræmi eru mikilvæg.

2.

Stuðningur

Það er mikilvægt að sýna starfsmanni stuðning ef hann þarf að vera lengur en einn til tvo daga frá vinnu vegna veikinda. Hringdu og kannaðu hvort vinnustaðurinn getur gert eitthvað. Láttu starfsmanninn vita að hans er saknað.

Flestir eru viðkvæmari en ella þegar þeir eru veikir eða slasaðir og því er mikilvægt að sýna jákvæðan stuðning. Ef einstaklingurinn finnur jákvæða strauma frá vinnustaðnum langar hann fyrr að fara aftur í vinnuna.

3.

Góð stjórnun

Það þarf að hvetja verkstjóra og aðra stjórnendur til að viðhafa góða stjórnun þegar kemur að veikindafjarvistum. Þeir sem sýna starfsmönnum skilning, stuðning og traust ná betri árangri en þeir sem hugsa bara um framleiðnina. Vænlegasta leiðin til árangurs er ekki sú sem einblínir á tapaðan vinnutíma starfsmannsins.

4.

Svigrúm

Svigrúm til fjarveru án þess að um veikindi sé að ræða þarf að vera til staðar. Æskilegt er að bjóða starfsmönnum sveigjanlegt vinnufyrirkomulag ef það er mögulegt. Fólki er mikilvægt að geta viðhaldið jafnvægi í einkalífi sínu án þess að þurfa að tilkynna sig veikt. Rannsóknir hafa sýnt að veikindafjarvistir aukast þegar frí er í skólum og foreldraskyldur og vinnuskyldur takast á um tíma fólks. Ef hægt er, má leysa þetta með því að gefa fólki færi á að vinna heima þegar vetrarfrí eða starfsdagar eru í skólum. Þannig geta foreldrar haft auga með börnunum á sama tíma og þeir sinna starfi sínu.

5.**Jákvætt starfsumhverfi**

Ef starfsmanni líður ekki vel í vinnunni eru meiri líkur á að hann sé oftast frá vinnu vegna veikinda. Vinnustaður þar sem hlustað er á starfsmanninn, vinnuálag er viðeigandi og sanngjarnt og stuðningur er frá yfirmönnum og samstarfsfólki stuðlar að vellíðan. Þegar fólki líður vel í vinnunni vill það vera þar.

6.**Hreinskilni og skilningur**

Starfsmaður sem upplifir óöryggi í vinnu er oftast frá vegna veikinda en sá sem er öruggur í starfi. Ef raunveruleg ástæða er fyrir óöryggi starfsmanns, þarf að ræða það við hann af hreinskilni og skilningi.

7.**Góður starfsandi**

Ágreiningur milli starfsmanna eða starfsmanna og yfirmanna er skaðlegur ef ekki er tekið á honum strax og af festu.

Hann getur leitt til aukinna fjarvasta og streitu á vinnustað og verður flóknari og dýrari eftir því sem hann nær að búa um sig lengur. Ekki láta togstreitu eyðileggja starfsandann.

8.**Hrós og umbun**

Láttu starfsmanninn vita að vinna hans er metin. Starfsmaður sem veit að hann skilar góðu verki er ánægður í vinnunni. Það getur haft áhrif á fjarvistir og marga aðra þætti sem varða vellíðan og árangur í vinnu.

9.**Sveigjanleiki**

Það er mikilvægt að gefa kost á aðlögun (á vinnuskyldu og vinnutíma) að vinnugetu ef hún er skert tímabundið. Einnig er mikilvægt að sýna skilning ef einstaklingur þarf að „skreppa“ frá skamma stund

vegna viðtals við sálfræðing eða lækni. Ef mikið mál er gert úr slíku er eins líklegt að næst þegar starfsmaðurinn þarf að hitta meðferðaraðila tilkynni hann sig veikan til að losna við óþægindi.

10.**Fjarvistarstefna og vinnuferli**

Það er mikilvægt að fylgja fjarvistastefnu og samræmdu vinnuferli sem henni tengjast fast eftir. Það þarf að vera skilningur og sveigjanleiki en starfsfókið þarf að skilja að ef það misnotar kerfið þá fylgja því afleiðingar. Ef um er að ræða reglubundnar og/eða tíðar fjarvistir þarf að taka á því fljótt, á sanngjarnan hátt og samkvæmt vinnureglum.

Höfundur: Gabrielle Lis. Sótt 8 desember 2009, af vefnum <http://www.rtwmatters.com/>.



Útgáfa VIRK

VIRK hefur gefið út kynningar- og fræðsluefni fyrir bæði starfsmenn og stjórnendur í atvinnulífinu. Hér er stutt kynning á því helsta. Hægt er að nálgast efnið á heimasíðu VIRK (www.virk.is) en einnig er hægt að hafa samband við skrifstofu VIRK og fá senda bæklinga og fræðsluefni eftir þörfum.



Verum virk

Kynningarbæklingur VIRK heitir „**Verum virk**“. Í honum er stutt kynning á hlutverki og verkefnum Starfsendurhæfingarsjóðs. Einnig er fjallað um hvaða þjónusta er í boði, hvar hana er að finna og hverjir eiga rétt á þjónustu. Þessi bæklingur er líka til á ensku og heitir hann þá „**Stay Active**“.



Úr veikindum í vinnu

Bæklingurinn „**Úr veikindum í vinnu**“ er ætlaður einstaklingum sem eru með skerta starfsgetu og inniheldur hann ýmis góð ráð og fróðleik um mikilvægi vinnunnar í bataferlinu. Einnig er að finna í honum ýmsar upplýsingar um þjónustu VIRK og þjónustu ráðgjafa í starfsendurhæfingu. Allir einstaklingar sem koma til ráðgjafa fá þennan bækling afhentan.



Vinnum saman

Fræðsluritið „**Vinnum saman**“ er ætlað stjórnendum og starfsmönnum í atvinnulífinu. Í því er fjallað um leiðir sem stuðla að farsælli endurkomu einstaklinga til vinnu eftir veikindi eða slys. Í ritinu eru einnig leiðbeiningar um samskipti fyrir starfsmenn, stjórnendur og atvinnurekendur og rætt um hlutverk ráðgjafa í starfsendurhæfingu ásamt ýmsum fróðleik um tengsl veikinda og vinnu.



Heimasíða

Heimasíða VIRK (www.virk.is) inniheldur ýmsan fróðleik bæði um starfsemi VIRK og einnig um starfsendurhæfingu bæði hérlendis og erlendis. Þar er t.d. að finna yfirlit þjónustu úrræðaaðila í starfsendurhæfingu eftir landshlutum og ýmsar fræðigreinar um starfsendurhæfingu.

Áhugavert erlent efni á vef VIRK

1. Managing Long-term Sickness Absence and Incapacity for Work

Leiðbeiningar um meðferð einstaklinga sem eiga í langtíma veikindum og búa við skerta starfsgetu. Leiðbeiningarnar eru hugsaðar fyrir atvinnurekendur, heilbrigðisstarfsfólk, einkum í heilsugæslu, aðra sérfræðinga og stjórnendur sem bera beina eða óbeina ábyrgð á stjórnun veikindafjarvista. Leiðbeiningarnar eru líka áhugaverðar fyrir trúnaðarmenn á vinnustöðum og stéttarfélög.

(National Institute of Clinical Excellence in Health (NICE) Mars 2009)

2. Recovery, Rehabilitation and Retention, Maintaining a Productive Workforce.

Hlutverk þessara leiðbeininga er að aðstoða starfsmannastjóra og aðra sem hafa með mannaforráð að gera við að:

- Styðja starfsmenn sem eiga við að stíða sálræn eða félagsleg vandamál sem hindra þá í vinnunni
- Endurhæfa starfsmenn sem hafa verið í veikindafjarvist um tíma vegna streitu eða geðrænna vandamála
- Viðhalda ráðningarsambandi við einstaklinga sem búa við fötlun eða skerðingu sem krefst aðlögunar á vinnuumhverfi og starfi viðkomandi, þannig að starfsmaðurinn geti lagt sitt af mörkum og unnið eftir getu

(Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) 2004)

3. Transforming Disability into Ability, Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People.

Skýrsla sem greinir frá hvernig þjóðir OECD hafa náð markmiðum um að gera fötluðu fólki og fólki með skerta starfsgetu kleift að taka þátt í samfélaginu og ná mannsæmandi fjárhagslegu sjálfstæði. Í skýrslunni er komist að þeirri niðurstöðu að hugmyndafræði sem byggir á virkni, snemmbæru inngripi, færri hindrunum

gegn því að vinna, gagnkvæmri ábyrgð og þátttöku atvinnurekenda sé vænleg til framtíðar.

(OECD 2003)

4. Red Flags/Green Lights: A Guide to Identifying and Solving Return-to-Work Problems

Leiðbeiningar um hvernig á að auka líkur á árangursríkri endurkomu fólks til vinnu. Í rannsóknunum sem leiðbeiningarnar byggja á var kannað hvers vegna sumir starfsmenn sem lenda í slysi og fá bætur til langs tíma koma aftur til vinnu eins og vænta má en aðrir ekki.

(Workplace Safety & Insurance Board Research Advisory Council. 2009)

5. Sygefravær – en fælles udfordring. Regeringens handlingsplan for at nedbringe sygefraværet.

Dönsk skýrsla um forvarnir og viðbrögð við veikindafjarvistum. Í inngangi ritar Claus Hjort Frederiksen Beskæftigelsesminister. „Ég tel að mörg okkar haldi að ef við erum veik, sé það besta sem við getum gert, að vera ekki í vinnunni og vera heima í friði og ró til að ná heilsu á ný. En það er alls ekki alltaf svo. Það getur í mörgum tilfellum verið heppilegra fyrir þann veika að vera virkur til dæmis með því að vinna nokkra tíma á viku eða vinna að öðrum verkefnum í vinnunni en vanalega“

(Regeringen 2008)

6. What Works at Work?

Skýrsla byggð á rannsóknum um hvaða inngrip á vinnustöðum skila árangri til að koma í veg fyrir algenga heilsuvanda hjá starfsmönnum.

Helstu niðurstöður:

- Inngrip þar sem starfsmaður og atvinnurekandi unnu saman að lausnum voru árangursríkari en ef

samvinna var ekki til staðar

- Vinnustaðir geta byggt upp árangursríkar forvarnir gegn algengum heilsuvanda
- Viðhorf starfsmanna skipta máli ekki síður en heilsa þeirra. Hugræn atferlismeðferð getur skilað árangri
- Inngrip þurfa að vera heildræn og taka til bæði einstaklingsbundinna þátta og þátta á vinnustað
- Samskipti og samvinna eru mikilvæg
- Núverandi aðferðir í fjarvistastjórnun byggja ekki alltaf á gagnreyndri þekkingu
- Rannsaka þarf betur áhrif vinnutengdra úrræða til að skilja flókið samspil vinnu og heilsu

(Corporate Document Services)

7. Working for a Healthier Tomorrow.

Skýrsla um leiðir til að endurbæta kerfi velferðar og heilsu í Bretlandi með hliðsjón af fólki á vinnualdri. Mikið hefur verið vísað í þessa skýrslu og hefur mörgum úrbótaverkefnum verið hrundið af stað í kjölfar hennar.

(TSO 2008)

8. Vocational Rehabilitation, What Works for Whom and When

Skýrsla sem tekur saman niðurstöður 450 rannsókna og skýrslna um árangur og kostnað í starfsendurhæfingu og er gagnreyndur grunnur fyrir stefnumótun í starfsendurhæfingu. Gefnar eru leiðbeiningar um hvaða úrræði eru líkleg til árangurs, fyrir hvern og hvenær. Niðurstaðan er meðal annars að vinnutengd starfsendurhæfing sé mikilvæg, en hún miðar að því að hjálpa fólki að vera áfram í vinnu eða fara aftur í vinnu, í samstarfi við atvinnurekendur og heilbrigðiskerfi.

(TSO 2008)

www.virk.is

Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður

Útgáfuár: 2010

Viðtöl á blaðsíðum 16, 18, 35, 42, 43, 45 eru tekin af Ragnhildi Sverrisdóttur blaðamanni

Viðtöl á blaðsíðum 21 og 36 eru tekin af Ingibjörgu Sveinsdóttur blaðamanni

Ljósmyndir: Eggert Jóhannesson, Lárus Karl Ingason, Jóhannes Long og Ásgrímur Örn Hallgrímsson

Útlit og umbrot: Atarna – Kristín María Ingimarsdóttir

Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir

Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja

ISSN 1670-8644



Alþýðusamband Íslands



