



ÁRSRIT UM STARFSENDURHÆFINGU 2020





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

Stjórn VIRK 2019-2020

Finnbjörn A. Hermannsson, formaður
Davíð Þorláksson, varaformaður

Meðstjórnendur

Garðar Hilmarsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Halldór Benjamín Þorbergsson
Hannes G. Sigurðsson
Hjördís Þóra Sigurþórsdóttir
Margrét Sigurðardóttir
Ragnar Þór Ingólfsson
Ragnar Þór Pétursson
Sólveig Anna Jónsdóttir
Sólveig B. Gunnarsdóttir
Unnur Sverrisdóttir
Þórey S. Þórðardóttir

Varamenn í stjórn

Georg Páll Skúlason
Guðrún Ágústa Guðmundsdóttir
Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir
Heiðrún Björk Gísladóttir
Kristín Þóra Harðardóttir
Lóa Birna Birgisdóttir
Sigurbjörn Sigurbjörnsson
Sonja Ýr Þorbergsdóttir
Sverrir Jónsson
Þórunn Sveinbjarnardóttir

Framkvæmdastjórn VIRK

Davíð Þorláksson
Finnbjörn A. Hermannsson
Heiðrún Björk Gísladóttir
Margrét Sigurðardóttir
Ragnar Þór Pétursson
Sólveig Anna Jónsdóttir

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, ritstjóri
Jónína Waagfjörð, ritstjóri
Auður Þórhallsdóttir
María Ammendrup
Vigdís Jónsdóttir, framkvæmdastjóri

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

2	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	Finnbjörn A. Hermannsson
4	Ávarp stjórnarformanns	Vigdís Jónsdóttir
6	Samvinna og samstarf	
12	VIRK framtíð	
14	VIRK í tölum	
16	Árangur VIRK	
18	Þrautseigja er ekki alltaf kostur	Viðtal við Önnu Njálisdóttur
21	Úr starfi VIRK	
22	Hvað getur vinnustaðurinn gert til að auðvelda endurkomu til vinnu?	Jónína Waagfjörð
26	Góður liðsandi ríkir hjá VIRK	Viðtal við Þorstein Gísla Hilmarsson
29	VIRK Atvinnutenging	
32	Verðlaun fyrir frábæran námsárangur	Viðtal við Herdísí Ósk Sveinbjörnsdóttur
34	Ungt fólk í starfsendurhæfingu	Sigurlaug Lilja Jónasdóttir, Svanhildur Nína Jónsdóttir og Gunnhildur Kristjánsdóttir
40	Mesta gleðin að sjá framfarir	Viðtal við Elsu Sigmundsdóttur
42	Hlustum og mælum - Til að ná fram því besta	Auður Þórhallsdóttir
46	VIRK hefur gert mig að betri manni	Viðtal við Jón Aðalstein Jónsson
50	Allskonar kvíði	Guðrún Ágústa Eyjólfsdóttir
54	Traustið er mikilvægt	Viðtal við Hólmfríði B. Þorsteinsdóttur
56	Úrræði og öflugt samstarf við þjónustuaðila og sífelld þróun	Ásta Sölvadóttir
59	Inntökuteymi VIRK	
60	Réttur til þjónustu hjá VIRK	
62	Þjónustukönnun VIRK 2019	
64	Forvarnarverkefni VIRK	Ingibjörg Loftsdóttir
69	Starfsendurhæfingarferillinn	
70	Skilgreining á kulnun	Berglind Stefánsdóttir
72	Að finna lausnir á kulnunarvandnum	Christina Maslach
80	Bókarýni	Þorsteinn Gauti Gunnarsson
82	Útgáfa VIRK	

FINNBJÖRN A. HERMANNSSON formaður stjórnar VIRK

ALDREI HAFA FLEIRI LEITAÐ TIL VIRK



”Markmiðið hlýtur að vera að ná til allra þeirra sem nýtt geta sér þá þjónustu sem í boði er til að bæta starfsgetu sína og auka lífsgæði. Hver einasti einstaklingur sem VIRK hjálpar til betra lífs er samfélaginu dýrmætur. En markmið okkar á að sjálfsögðu að vera að það sé ekkert að gera hjá VIRK.“

ÞAU ÁHRIF SEM KÓRÓNAVEIRAN HEFUR ÞEGAR HAFT Á ÍSLENSKT SAMFÉLAG MINNA OKKUR ENN OG AFTUR Á MIKILVÆGI GÓÐRAR HEILSU. ÞÓ AÐ FARALDURINN HAFI, ÞEGAR ÞETTA ER SKRIFAÐ, EKKI NÁÐ MIKILLI ÚTBREIÐSLU Á ÍSLANDI MÁ ÖLLUM LJÓST VERA AÐ ALMENN ÓSKERT STARFSGETA ER EIN AF LYKILSTOÐUM ÞESS SAMFÉLAGS SEM VIÐ BYGGJUM.

Á nýliðnu ári leituðu 2.092 einstaklingar í fyrsta sinn til VIRK. Að sama skapi var metfjöldi fólks útskrifaður, eða 1.428 manns. Þetta eru einstaklingar sem hafa ákveðið, með hjálp fagfólks VIRK, að setja heilsuna í fyrsta sæti. Samtals hafa 17.500 einstaklingar hafið starfsendurhæfingu á vegum VIRK frá því sjóðurinn var stofnaður. Það er á við íbúafjölda Garðabæjar. Yfir 80 prósent þeirra sem til VIRK hafa leitað hafa ekki haft starfsgetu vegna andlegra sjúkdóma eða stoðkerfisvandamála.

Fjárhagslegur ávinningur samfélagsins af starfsemi VIRK árið 2018 var af ráðgjafar-fyrirtækinu Talnakönnun metinn 17,2 milljarðar króna, að gefnum forsendum um afdrif einstaklinga ef þjónustu VIRK hefði ekki notið við. Rekstrarkostnaður þess árs var 3,1 milljarður króna. Þessar tölur gefa skýrt til kynna að eftir miklu getur verið að slægjast ef vel tekst til með endurhæfingu, en til að setja upphæðina í samhengi má þess geta að sama ár úthlutaði sitjandi ríkisstjórn 21 milljarði til heilbrigðismála.

Þó að fjárhagslegur ávinningur af starfsemi VIRK sé ótvíræður skiptir sá persónulegi ávinningur sem þeir sem þjónustunnar njóta mestu máli. Allar tölur benda í sömu átt. Þeim sem lokið hafa starfsendurhæfingu hjá VIRK líður betur en áður en þeir leituðu til sjóðsins; þeir hafa sterkari sjálfsmynd og mun meiri starfsgetu auk þess sem þeir meta bæði líkamlega og andlega heilsu sína betri. Þjónustukannanir VIRK sýna að þátt-takendur eru undantekningarlítið mjög ánægðir með þjónustuna og telja hana auka verulega lífsgæði sín og vinnugetu. Þetta eru hin raunverulegu verðmæti sem starfsemi VIRK leiðir af sér og hvatning til alls þess fólks og þeirra félaga sem að sjóðnum standa.

Hver einstaklingur dýrmætur

Þrátt fyrir að það sé áhyggjuefni hversu ört þeim fjölgar sem þurfa á endurhæfingu að halda er mikilvægt að vinna áfram að öflugu kynningarstarfi VIRK. Tölurnar

sem hér að ofan eru raktar, um ávinning af starfsemi VIRK, ættu hratt og örugglega að kveða í kútinn þá skoðun sem stundum heyrir um markaðssetningu sjúkdóma. Fjárhagslegur ávinningur af bættri heilsu fólks, að lífsgæðunum ónefndum, talar sínu máli og undirstrikar mikilvægi þess að VIRK haldi áfram á sömu braut; að rétta fólki hjálparhönd. Markmiðið hlýtur að vera að ná til allra þeirra sem nýtt geta sér þá þjónustu sem í boði er til að bæta starfsgetu sína og auka lífsgæði. Hver einasti einstaklingur sem VIRK hjálpar til betra lífs er samfélaginu dýrmætur. En markmið okkar á að sjálfsögðu að vera að það sé ekkert að gera hjá VIRK. Óhætt er að segja að ákveðin vitundarvakning hafi orðið undanfarin misseri um streitu og kulnun í starfi. Kulnun, sem er sálfræðileg lýsing á afleiðingum langvinnrar streitu, er áberandi innan margra starfsstétta. Síðast í febrúar var greint frá því að 40 prósent félagsráðgjafa sýna einkenni kulnunar, svo nýlegt dæmi sé tekið. Fregnir herma að áhrifa þessa sé þegar farið að gæta í ríkum mæli í sjúkrasjóðum stéttarfélaganna. Það er þungbært að horfa upp á vinnandi fólk á besta aldri missa starfsgetu vegna viðvarandi streitu og álags og nauðsynlegt að ráðast að rót vandans.

Mikilvægt skref til að draga úr álagi vinnandi fólks er stytting vinnuvikunnar. Mörg stéttarfélög sömdu um slíkt í síðustu samningum. Önnur félög, sem eru nú í samningaviðræðum eru með styttingu vinnuvikunnar sem höfuðbaráttumál sitt. Sem dæmi má nefna að 1. apríl styttist vinnuvika iðnaðarmanna í 37 dagvinnustundir og með viðbótarsamningum á vinnustað er hægt að stytta hana niður í 36 virkar vinnustundir.

Styttri vinnuvika dregur úr álagi

Rannsókn á tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar um styttri vinnuviku, sem hófst árið 2015, sýndi að styttri vinnutími auðveldaði starfsfólki að samræma vinnu og einkalíf og minnkaði álag á heimilinu. Bæði megindeleg rannsókn og þrjár kannanir sem gerðar voru á sex mánaða tímabili í tengslum við tilraunaverkefnið sýndu að marktækur munur mældist á vinnuálagi, starfsanda og jafnvægi á milli vinnu og einkalífs. Þátttakendum bar saman um að starfsánægja hefði vaxið, starfsandi hefði orðið betri, minna hefði verið um útréttingar á vinnutíma auk þess sem þeir sem áttu börn á leikskóla upplifðu meira svigrúm. Margir orðuðu það svo að þeim gengi betur að „púsla saman deginum“. Starfsfólkið upplifði bættu líkamlega og andlega heilsu. Mælingar benda einnig til þess að styttri vinnuvika komi ekki niður á afköstum starfsfólks og að ávinningurinn af því að vinna skemur sé bætt líðan og betri samskipti bæði í vinnu og heima fyrir.

Ef tilraunaverkefni Reykjavíkurborgar, og síðar ríkisins, um styttri vinnuviku gefur fyrirheit um heilsuávinning þeirra stétta sem undirritað hafa kjarasamning með styttri vinnuviku er ljóst að styttingin gengur hönd í hönd við markmið VIRK, sem er að efla starfsgetu einstaklinga og koma í veg fyrir heilsubrest og stefna þannig að aukinni þátttöku fólks á vinnumarkaði. Ef til vill hefur því fyrsta skrefið í því að vinda ofan af streitu vinnandi fólks verið tekið.

VIGDÍS JÓNSDÓTTIR framkvæmdastjóri VIRK

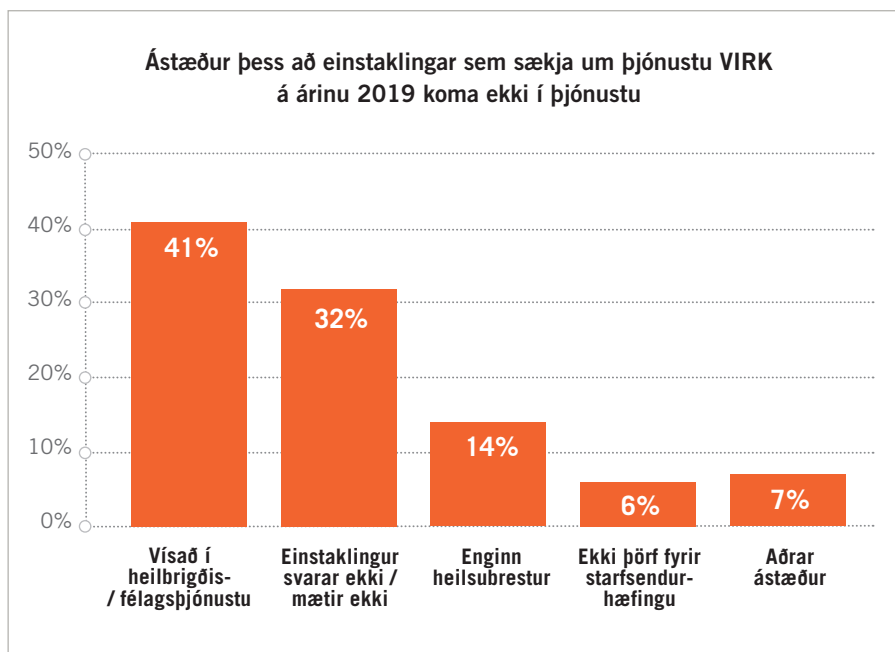
SAMVINNA OG SAMSTARF



“HLUTVERK VIRK ER AÐ EFLA STARFSGETU EINSTAKLINGA MEÐ HEILSUBREST SEM STEFNA AÐ AUKINNI ÞÁTTTÖKU Á VINNUMARKAÐI“ OG FRAMTÍÐARSÝN VIRK TIL ÁRSINS 2025 ER AÐ VIRK SKILI „SAMFÉLAGSLEGUM ÁVINNINGI MEÐ ÁRANGURSRÍKRI OG MARKVISSRI STARFSENDURHÆFINGU SEM MÆTIR ÞÖRFUM EINSTAKLINGA OG ATVINNULÍFS“.

Þessum setningum er ætlað að fanga meginhlutverk og framtíðarsýn VIRK á einfaldan og auðskilinn hátt og er þetta einn hluti af afurðum stefnumótunarvinnu sem farið var í hjá VIRK haustið 2019. Að þessari vinnu komu vel á annað hundrað einstaklingar. Þar á meðal stjórn VIRK, starfsmenn og ráðgjafar VIRK og margir af helstu samstarfs- og hagaðilum VIRK. Starfsemin var rædd í þaula og allir fengu að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Helstu niðurstöður þessarar stefnumótunarvinnu eru m.a. settar fram hér í ársritinu, á heimasíðu VIRK og í sérstökum bæklingi.

„Með því að skilgreina kulnun á þann veg sem gert er í nýju flokkunarkerfi WHO og tengja það eingöngu við atvinnu einstaklinga þá getum við hugsanlega verið markvissari í þeirri aðstoð sem veitt er auk þess sem ábyrgð vinnustaðarins verður skýrari og meira afmörkuð en verið hefur.“



Niðurstaða og afurð svona vinnu verður ekki sett fram nema að mjög takmörkuðu leyti sem orð á blaði. Það sem skiptir ekki síður máli í þessu samhengi er hversu margir gáfu sér tíma til að taka þátt í vinnunni og svo hvernig hún mun skila sér í áherslum og verkefnum til framtíðar. Í framhaldi af stefnumótunarvinnunni hafa verið skilgreind lykilverkefni með verkefnastjórum og þeim verður fylgt eftir á skipulagðan hátt næstu mánuði og ár. Ég er þakklát öllum þeim aðilum sem komu að stefnumótunarvinnu VIRK á síðasta ári og mun leggja áherslu á að unnið sé markvisst með þá þætti sem þar komu fram.

Árið 2019 var viðburðaríkt og annasamt hjá VIRK, aldrei hafa borist fleiri beiðnir um þjónustu og aldrei hafa fleiri verið í þjónustu VIRK. Á sama tíma átti sér stað mikil þróun í ýmsum verkefnum sem hafa það að markmiði að auka árangur og velferð. Hér á eftir verður farið yfir nokkra þætti úr starfsemi VIRK en greinar, viðtöl og tölulegar samantektir hér í ársritinu gefa nánari upplýsingar og innsýn inn í það fjölbreytta starf sem á sér stað á vegum VIRK á hverjum degi í samstarfi við þúsundir einstaklinga og nokkur hundruð fagaðila og stofnanir um allt land.

Fjöldi beiðna

3308 beiðnir um þjónustu VIRK bárust á árinu 2019. Af 3308 einstaklingum hófu 2092 einstaklingar þjónustu hjá VIRK. Um er að ræða metfjölda nýrra einstaklinga frá upphafi. Aukningin í fjölda nýrra

einstaklinga milli árána 2018 og 2019 er 6,6%. Skýringar á þessari aukningu eru margar, einstaklingum hefur bæði fjölgað á vinnumarkaði og svo má gera ráð fyrir að sífellt fleiri einstaklingar og fagaðilar séu meira meðvitaðir um starfsemi VIRK og því er fleirum beint inn í þjónustuna en áður.

Ástæður frávísana

Eins og sjá má á tölunum hér að ofan þá koma aðeins um 2/3 hlutar þeirra sem sækja um þjónustu inn í VIRK. Um 1216 einstaklingar sem sóttu um á árinu 2019 komu ekki inn í þjónustu. Hvað veldur því og hvað verður um þessa einstaklinga? Á myndinni hér á síðunni má sjá upplýsingar um helstu ástæður þess að einstaklingar koma ekki í þjónustu VIRK þrátt fyrir umsókn. Eins og sjá má þá er um 41% af þessum hópi vísað í heilbrigðiskerfið eða til félagsþjónustunnar, þar af er langflestum vísað í heilbrigðiskerfið. Þessi hópur er yfirleitt að glíma við heilsufarsvanda sem er það alvarlegur að starfsendurhæfing er ekki talin geta skilað árangri á þessum tímamarki. Dæmi um þetta er þegar heilsufarsvandi hefur ekki verið greindur eða meðhöndlaður innan heilbrigðiskerfisins á þann hátt að starfsendurhæfing geti hafist. Oft koma þessir einstaklingar síðar í þjónustu VIRK þegar staðan er orðin betri.

Aðrar ástæður þess að einstaklingar koma ekki í þjónustu VIRK þrátt fyrir umsókn eru jafnframt þær að einstaklingur fylgir umsókn sinni ekki eftir með því að svara spurningum eða mæta í viðtal. Eins geta

verið ýmsar aðrar ástæður svo sem að heilsubrestur sé ekki til staðar og ekki sé þörf fyrir þjónustuna á þeim tímamarki sem umsóknin er skoðuð. Rétt er að taka það sérstaklega fram að í langflestum tilfellum er einstaklingurinn sáttur við niðurstöðuna eftir að umsókn hefur verið skoðuð og ákvörðunin er oft tekin eftir samtal við viðkomandi einstakling.

Fleiri konur en karlar

Mun fleiri konur (71%) en karlar (29%) komu í þjónustu VIRK á árinu 2019 og svo hefur verið frá upphafi. Þó er þessi munur heldur að aukast. Á þessu er engin ein skýring og í raun þá er það verðugt athugunarefni að finna út úr ástæðum þessa. Það hefur verið bent á marga þætti sem eru líklegir eins og að konur gegni ennþá fleiri hlutverkum í daglegu lífi meðfram vinnu en karlar t.d. þegar kemur að umönnun barna og fjölskyldna almennt og svo að konur séu duglegri en karlar að leita sér aðstoðar í vanda. Þetta eru án efa líklegir og sterkir áhrifaþættir en þó þarf að rannsaka þetta betur og athuga hvort aðrir þættir geti líka skipt miklu máli í þessu samhengi.

Menntun

Einstaklingar sem leita til VIRK eru í öllum starfsstéttum, á öllum aldri og með fjölbreytta menntun og reynslu. Á undanföllum árum hefur fjöldi háskólamenntaðra einstaklinga aukist umtalsvert í þjónustu VIRK eins og sjá má á mynd í kaflanum „VIRK í tölum“ hér í ársritinu. Um er að ræða 78% fjölgun

” Það má sjá á öllum þeim mælikvörðum sem notaðir hafa verið um árangur VIRK að hann er mikill og þá gildir einu hvort skoðaðir eru fjárhagslegir mælikvarðar eða mat einstaklinga á áhrifum þjónustunnar á líðan þeirra og starfsgetu.“



háskólamenntaðra einstaklinga í þjónustu VIRK frá 2016 til 2019. Fjöldi einstaklinga með grunnskólapróf eða minna hefur alltaf verið umtalsverður hjá VIRK en þó má sjá á framangreindri mynd að það fjölgaði einnig talsvert í þessum hópi milli áranna 2018 og 2019.

Andleg vanlíðan og kulnun

Stór hluti þeirra einstaklinga sem leitar til VIRK glímur við vandamál af andlegum toga og hefur þess vegna átt erfitt með að sinna starfi. Eins og áður hefur verið nefnt hefur hlutfall háskólamenntaðra einstaklinga í þjónustu VIRK hækkað og þá sérstaklega sá hópur einstaklinga sem sinnir umönnunar- og framlínustörfum. Rannsóknir hafa sýnt að stærra hlutfall umönnunarstétta en annarra hópa glímur við einkenni kulnunar og tölur í gagnagrunni VIRK gefa einnig þessar vísbendingar. Á sama tíma hefur umræða um kulnun aukist mikið í samfélaginu og menn eru orðnir óhræddari við að stíga fram og tjá sig um reynslu sína af kulnun og örmögnun.

En hvað er kulnun? Er um það að ræða að aðstæður einstaklinga séu almennt verri nú hvað þetta varðar en áður eða er umræðan einfaldlega orðin opnari og viðurkenndari í samfélaginu? Og hvert leiðir þessi umræða okkur? Verður hún til þess að vekja okkur til umhugsunar um að bæta vinnuaðstæður og huga betur að andlegri og líkamlegri heilsu okkar eða getur umræða af þessum toga haft einhverjar neikvæðar afleiðingar? Er t.d. hættu á því að einstaklingar með

alvarleg einkenni spegli sig of mikið í umræðunni sem getur þá orðið til þess að þeir fá ekki rétta aðstoð eða meðferð við sínum raunverulega heilsubresti?

Í grein Berglindar Stefánsdóttur, sálfræðings og sérfræðings hjá VIRK, hér í ársritinu er fjallað um skilgreiningu á kulnun samkvæmt flokkunarkerfi Alþjóðaheilbrigðisstofnunarinnar (WHO). Þar kemur m.a. fram að WHO skilgreinir ekki kulnun sem röskun eða sjúkdóm heldur þátt „sem hefur áhrif á heilbrigðisástand og samskipti við heilbrigðisþjónustu“. WHO hefur jafnframt í uppfærðu flokkunarkerfi sínu (ICD-11) farið frá því að flokka kulnun



sem vandamál tengt einstaklingnum sjálfum og erfiðleikum hans við að stjórna sínu lífi, í að flokka það sem vandamál tengt atvinnu eða atvinnuleysi. Í nýju flokkunarkerfi er þannig sjónum beint eingöngu að vinnu einstaklingsins en ekki öðrum persónulegum þáttum. Þetta nýja flokkunarkerfi var gefið út síðasta sumar og verið er að innleiða það víða um heim. Það hefur ekki enn verið innleitt hér á landi.

Það er mikilvægt að ná samstöðu um skilgreiningu á kulnun til að unnt sé að aðstoða einstaklinga á réttan hátt í þeim vanda sem þeir takast á við í sínu lífi. Með

því að skilgreina kulnun á þann veg sem gert er í nýju flokkunarkerfi WHO og tengja það eingöngu við atvinnu einstaklinga þá getum við hugsanlega verið markvissari í þeirri aðstoð sem veitt er auk þess sem ábyrgð vinnustaðarins verður skýrari og meira afmörkuð en verið hefur. Skýrari ábyrgð allra aðila getur síðan orðið til að gera aðstoð og meðferð skilvirkari og árangursríkari.

Þetta er hins vegar ekki einfalt því oft er það þannig að um er að ræða samspil erfiðra aðstæðna bæði í einkalífi og starfi sem verður til þess að einstaklingar glíma við alvarleg einkenni kulnunar, kvíða og þunglyndis og það er ekki alltaf auðvelt að greina orsök og afleiðingu. Það hlýtur þó alltaf að vera vænlegra til árangurs að reyna að afmarka, skýra og skilgreina þá þætti sem unnið er með hverju sinni í stað þess að fella undir eina skilgreiningu mjög fjölbreytt einkenni, aðstæður og líðan einstaklinga sem geta átt grunn í alvarlegum vanda og fjölbreyttum aðstæðum. Það er líka mjög mikilvægt að skilgreina vel ábyrgð mismunandi aðila í þessum aðstæðum þannig að hver og einn geti raunverulega tekist á við sinn þátt vandans. Þannig geta atvinnurekendur vel borið ábyrgð á því að vinnuaðstæður einstaklinga séu góðar og stuðningur á vinnustað sé nægur og góður en við getum ekki ætlað atvinnurekendum að bera ábyrgð á líðan einstaklinga sem skapast af erfiðum persónulegum aðstæðum og áföllum utan vinnustaðarins. Á sama hátt þurfa einstaklingar að fá stuðning við hæfi bæði í vinnu og utan vinnu eftir aðstæðum hverju sinni.

Árangur VIRK

Það er mikilvægt að finna leiðir til að meta og mæla árangur VIRK á hverjum tíma og unnt er að fá mikilvægar vísbendingar um árangur og ávinning af starfsemi VIRK á grundvelli upplýsinga í gagnagrunni VIRK. Fyrirtækið Talmakönnun hefur undanfarin 7 ár reiknað ávinning af starfi VIRK á grundvelli ópersónugreinanlegra gagna úr gagnagrunni VIRK að gefnum ákveðnum forsendum. Einnig eru einstaklingar í þjónustu beðnir um að meta eigin ávinning af þjónustunni í gegnum þjónustukönnun í lok þjónustu. Niðurstöður allra þessara mælinga má sjá hér í ársritinu í kaflanum „Árangur VIRK“.

Samanburður á starfsemi VIRK við þróun á fjölda örorkulífeyrisþega er eðlileg í ljósi þess markmiðs VIRK að koma í veg fyrir að einstaklingar detti út af vinnumarkaði og verði örorkulífeyrisþegar. Það er þó hægara sagt en gert því í því felst sú áskorun að áætla hver þróun nýgengis örorku hefði orðið ef þjónusta VIRK hefði ekki notið við. Mat á árangri VIRK verður að byggja á þeim þáttum sem VIRK hefur stjórn á. Árangursrík starfsendurhæfing er vissulega mikilvæg forsenda þess að unnt sé að draga úr nýgengi örorku en hún dugar ekki til ein og sér.

Mikilvægir þættir sem VIRK hefur enga stjórn á ráða miklu um nýgengi örorku. Áhrifabættirnir eru fjölmargir og flóknir og rannsóknir og reynsla sýna að árangur næst yfirleitt ekki nema tekið sé heildstætt á öllum þáttum sem skipta máli. Um það hefur verið ítarlega fjallað í fyrri ársritum VIRK (sjá t.d. ársrit 2017 bls. 6-19).

Stofnaðilar VIRK litu svo á að aukin starfsendurhæfing væri einn þáttur í kerfisbreytingu sem þyrfti að eiga sér stað til að sporna gegn vaxandi örorkutíðni. Sú kerfisbreyting hefur ekki átt sér stað. Það er því ekki sanngjarnt eða raunhæft að meta árangur af starfsemi VIRK út frá stærðum sem eiga sér fjölmarga og sterka áhrifavalda aðra en þá sem snúa að starfsendurhæfingu og skipulagningu hennar.

Það má sjá á öllum þeim mælikvörðum sem notaðir hafa verið um árangur VIRK að hann er mikill og þá gildir einu hvort skoðaðir eru fjárhagslegir mælikvarðar eða mat einstaklinga á áhrifum þjónustunnar á líðan þeirra og starfsgetu. Við munum halda áfram

að mæla ávinning VIRK á allan mögulegan máta og leita fleiri leiða til að þróa og bæta þær aðferðir sem mögulegt er að nota til að mæla árangur VIRK á hverjum tíma.

Þróun og breytingar

VIRK er ung stofnun. Það eru tæplega 12 ár síðan skipulagsskrá VIRK var sett saman og fyrsti starfsmaðurinn var ráðinn til starfa í ágúst 2008. Þróunin hefur verið hröð og á hverju ári hafa átt sér stað umtalsverðar breytingar í starfsemiinni. Það er eðlilegt í ljósi aðstæðna og einnig í ljósi þess að starfsendurhæfing er í raun nokkuð nýtt fag og á heimsvísu á sér stað mikil þróun og miklar breytingar innan fagsins. Rannsóknir fer fjölgandi og þekking eykst. Starfsendurhæfingarferillinn hjá VIRK hefur þannig breyst mjög mikið á undanföllum árum sem og hlutverk allra sem koma að

við fyrirtæki og stofnanir um allt land. Hér er um að ræða verkefni sem hefur það að markmiði að aðstoða sérstaklega þá einstaklinga sem ekki hafa fulla vinnugetu í lok starfsendurhæfingarferlis hjá VIRK og þurfa því sértæka og aukna aðstoð út á vinnumarkaðinn. Í dag eru starfandi 13 atvinnulífstenglar hjá VIRK í 11,8 stöðugildum. Um 1200 fyrirtæki eru skráð í gagnagrunn VIRK og hafa þannig á einn eða annan hátt tekið þátt í verkefninu og af þessum 1200 fyrirtækjum hafa 300 fyrirtæki undirritað sérstakan samstarfssamning við VIRK. Á árinu 2019 urðu til 179 störf hjá þessum fyrirtækjum fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Þetta eru störf sem unnt er að fullyrða að annars hefðu ekki staðið þessum einstaklingum til boða og því er ljóst að þetta verkefni skilar miklum ávinningi fyrir bæði viðkomandi einstaklinga og samfélagið í heild sinni. Sjá



ferlinu, einstaklingsins sjálfs, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK sem og utanaðkomandi fagaðila. Þessi þróun mun halda áfram í takt við aukna þekkingu og reynslu.

Á undanföllum tveimur árum hefur einnig átt sér stað mikil þróun hjá VIRK í bæði forvörnum og atvinnutengingu. Stjórn VIRK ákvað á árinu 2018 að fara af stað með sérstakt þróunarverkefni um forvarnir til þriggja ára. Verkefnið hefur gengið mjög vel og gerð er grein fyrir stöðu verkefnisins í grein Ingibjargar Loftsdóttur hér í ársritinu.

Atvinnutenging í starfsendurhæfingu hefur verið aukin gríðarlega hjá VIRK á undanföllum árum með tilkomu sérstakra atvinnulífstengla sem eru í virku samstarfi

nánari umfjöllun um VIRK atvinnutengingu í grein Jónínu Waagfjörð hér í ársritinu.

Starfsendurhæfing á tímum COVID-19

Þegar þetta er skrifað hefur COVID-19 haft mjög mikil áhrif á samfélagið allt. Samkomubann er í gildi umfram 20 manns og búið er að loka aðgengi að fjölbreyttri þjónustu í samfélaginu. Við svona aðstæður þarf að fara nýjar leiðir í starfsendurhæfingu og tryggja þjónustu og stuðning í aðstæðum sem enginn hefur reynt áður.

Starfsmenn og ráðgjafar VIRK hafa undanfarnar vikur lagt sig alla fram um að aðlaga

VIRK FRAMTÍÐ



“Í flóknu kerfi er alltaf hægt að gera betur og það er hlutverk allra aðila velferðarkerfisins að leita sífellt nýrra leiða til að bæta þjónustu og samvinnu milli kerfa og stofnana.”



starfsemi VIRK að þeim aðstæðum sem hafa skapast í samfélaginu í kjölfar COVID-19. Mikil áhersla hefur verið lögð á það hjá VIRK að halda úti eins góðri þjónustu og unnt er í gegnum fjárfundabúnað, síma og net og var strax farið í að fjárfesta í öruggum fjárfundabúnaði til að taka viðtöl við einstaklinga í þjónustu. Auk þess var ákveðið að auka fjölda viðtala við þá einstaklinga í þjónustu sem það þyrftu þannig að þeir myndu upplifa þétt utanumhald og góða þjónustu á þessum tímum. Sérstakir þjónustupakkar voru útbúnir fyrir einstaklinga í starfsendurhæfingu hjá VIRK sem gerir þeim kleift að sinna ákveðinni endurhæfingu heima fyrir og þjónustuaðilar um allt land hafa einnig brugðist vel við kalli um að auka framboð af fjárræðum.

Flestir starfsmenn og ráðgjafar VIRK vinna að heiman og þrátt fyrir að aðstæður séu misjafnar til heimavinnu milli manna þá hafa allir lagt sig fram um að gera sitt besta við að veita góða þjónustu og hvatningu til einstaklinga í erfiðum aðstæðum.

Það var einnig ákveðið í samráði við Tryggingastofnun ríkisins að halda sérstaklega utan um þá einstaklinga sem voru komnir að útskrift en höfðu hvorki starf né trygging stuðning frá öðrum kerfum á meðan þetta ástand hefur varað. Þessir einstaklingar hafa getað verið áfram í þjónustu VIRK og hafa fengið stuðning, hvatningu og aðstoð í formi sérstakra „bakslagsvarna“ til að fleyta þeim í gegnum þennan tíma.

Það hefur verið sérstaklega ánægjulegt að sjá fjölda starfsmanna og ráðgjafa VIRK vinna saman sem einn maður í að breyta og finna nýjar leiðir í þjónustu á örskömmum tíma. Á svona tímum kemur það vel í ljós hversu hæfir starfsmenn og ráðgjafar VIRK eru til að aðlagast breyttum aðstæðum og krefjandi umhverfi. Það er líka mjög ánægjulegt að upplifa mismunandi og ólíkar stofnanir vinna saman á þessum tíma í að finna góðar lausnir með hagsmuni einstaklinganna í huga.



Vinum saman

VIRK gegnir mikilvægu hlutverki í íslensku samfélagi. Á hverjum tíma eru þúsundir einstaklinga í þjónustu VIRK og ná flestir mjög góðum árangri. Vandamál einstaklinganna eru flókin, einstaklingsbundin og kalla á lausnir sem geta þar af leiðandi einnig orðið flóknar, einstaklingsbundnar og krefjast samstarfs við marga ólíka aðila.

Þjónusta og starfsemi VIRK byggir á góðu samstarfi margra ólíkra aðila. Í stjórn VIRK sitja fulltrúar allra helstu aðila vinnu-markaðarins hér á landi auk fulltrúa Landssamtaka lífeyrissjóða og félagsmálaráðuneytisins, samtals 14 aðilar. VIRK vinnur náið með stéttarfélögum um allt land, lífeyrissjóðum, heilsugæslustöðvum og öðrum heilbrigðisstofnunum, félagsþjónustu sveitarfélaga, endurhæfingaraðilum, Tryggingastofnun ríkisins og Vinnumála-stofnun auk nokkur hundruð úrræðaaðila sem koma með beinum hætti að þjónustu við einstaklinga í starfsendurhæfingu. Starf VIRK er því flókið og vandasamt og það skiptir verulegu máli bæði fyrir VIRK, velferðarkerfið í heild sinni og ekki síst fyrir einstaklinga í þjónustu að samstarf allra þessara aðila sé gott og að það sé ávallt sameiginlegt markmið allra aðila að auka þátttöku og velferð einstaklinga í vanda.

Í flóknu kerfi er alltaf hægt að gera betur og það er hlutverk allra aðila velferðarkerfisins að leita sífellt nýrra leiða til að bæta þjónustu og samvinnu milli kerfa og stofnana. Til að slíkt sé mögulegt þá er mikilvægt að menn komi sér saman um sameiginlega sýn þar sem hagsmunir einstaklinga og samfélagsins í heild sinni eru í forgrunni. Til viðbótar við það þá þurfum við að hlusta, miðla og bera virðingu fyrir sjónarmiðum og aðstæðum hver annars. Við erum á margan hátt á góðri leið en getum gert betur og það er verkefni okkar allra að taka þátt í þeirri vegferð af ábyrgð og einurð.

Hlutverk VIRK

Hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga með heilsubrest sem stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði

- VIRK veitir markvissa og árangursríka þjónustu á sviði starfsendurhæfingar
- VIRK nýtir þekkingu, rannsóknir og reynslu til að tryggja samþætta, árangursríka og örugga þjónustu
- VIRK veitir þjónustu í samstarfi við stéttarfélög, fagaðila, fyrirtæki og stofnanir um allt land
- VIRK vinnur með atvinnulífina að því að skapa fjölbreytt tækifæri fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu
- VIRK stuðlar að auknum rannsóknum og þróun á sviði starfsendurhæfingar
- VIRK sinnir forvörnum, þróunarverkefnum og fræðslu með það að markmiði að auka þátttöku einstaklinga á vinnumarkaði

Framtíðarsýn VIRK 2025

VIRK skilar samfélagslegum ávinningi með árangursríkri og markvissri starfsendurhæfingu sem mætir þörfum einstaklinga og atvinnulífs

- Þjónustan er straumlínulöguð og þrepaskipt út frá vanda einstaklinga
- Skilvirkt og öflugt samstarf er við fagaðila, vinnustaði, stéttarfélög, lífeyrissjóði og stofnanir um allt land
- Almenn vitneskja er um ávinning af starfi VIRK og rétt einstaklinga til þjónustu hjá VIRK
- Atvinnutenging VIRK stuðlar að auknum tækifærum á vinnumarkaði fyrir einstaklinga með heilsubrest
- Forvarnarverkefni VIRK stuðlar að heilsusamlegu starfsumhverfi og eykur þannig þátttöku einstaklinga á vinnumarkaði
- VIRK er fyrirmyndar vinnustaður þar sem lögð er áhersla á vellíðan og árangur starfsmanna

Samhliða innleiðingu á stefnu VIRK verður horft til heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna. Unnið verður sérstaklega að heimsmarkmiðum um heilsu og vellíðan, góða atvinnu og hagvöxt og aukinn jöfnuð.



Gildi VIRK

Fagmennska

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

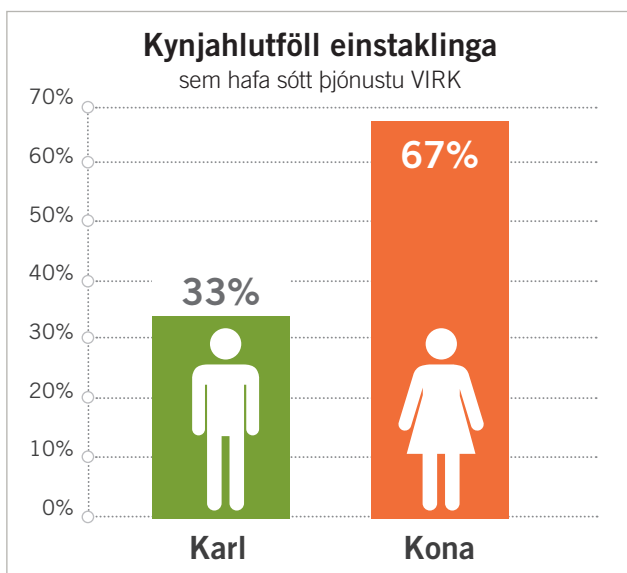
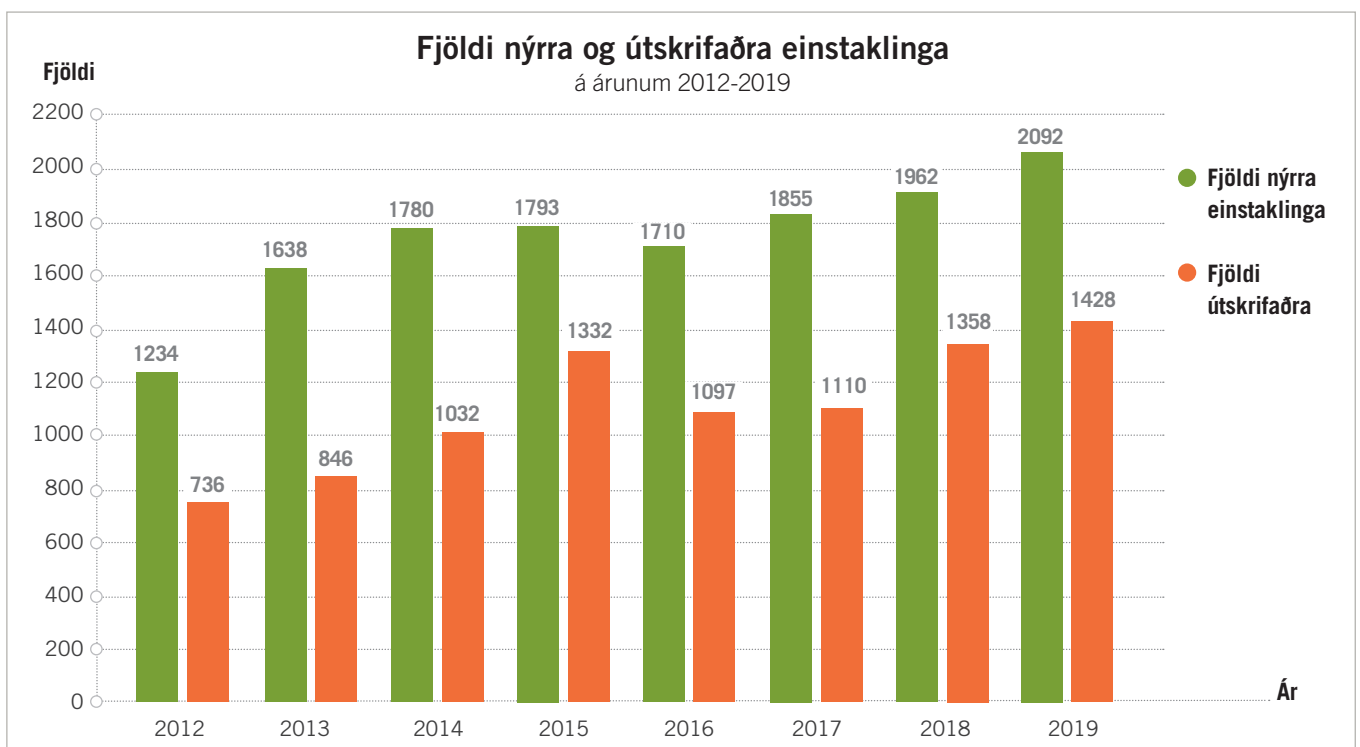
Metnaður

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



VIRK Í TÖLUM

- VIRK Starfsendurhæfingarsjóður er sjálfseignarstofnun stofnuð árið 2008 af helstu samtökum stéttarféлага og atvinnurekenda á vinnumarkaði.
- Árið 2012 bættust lífeyrissjóðir í hópinn og 2015 var samið um aðkomu ríkisvaldsins að VIRK.
- Um VIRK gilda lög 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsendurhæfingarsjóði.
- Hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga með heilsubrest sem stefna að aukinni þátttöku á vinnumarkaði.
- Tilgangur með þjónustu á vegum VIRK er að aðstoða fólk við að komast til vinnu. Um er að ræða markvissa ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar.

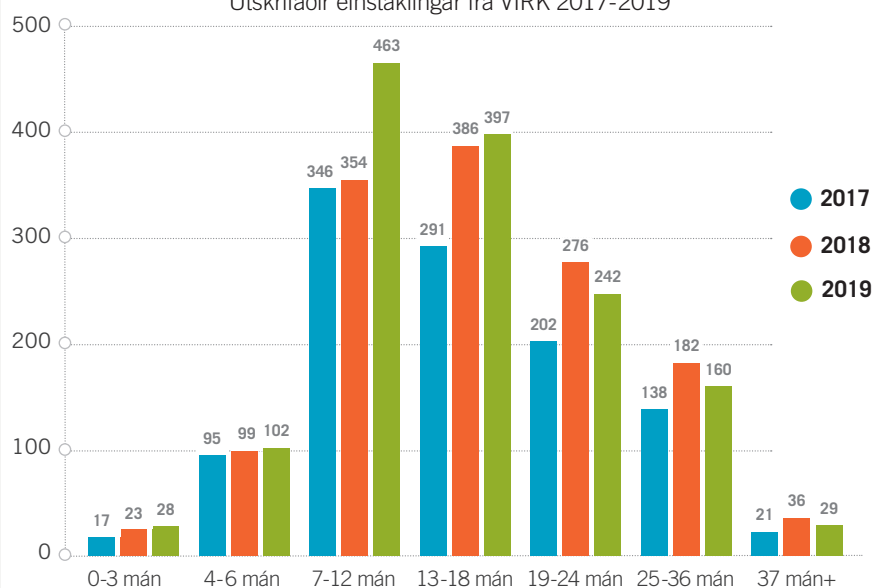


Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2019

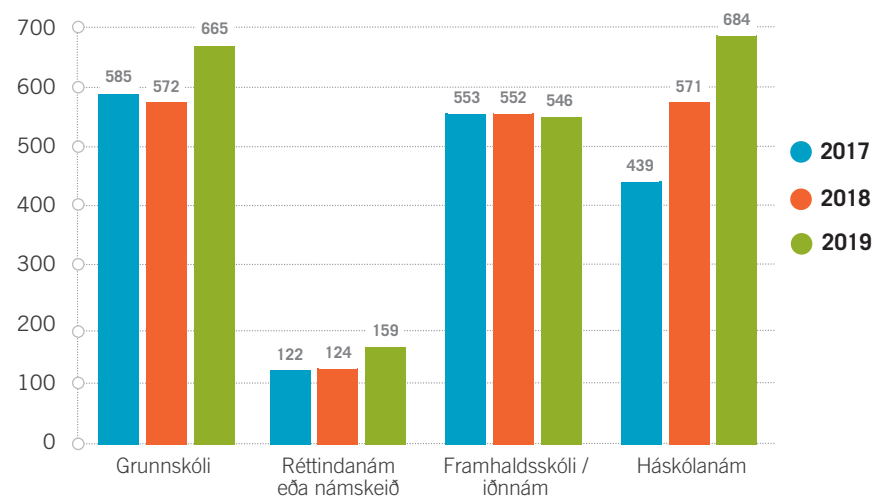
Heildarfjöldi sem byrjað hefur hjá VIRK	17.157
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.571
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu (útskrifast)	10.135
Fjöldi sem hefur hætt þjónustu	4.451

VIRK
Í TÖLUM**Tímalengd í þjónustu – fjöldi**

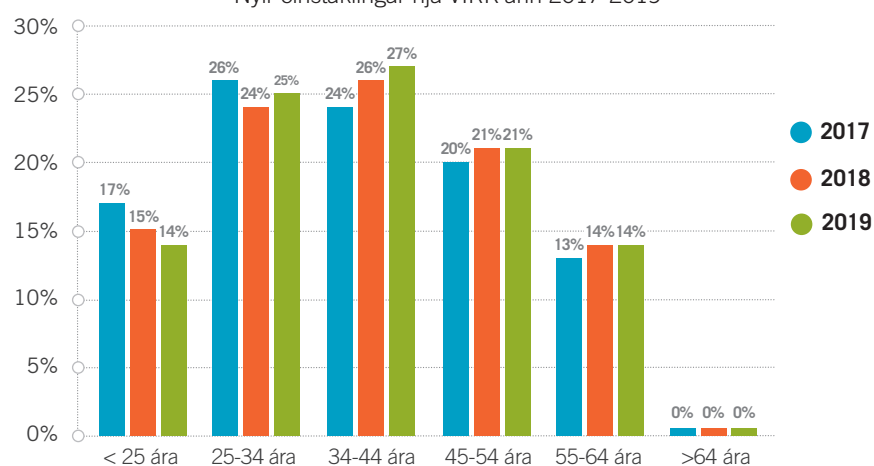
Útskrifaðir einstaklingar frá VIRK 2017-2019

**Menntunarsstig**

Nýir einstaklingar hjá VIRK árin 2017-2019

**Aldursdreifing - hlutfall**

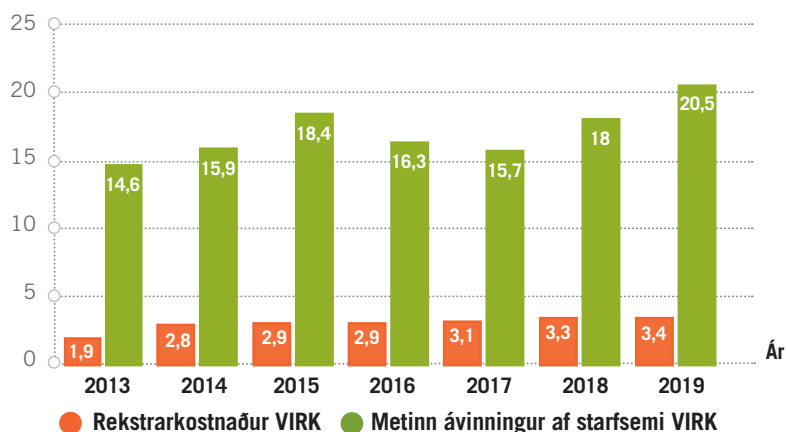
Nýir einstaklingar hjá VIRK árin 2017-2019



ÁRANGUR VIRK

Rekstrarkostnaður og ávinningur af starfi VIRK á árunum 2013-2019
á föstu verðlagi í milljörðum króna

Milljarðar kr



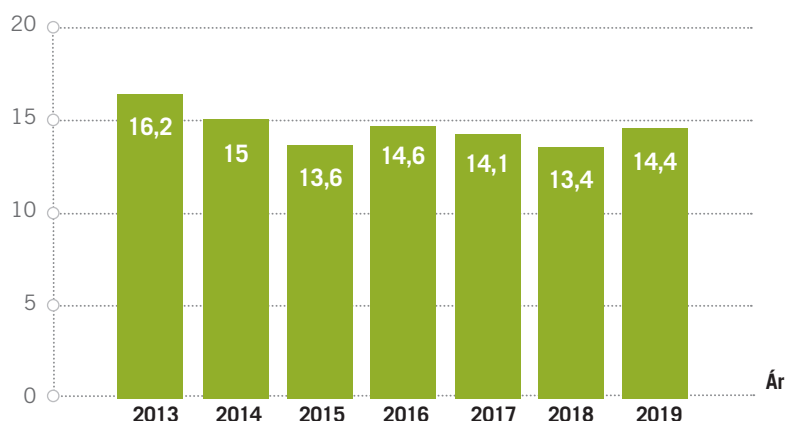
Mynd 1

Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur metið ávinning af starfsemi VIRK á undanförunum sjö árum og sýnir myndin hér til hliðar niðurstöður þessa mats. Á árinu 2019 er ávinningur af starfi VIRK metinn um 20,5 milljarða króna og rekstrarkostnaður sama árs um 3,4 milljarðar króna. Matið er byggt á ópersónugreinanlegum gögnum úr upplýsingakerfi VIRK ásamt öðrum upplýsingum og er miðað við tilteknar forsendur um afdrif einstaklinga án þjónustu VIRK. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.

Reiknaður meðalsparnaður á útskrifaðan einstakling hjá VIRK 2013-2019
á föstu verðlagi í milljónum króna

Milljónir kr



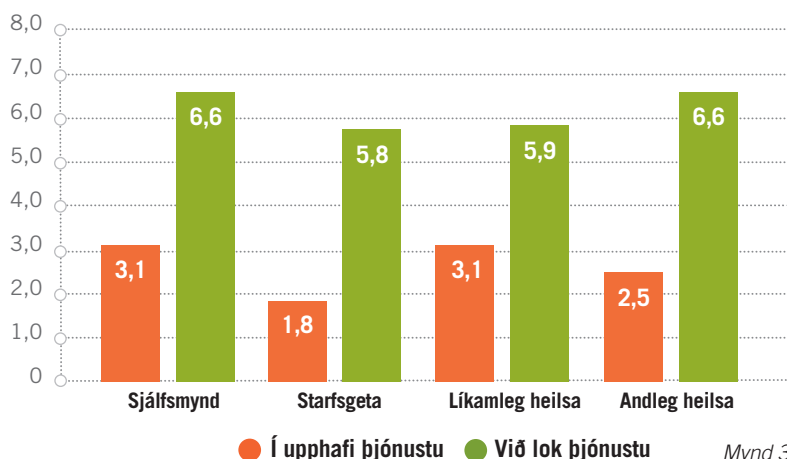
Mynd 2

Mynd 2

Samkvæmt niðurstöðum Talnakönnunar er reiknaður meðal ávinningur á hvern útskrifaðan einstakling frá VIRK 14,4 milljónir króna á árinu 2019. Myndin hér til vinstri sýnir reiknaðan meðalsparnað á hvern útskrifaðan einstakling hjá VIRK á árunum 2013-2019. Á árunum 2015 og 2018 voru útskrifaðir hlutfallslega margir einstaklingar sem höfðu verið lengi í þjónustu og glímdu við flókinn vanda. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.

Sjálfsmynd, vinnugeta og líkamleg og andleg heilsa við upphaf og lok þjónustu

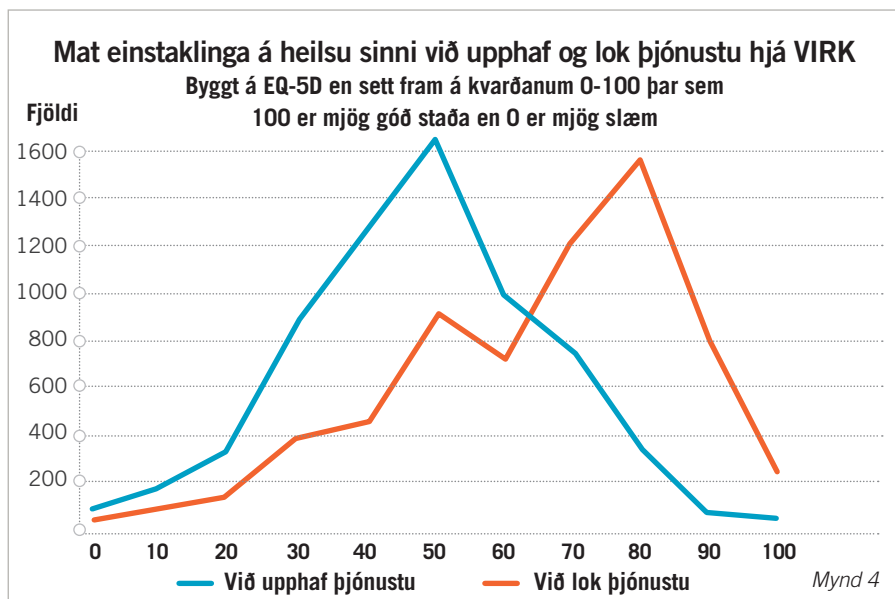
á kvarðanum 0-10 þar sem 0 er lægsta og 10 er hæsta einkunn



Mynd 3

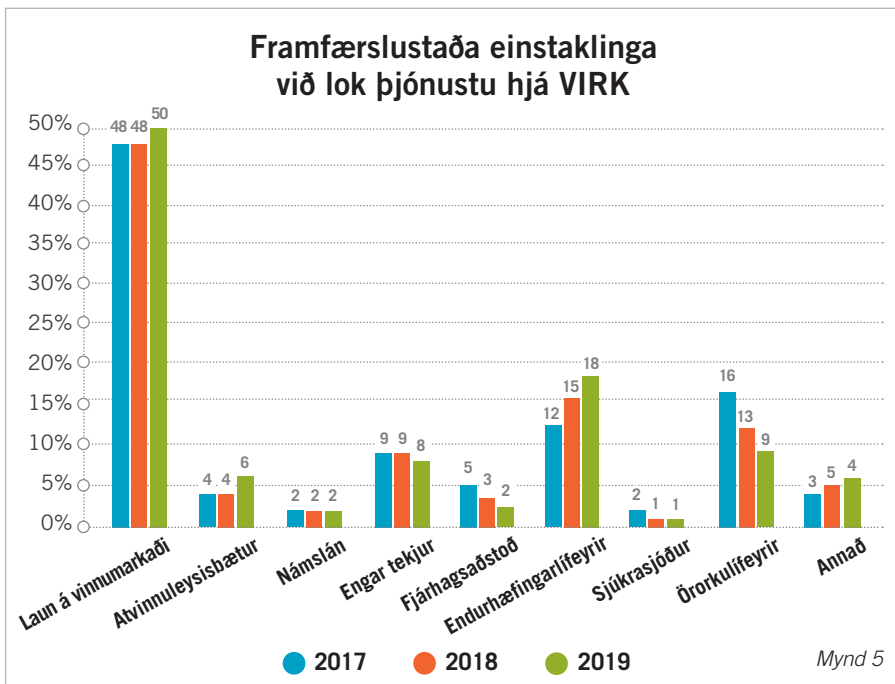
Mynd 3

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



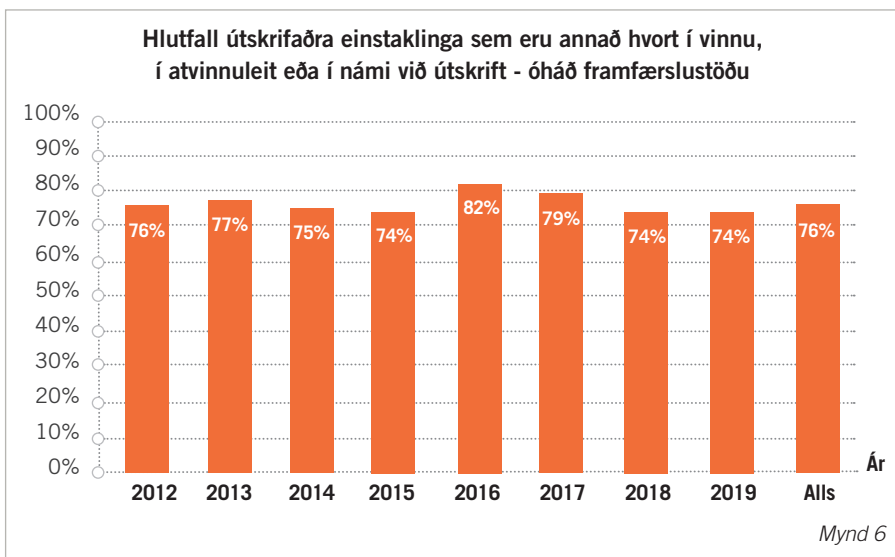
Mynd 4

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



Mynd 5

Myndin sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra einstaklinga með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2017-2019. Hafa ber í huga að ekki er um að ræða fjölda einstaklinga heldur stöðugildi því hver einstaklingur getur verið með fleiri en eina tegund framfærslu við útskrift. Ef einstaklingur fer t.d. í hálf t. í hálf starf þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.



Mynd 6

Í stað þess að skoða stöðugildi eins og gert er á mynd 5 er hér horft til fjölda einstaklinga. Myndin sýnir hlutfall þeirra sem ljúka þjónustu hjá VIRK og eru að einhverju leyti í vinnu, í atvinnuleit eða námi við útskrift. Hér má sjá að 74% einstaklinganna sem luku þjónustu á árinu 2019 voru annað hvort að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi. Þetta á við um 76% einstaklinga sem hafa útskrifast frá VIRK frá upphafi.

ANNA NJÁLSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

ÞRAUTSEIGJA ER EKKI ALLTAF KOSTUR



ANNA NJÁLSDÓTTIR
SÁLFRÆÐINGUR HEFUR
NOKKUÐ ÓVENJULEGA
REYNSLU, HÚN STARFAR SEM
SÉRFRÆÐINGUR HJÁ VIRK EN
HAFÐI ÁÐUR NOTIÐ ÞJÓNUSTU
VIRK VEGNA KULNUNAR.

”Ég lauk sálfræðinámi frá Háskóla Íslands árið 2011. Ég hóf störf hjá VIRK í byrjun árs 2019, stuttu eftir að ég kom úr veikindaleyfi vegna vefjagigtar og langvarandi þreytu. Ég hafði, áður en ég fór í veikindafríð, sótt um starf hjá VIRK. Mér var boðið í viðtal en dró umsókn mína til baka. Þá var ég nýkomin í veikindaleyfið og var ráðlagt hjá Streituskólanum að hvíla mig,” segir Anna Njálisdóttir. Við sitjum saman við eldhúsborðið í fallettri íbúð sem Anna hefur átt í aldarfjórðung. Frá glugganum blasir við glæsilegt útsýni yfir höfuðborgarsvæðið og til fjalla.

„Ég var svo heppin að aftur var auglýst eftir sérfræðingi hjá VIRK skömmu eftir að ég kom á ný til starfa sem sálfræðingur á félagslegum vettvangi hjá Reykjavíkurborg. Þar hafði ég starfað í fimm ár. Áður vann ég sem ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun. Ég hafði því yfirgrípsmikla reynslu hvað „kerfið“ snerti. Ég fékk starfið hjá VIRK og fátt hefur lyft mér meira upp og glatt mig,“ segir Anna og býður mér súkkulaðikex og vínber með kaffinu.

Leið eins og ég væri utanveltu

„Hvers vegna fórstu í veikindaleyfi?“

„Öfugt við ýmsa aðra þá var ég ekki ofhlaðin verkefnum á vinnustað mínum. Þvert á móti fannst mér ég ekki fá næg verkefni þrátt fyrir að þau væru fyrir hendi. Mér leið því smám saman eins og ég væri utanveltu, hefði ekki tilgang í starfinu. Ég ræddi þetta nokkrum sinnum við yfirmann minn og samstarfsfólk en þær viðræður leiddu ekki til að mér liði betur í starfi. Þetta ástand olli vanlíðan, viðvarandi þreytu og verkjum í líkamanum. Ég reyndi að þræuka, þrautseigjan er mér í blóð borin, en svo kom að því að yfirmaður minn benti mér á að leita mér aðstoðar hjá Streituskólanum. Þar var mér hjálpað til að taka þá ákvörðun að biðja um veikindaleyfi. Ég átti rétt á tæplega sex mánaða veikindafrí sem opinber starfsmaður. Þá tók við veikindaréttur hjá stéttarfélagi mínu, BHM í tæplega hálft ár,“ svarar Anna.

Telur þú að veikindi þín hafi átt sér langan aðdranda?

„Ég hef líklega verið með vefjagigt frá því ég var um tvítugt þótt ég fengi ekki greiningu fyrr en ég fór til gigtarlæknis árið 2014, þá 49 ára. Mér hefur samt aldrei fundist ég mjög verkjuð vefjagigtarkona, ef svo má segja. Ég er fædd og uppalin í sveit í átta systkinahópi. Eins og gengur komu upp ýmsir erfiðleikar, þannig er jú lífið. Ég hef þó verið tiltölulega heppin, ekki lent í slæmum áföllum. Mér fór smám saman að finnast ég vera mjög þreytt þótt ung væri, þoldi illa hávaða og fann fyrir viðkvæmni í húð.

Ég flutti til Reykjavíkur tvítug og vann ýmis störf, meðal annars var ég á símanum hjá SÁÁ í fjögur ár. Ég eignaðist son tuttugu og sjö ára og varð einstæð móðir með öllu því sem því fylgir. Ég hafði ekki mikinn bakstuðning hér í Reykjavík.

Þar kom að mér fannst ég þurfa að mennta mig meira. Ég hafði verið einn vetur í heima-vistarskóla eftir grunnskólanám. Hátt í fertugt

„Ráðgjafinn hjálpaði mér að taka þessa ákvörðun. Á eftir var mér létt. Læknirinn sagði við mig þessi yndislegu orð: „Farðu nú heim og hvíldu þig og gættu þess að láta fara vel um þig í sófanum.“ Ég gerði það og geri enn ef á þarf að halda.“

ákvað ég að taka stúdentspróf og lauk því frá Borgarholtsskóla. Það var nokkur sigur, ég hafði átt í erfiðleikum vegna ógreindrar lesblindu en yfirsté þá. Síðan lá leið mín til Akureyrar þar sem ég lagði stund á sálfræðinám. Ég ætlaði fyrst í næringarfræði en hætti við vegna stærðfræðinnar. Ég hef alla tíð haft áhuga fyrir manneskjunnar sem slíkri og fann fljótt að sálfræðinámið átti harla vel við mig. Árin á Akureyri voru góð og skemmtileg þótt ég væri dálítið blönn – ég var svo sem vön því úr láglauastörfunum sem ég hafði verið í frá sextán ára aldri. Ég lauk BA-prófi frá Háskólanum á Akureyri og fór því næst hingað suður til Reykjavíkur og lauk framhaldsnámi í sálfræði frá Háskóla Íslands árið 2011, sem fyrr sagði.

Eftir námið tók við svolítið erfiður tími. Illa gekk að fá vinnu eftir hrunið. Ráðgjafastarfið hjá Vinnumálastofnun gaf mér góða reynslu. Ég opnaði svo sálfræðistofu og réð mig síðar sem sálfræðing á hinum félagslega vettvangi.

Á öllu þessu tímabili var ég mjög þreytt. Ég hafði lengi átt í erfiðleikum sem tengdust hinum mánaðarlegu blæðingum, fann til óeðlilega mikillar þreytu. Frá unglingsaldri glímdi ég við járnskort og þoldi illa töflur sem ég þurfti að taka vegna þess, þurfti stundum að fá járnspautur. Ekki bætti úr skák að ég vann illa B12-vítamín úr fæðu. Það fékk ég að vita eftir að ég fór í veikindafríð.

Ég hlakkaði satt að segja til tíðahvarfa, hélt að þá myndi þreytan og vanlíðanin hverfa. En það var öðru nær. Þreytan tók þá algjörlega yfirhöndina og verkirnir urðu meiri en áður þar til ég loks gat ekki meira og fór í veikindaleyfi sem fyrr greindi. Þá var ég búin að eiga við svefnerfiðleika að stríða í sex ár.“

Hélt andlegri heilsu og einbeitingu

Hjálpaði sálfræðimenntunin þér í þínum erfiðleikum?

„Ég hugsa að ég hafi haft not af henni hvað andlega líðan snerti. Ég hélt andlegri heilsu og minni allan tímann en einbeiting fór þverrandi undir lokin. Ég gerði mikið til þess að takast á við þreytuna, hreyfði mig, sótti skemmtileg námskeið og stundaði göngur. Mér finnst ég hafa gert allt sem mér var ráðlagt og vissi að gæti hjálpað mér. En þetta hjálpaði ekki hvað líkamlega heilsu snerti, hún versnaði með árunum. Ég fór á Heilsustofnunina í Hveragerði í lok árs 2016 en kom eiginlega verr á mig komin aftur heim. En ég hélt áfram að vinna heilt ár eftir það þrátt fyrir yfirþyrmandi þreytu. Þrautseigjan hélt mér við efnið. Ég vildi ekki gefast upp – kunni það ekki.“

Hvað gerðist eftir að þú varst komin í veikindaleyfið?

„Ég var fyrst hjá ráðgjafa í Streituskólanum. Mér fannst ég samt ekki vera haldin streitu. Ég þekkti vel til í þeim efnum, hafði sótt námskeið um streitu og kennt sjálf það efni. Ég fór í jólafrí í lok árs 2017. Þegar ég átti að mæta til vinnu eftir það átti ég bág með svefn og fannst ég óskaplega þreytt. Þá áttaði ég mig endanlega á að vinnan var stór þáttur í minni slæmu líðan. Ég játaði mig sigraða, pantaði sem sagt tíma hjá ráðgjafanum hjá Streituskólanum. Fyrst snerist málið um hvort ég gæti gert eitthvað sem gerði vinnuna bærilegri. Það stoðaði lítt, ég var búin að reyna allt sem ég gat. Ég fór til ráðgjafans aftur og í framhaldi af því skrifaði geðlæknir hjá Streituskólanum upp á vottorð um að ég þyrfti að fara í veikindaleyfi. Ráðgjafinn hjálpaði mér að taka þessa

ákvörðun. Á eftir var mér létt. Læknirinn sagði við mig þessi yndislegu orð: „Farðu nú heim og hvíldu þig og gættu þess að láta fara vel um þig í sófanum.“ Ég gerði það og geri enn ef á þarf að halda.“

Hvenær snerir þú þér til VIRK eftir aðstoð?

„Strax og ég gat. Mér fannst ég fyrst ekki vera að standa mig, komin heim í sófa að hvíla mig. Segja má að þrautseigjan hafi komið mér í koll, hún er ekki alltaf kostur. Ég reyndi of lengi að „standa mína pligt“. Maður var vanur því úr sveitinni, ég hefði átt að fara í veikindaleyfi tveimur til þremur árum fyrr, þá hefði ég ekki farið svona langt niður heilsufarslega. Þess í stað var ég alltaf að reyna – borða þetta en ekki hitt – hreyfa mig – en gerði svo of mikið – og þannig gekk það. Streitan hélt mér í klóm sér. Það sást samt ekki neitt á mér þótt ég væri skjálfaði innra með mér af spennu vegna ótta við hvað væri að mér. Hvernig sem ég reyndi þá lagaðist ég ekki neitt. Ég hef alltaf reynt að vinna úr því sem upp hefur komið í mínu lífi en líkaminn hefur sitt minni – hann gleymir ekki.

Meðan ég var í Streituskólanum var send fyrir mig beiðni frá heimilislækni til VIRK. Það tók tvo mánuði að komast í þjónustu þar. Þegar það var í höfn fannst mér það einskonar viðurkenning á því að ég væri í raun og veru veik, væri að gera eitthvað í mínum málum – sem auðvitað er ekki rétt. Um leið og beiðnin var komin til VIRK útskrifaðist ég úr Streituskólanum. Þar hafði ég verið sett í hóp með nokkrum konum. Við náðum vel saman og erum enn að hittast hver heima hjá annarri okkur til mikils gagns og gleði. Við tölum sama tungumál, ef svo má segja, skiljum hver aðra og styðjum hver aðra í öllu sem á gengur“.

Ekkert grín að komast úr svona ástandi

Hvað gerðist þegar þú varst komin til VIRK?

„Eftir á að hyggja tel ég að ég hafi verið of veik til að fara í starfsendurhæfingu strax. Þurfti meiri orku. Það er ekkert grín að komast út úr svona ástandi. Það líður langur tími og manni finnst ekkert gerast í bataferlinu. Ég komst varla í göngutúra og átti erfitt með að sinna því sem starfsendurhæfing krefst. Meðan ég beið eftir að komast að hjá VIRK fór ég í þraut, miðstöð vefjagigta- og tengdra sjúkdóma, til þess að skoða hvort ég gæti gert betur í sambandi við vefjagigtina. Í ljós kom að ég hafði verið að gera allt rétt

“Ég sagði frá veikindunum í viðtalinu en þau voru ekki talin koma að sök. Ekki heldur að ég hefði verið í þjónustu hjá VIRK, slíkt var jafnvel talin dýrmæt reynsla.“

nema hvað varðar félagslega þáttinn. Þegar maður „brennur út“ þá hættir manni til að sinna ekki félagslífi, bæði í starfi og einkalífi. Ég var og í vatnsleikfimi og fór á Jóga Nidra-námskeið áður en ég fór til VIRK.

Það var gott að hitta ráðgjafann hjá VIRK. Hann leiðbeindi mér. Ég fór á námskeið hjá Heilsuborg og einnig á streitunámskeið. Ég hef stundað hugleiðslu til margra ára og jók hana til muna í veikindaleyfinu til að róa taugakerfið. Ég fór líka til sálfræðings á vegum VIRK, þótt ég væri í upphafi óviss um að það myndi gagnast mér. Það gerði það. Ég hafði auðvitað verið í handleiðslu sem sálfræðingur í starfi, þarna gat ég talað og það var gott. Við, sem sálfræðingar, gátum vel talað saman.

Einnig komst ég í meðferð hjá sjúkraþjálfara. Ég þurfti að biðja nokkurn tíma eftir meðferðinni hjá honum en hún gagnaðist mér mjög vel. Ég hafði áður fyrr verið í sjúkraþjálfun en ekki haft gott af. Ég hef verið slæm í mjöðmum og fékk í fyrri meðferðum meiri verki. Hjá sjúkraþjálfaranum, sem ég fór til fyrir tilstilli VIRK, fékk ég bót. Hann tók öðruvísi á mér og ég ræð betur við verkina en áður. Ég þarf þó að hafa fyrir því. Líkaminn er síbreytilegur og það þarf að vinna í að halda niðri verkjum. Ekki síst hjálpaði svo hvíldin mér og sá lærdómur að ofgera mér ekki. Ég lærði að eftir hæfilegar göngur er best að hvíla sig.“

Hvernig leið þér svo að koma á ný til vinnu?

„Í svona veikindum er erfitt að finna hinn rétta tímamark til að byrja aftur í vinnu.

Tilhugsunin um að fara á gamla vinnustaðinn aftur, sem álitíð er heppilegt, tafði bataferli mitt töluvert. Mér fannst óaðlaðandi að fara þangað aftur. Ég og ráðgjafinn köstuðum á milli okkar hugmyndum um hvað ég ætti að gera. Loks lét ég það eftir að fara aftur á minn gamla vinnustað, fyrst í fimmtíu prósent vinnu og síðar í áttatíu prósent starf. Ég vissi þó innra með mér að ég myndi ekki hafa þar langa viðdvöl, taldi ólíklegt að breytingar yrðu í því starfi. Ég vann þar í tvo mánuði en leitaði jafnframt að annarri vinnu. Svar við umsókninni um starfið hjá VIRK fékk ég skömmu fyrir júl 2018. Það voru dásamleg tíðindi. Ég beinlínis sveif og fann að ég eflidist öll.“

Fólk þarf að leyfa sér að jafna sig

Fannst þér erfitt að fara í starfsviðtalið hjá VIRK eftir það sem á undan var gengið?

„Nei, ég hafði sem sálfræðingur fylgst með starfsemi VIRK frá því hún hófst og vissi hve mikið og gott starf er þar unnið. Ég hafði sjálf beint mörgum af skjólstæðingum míns þáverandi vinnustaðar til VIRK. Mér fannst því ofboðslega gaman að fá tækifæri til að starfa þar sjálf. Ég sagði frá veikindunum í viðtalinu en þau voru ekki talin koma að sök. Ekki heldur að ég hefði verið í þjónustu hjá VIRK, slíkt var jafnvel talin dýrmæt reynsla. Ef einhver getur skilið kulnun þá er það einstaklingur sem sjálfur hefur gengið í gegnum slíkt. Mín fyrri reynsla af starfi á félagslegum vettvangi og þekkingin sem ég hef öðlast á samfélaginu kom mér líka til góða. Þegar ég var að hefja störf hjá VIRK kom beinlínis „holskefla“ af fólki með kulnun, stærri hlutinn konur.

Mitt starf hjá VIRK er að vera hluti af teymi sem heldur utan um samskipti við ráðgjafa víðs vegar að af landinu. Fara með þeim yfir erfið mál, skoða úrræði og meta hvort rétt stefna sé í starfsendurhæfingunni og styðja ráðgjafana í þeirra starfi.

Sem starfsmaður hjá VIRK nýtist reynsla mín vel og sú vitneskja mín að fólk á ekki að fara of snemma í starfsendurhæfingu. Fólk þarf að leyfa sér að jafna sig og hvíla sig. Það getur gert svo mikið sjálft til að hjálpa sér. Mín reynsla er sú að hættumerkin varðandi kulnun séu þegar fólk á orðið erfitt með svefn, vaknar þreytt. Hættir að geta hvílst á kvöldin og hvorki helgar né frí duga til að safna orku. Þá er rétt að staldra við og skoða stöðu sína.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir



ÚR STARFI VIRK

◀ Fjöldi ráðgjafa og sérfræðinga VIRK hafa útskrifast úr markþjálfanami.

Þjónustuaðilar kynntu þjónustu sína ▶
á úrræðamessum VIRK haustið
2019 og vorið 2020.



◀ Styrkir voru veittir
til virkniúrræða,
rannsóknarverkefna
og þróunarverkefna
á ársfundi VIRK 2019.

Starfsmenn vinna að framtíðarsýn VIRK ▶
í stefnumótunarvinnunni haustið 2019



JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri atvinnutengingar hjá VIRK

HVAÐ GETUR VINNUSTAÐURINN GERT

til að auðvelda endurkomu til vinnu?



RANNSÓKNIR Í
GEGNUM TÍÐINA
HAFA GEFID STERKAR
VÍSBENDINGAR UM
JÁKVÆÐ ÁHRIF Á
HEILSU OG VELLÍÐAN.

Það að taka þátt í launaðri vinnu gefur lífinu merkingu. Í vinnu fær fólk tækifæri til þess að leggja sitt af mörkum hvað varðar félagslegt framlag og öðlast viðurkenningu ásamt því að geta fullnægt ýmsum af okkar grunnþörfum eins og að eiga húsaskjól og að eiga í okkur og á. Atvinnuleysi, á hinn bóginn, tengist ýmsum heilsufarslegum og félagslegum vandamálum, svo sem lélegri líkamlegri heilsu og vanlíðan¹.

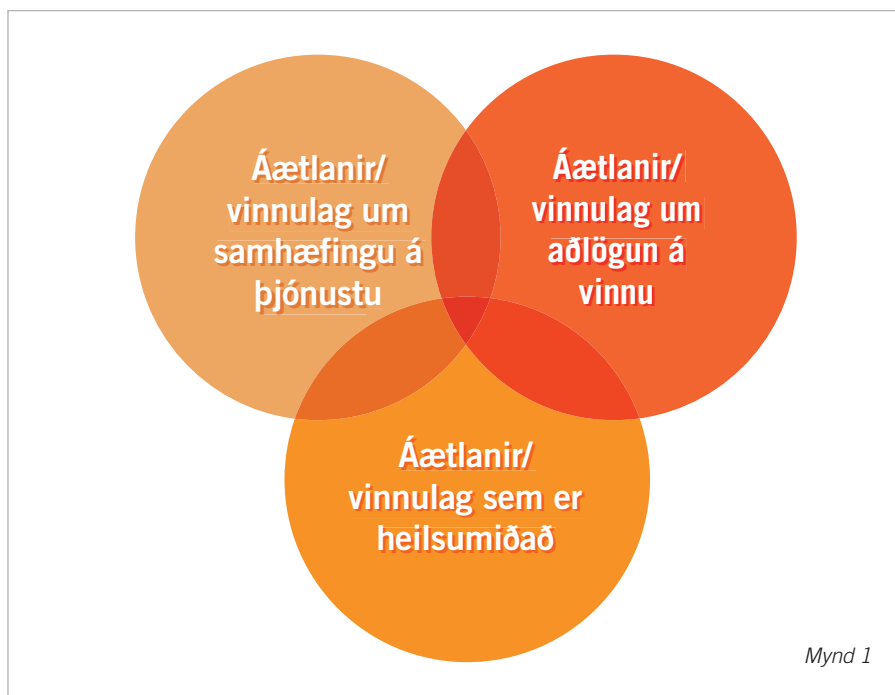
Fjarvera frá vinnustaðnum af heilbrigðis-ástandum hefur áhrif á ýmsa hagsmunaaðila

á mismunandi hátt; vinnuveitendur hafa áhyggjur vegna samdráttar á framleiðni, starfsmenn hafa áhyggjur af heilsu sinni og fjárhagslegu öryggi og félagslega velferðarkerfið hefur áhyggjur af kostnaði. Það hafa því allir áhuga á að koma að úrræðum sem auðvelda starfsmönnum endurkomu til vinnu (ETV).

Síðustu ár hafa rannsóknir bent á mikilvægi vinnustaðarins í árangursríku ETV-ferli^{2,3}. Þegar vinnustaðurinn er hluti af ferlinu og setur af stað markvissar íhlutanir, þá næst betri árangur hvað varðar ETV en þegar

honum er haldið utan við ferlið². Vinnustaðir geta komið af stað eða boðið upp á ýmsar áætlanir og vinnulag til að styðja við árangursríka ETV hjá slösuðum eða veikum starfsmönnum sínum. Lykilatriðið er hins vegar að þessar íhlutanir séu fjölþátta innngrip sem taki til samhæfingar á þjónustu, séu heilsumiðuð og bjóði upp á aðlögun á vinnustað til að draga úr fjarveru starfsmanna (mynd 1)⁴.

Í leiðbeiningum sem „The Institute for Work & Health“ í Kanada gaf út koma fram hagnýtar lausnir sem vinnustaðurinn getur innleitt til að styðja við ETV hjá starfsmönnum með stoðkerfissjúkdóma og andleg vandamál⁴. Þessar áætlanir/vinnulag má flokka í þrjá flokka sem lýst er hér fyrir neðan í mynd 2, auk dæma og ráðlegginga um hvernig megi nota þá og útfæra.



Samhæfing á þjónustu

Þessar áætlanir/vinnulag eru gerðar til þess að samræma betur framboð á og aðgang að heilbrigðisþjónustu, bótarétti, þjónustum frá tryggingarfélögum og/ eða vinnustaðnum sem stutt geta við ETV-ferlið hjá slasaða eða veika starfsmanninum. Samræmingin felur í sér að bæta samskiptin innan og á milli hópa á vinnustaðnum, heilbrigðisþjónustunnar og viðeigandi bótagreiðenda/tryggingarfélaga í samráði við slasaða eða veika starfsmanninn.

Þættir íhlutunar geta verið:

- þróun á áætlun um ETV
- tilboð um snemmbæra íhlutun
- málástjórn og samhæfing á ETV
- tilkynning á meiðslum snemma
- menntun og þjálfun

Hvað getur vinnustaðurinn gert?

- Tryggt að útlistað sé í stefnu vinnustaðarins um ETV hvernig ábyrgðin dreifist varðandi samhæfingu á þjónustu
- Tryggt að sameiginlegur stuðningur sé við stefnu vinnustaðarins um ETV bæði frá starfsmönnum og stjórnendum

Heilsumiðuð

Þessar áætlanir/vinnulag auðvelda aðgengi að heilbrigðisþjónustu fyrir slasaðan eða veikan starfsmann - annað hvort á vinnustaðnum eða á einhverjum öðrum vettvangi sem er tengdur vinnustaðnum (t.d. heim-sóknir á heilsugæslustöð að frumkvæði vinnustaðarins).

Þættir íhlutunar geta verið:

- stigvaxandi virkni / æfingar
- læknisfræðilegt mat
- mat á starfsgetu
- sjúkraþjálfun
- iðjuþjálfun
- lyfjameðferð
- (vinnumiðuð) hugræn atferlismeðferð
- önnur sálfræðimeðferð
- starfshæfing (work hardening)
- sálfélagslegt mat

Hvað getur vinnustaðurinn gert?

- Notað upplýsingar frá heilbrigðisstarfsfólki til að vinna með slösuðum eða veikum starfsmönnum við þróun á ETV áætluninni
- Komið á samskiptum við aðila innan heilbrigðisþjónustunnar til að tryggja að þeir viti hverjar kröfur vinnustaðarins eru

Aðlögun á vinnu

Þessar áætlanir/vinnulag breyta skipulagi vinnunnar eða leggja til vinnu-aðlögun fyrir slasaða eða veika starfsmanninn.

Þættir íhlutunar geta verið:

- aðlagaðar starfsskyldur
- aðlagaður vinnutími
- aðlögun á búnaði og / eða vinnuaðstöðu

Hvað getur vinnustaðurinn gert?

- Framkvæmt vinnustaðamat til að kanna hverjar voru grundvallar starfsskyldur starfsins áður en meiðslin eða veikindin áttu sér stað.
- Tryggt að boðið sé upp á aðlögun á vinnustað og að notuð séu úrræði sem koma bæði innan frá og utan til að þróa lausnir.

Þrátt fyrir að hver áætlun/vinnulag út af fyrir sig hafi kosti, þá er það ljóst, eins og rannsóknir hafa sýnt, að það sem skilar bestum árangri er að samræma áætlunir/vinnulag frá fleirum en einum flokki þegar kemur að áætlun um ETV^{2,5}. Því þarf að taka ákvörðun um hvaða þætti skal velja úr hverjum flokki fyrir sig þegar einstaklingsmiðuð áætlun um ETV er sett upp. Hér þarf að taka tillit til bæði félagslegra, starfrænna og persónulegra aðstæðna starfsmannsins sem slasaðist eða veiktist, auk þeirra sérstöku aðstæðna sem snúa að vinnustaðnum sjálfum. Markmiðið er að starfsmaður snúi aftur til vinnu á árangursríkan hátt og til þess að svo verði þurfa allir hagsmunaaðilar að koma að ferlinu og styðja starfsmanninn og vinnustaðinn. Leiðbeiningar þessar eru almennar og fyrir alla starfsmenn sem eru að koma aftur til vinnu eftir slys eða veikindi hvort sem um er að ræða stoðkerfissjúkdóma, andleg veikindi eða annað sem hefur valdið því að þeir hafi þurft að fara af vinnustaðnum. Rannsóknir hafa hinsvegar sýnt að mikilvægt er að taka tillit til ástæðna fyrir fjarverunni; sýnt hefur verið fram á að einstaklingar sem eru fjarverandi vegna andlegra veikinda hafa ekki eins jákvæða reynslu af ETV ferlinu eins og starfsmenn með stoðkerfisvandamál⁶.

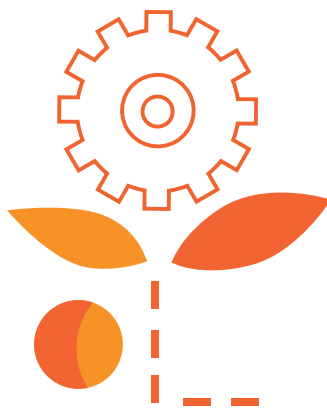
Ástæður fjarveru mikilvægar

Í nýlegri ástralskri rannsókn var starfsmönnum á bótum, sem farið höfðu af vinnumarkaðinum vegna vinnutengdra veikinda eða slysa, fylgt eftir í 12 mánuði⁶. Markmið rannsóknarinnar var að skoða muninn á breytanlegum þáttum í ETV-ferlinu (miðlandi þáttum) fyrir þá bótaþega sem voru fjarverandi vegna andlegra veikinda, í samanburði við þá sem voru fjarverandi vegna stoðkerfisvandamála. Ennfremur að ákvarða hvernig áhrif þessir miðlandi þættir höfðu á muninn á varanlegri ETV (hafa unnið í meira en 28 daga) hjá þessum tveim hópum yfir þetta 12 mánaða tímabil. Niðurstöðurnar sýndu að starfsmenn sem voru fjarverandi vegna vinnutengdra andlegra vandamála urðu ekki fyrir jafn jákvæðri reynslu af ETV-ferlinu eins og starfsmenn með stoðkerfisvandamál. Þessi reynsla tengdist einnig lakari niðurstöðum varðandi varanlega ETV fyrstu 8 til 11 mánuði veikindafjarverunnar.

Bótaþegar með stoðkerfisvandamál voru 69% líklegri en þeir sem voru með andleg vandamál að hafa snúið aftur til vinnu á varanlegan máta 2–5 mánuðum eftir

”Markmiðið er að starfsmaður snúi aftur til vinnu á árangursríkan hátt og til þess að svo verði þurfa allir hagsmunaaðilar að koma að ferlinu og styðja starfsmanninn og vinnustaðinn.”

veikindin og 24% líklegri 6 mánuðum síðar. Í þriðja viðtalinu, einu ári eftir það fyrsta, var enginn munur á hópunum hvað varðaði endurkomu til vinnu.



Bótaþegar með vinnutengd andleg veikindi upplifðu margvíslegar áskoranir í ferlinu, umfram þær sem bótaþegar fjarverandi vegna vinnutengdra stoðkerfisvandamála upplifðu. Starfsmenn með andleg veikindi fundu fyrir minni jákvæðum viðbrögðum vegna veikindanna frá yfirmanni sínum og samstarfsmönnum, minni líkur voru á að gerð væri áætlun um ETV af ráðgjafa í samráði við vinnustaðinn þeirra, meiri streituvaldandi samskipti voru við umboðs-mann bótagreiðanda og það var ólíklegt að þeim væri gefin dagsetning hjá heilsu-gæslunni varðandi hvenær þeir myndu snúa aftur til vinnu. Á heildina litið tengdust þessir þættir því

að minni líkur voru á því að þeir væru enn í vinnu sex mánuðum síðar.

Rannsakendur töldu að það ætti að vera í forgangi að finna leiðir til að draga úr mismuninum á milli þessara tveggja hópa þegar kemur að skipulagningu á ETV⁶. Það er mikilvægt að bregðast snemma við því sýnt hefur verið fram á að eftir því sem tíminn líður, því minna máli skiptir það hver ástæða fjarverunnar er. Meiru máli skiptir hvort starfsmaðurinn hafi reynt að komast aftur til vinnu og hversu árangursrík sú tilraun var.

Þrír þættir

Samkvæmt rannsókninni eru það þrír þættir sem geta útskýrt nær allan þann mun sem er á milli þessara tveggja hópa þegar kemur að ETV⁶: verri andleg heilsa, líklegt að skortur sé á skipulagðri áætlun um ETV eða að boðið sé upp á breytingar á starfsskyldum og lakari viðbrögð yfirmanna gagnvart veikindum starfsmanna.

Hafa má áhrif á þessa þrjá þætti á ýmsa vegu. Mikilvægt er hins vegar að einblína ekki bara á að hafa áhrif á viðbrögð yfirmanna við veikindum starfsmanna sinna því þau eru mjög líklega þegar mótuð af sömu vinnustaðamenningu og hafði þau áhrif á starfsmanninn í byrjun að hann þróaði með sér vinnutengd veikindi⁶. Hægt er að bjóða starfsmönnum, þar sem við á, að koma til baka á stigvaxandi máta eftir fjarveru vegna veikinda. Rannsóknir hafa sýnt að möguleikinn á slíkri aðlögun að vinnu gefur þeim tækifæri til að snúa fyrr til baka og getur þannig dregið úr lengd fjarveru vegna veikinda^{7,8}.

Rannsóknir hafa sýnt að þættir í vinnu-umhverfi eins og vaktavinna, vinnuálag og kröfur um vinnuframlag geta haft mikil áhrif á heilsu og líðan starfsmanna⁹. Vinnutengdir sjúkdómar valda því að starfsmenn missa daga úr vinnu, aukning er á veikindafjarveru, starfsmenn mæta í vinnu þegar þeir eru veikir og framleiðni minnkar. Þess vegna er mikilvægt fyrir bæði starfsmenn og vinnustaði að unnið sé markvisst að því að bæta vinnuumhverfið sem eflir almenna heilsu starfsmanna. Í nýlegri grein voru ýmsar rannsóknir á inngripum á vinnustað í tengslum við heilsueflandi vinnustaði skoðaðar kerfisbundið og kom þar í ljós nokkuð samræmi á niðurstöðum³. Niðurstöðurnar bentu til þess að inngrip eins og það að stunda

Heilsueflandi íhlutanir á vinnustað

- Margbætt inngrip virka betur en stök íhlutun.
- Innleiða hugræna atferlismeðferð og þjálfun í streitustjórnun á vinnustaðnum til að koma í veg fyrir og stjórna streitu og bæta andlega líðan.
- Þegar innleiða á íhlutanir sem þjóna eiga fjölbreyttum starfshópum og vinnustöðum er mikilvægt að taka tillit til almennra þátta sem og sértækra aðstæðna á hverjum vinnustað fyrir sig.
- Að beita íhlutun sem fær starfsmenn, vinnuveitendur og stjórnendur til að taka þátt í sameiningu virðist vera mikilvægt til að auka líkurnar á því að íhlutunin beri árangur við að draga úr sjúkdómum og auka heilsueflingu á vinnustaðnum.
- Forvarnir og heilsuefling sem íhlutun á vinnustað felur oft í sér nýjar aðferðir eins og í verklagi eða stjórnun. Þess vegna getur verið nauðsynlegt að gera skipulagsbreytingar.

Mynd 3.

æfingar, þjálfun og fræðsludagskrá sem og notkun vinnuvistfræðilegra skrifborða og stóla gætu dregið úr verkjum og einkennum hjá starfsmönnum sem eru með stoðkerfisvandamál. Aðrar rannsóknir bentu til þess að hugræn atferlismeðferð (e. cognitive-behavioral therapy), núvitundarmiðuð streituminnkun (e. mindfulness-based stress reduction, MBSR) og þjálfun í streitustjórnun í starfi getur dregið marktækt úr streitu á vinnustað.

Fjölþátta inngrip skila besta árangrinum

Þrátt fyrir að höfundar greinarinnar hafi ekki viljað mæla sérstaklega með ákveðnum inngripum eða áætlunum, þar sem ekki væru enn til staðar óbyggjandi vísbendingar um ágæti þeirra, þá vildu þeir samt veita almennar ráðleggingar til fyrirtækja (mynd 3)³. Þeir töldu mikilvægt að fyrirtæki héldu áfram að þróa íhlutanir á vinnustaðnum til að bæta heilsu starfsmanna þar sem það eru til rannsóknir sem benda til þess að ákveðin inngrip geti haft jákvæð áhrif. Lögð er áhersla á mikilvægi þess að meta áhrif þessara íhlutana með viðurkenndum mælitækjum til að skjalfesta ferlið og árangur.

Að þessu öllu athuguðu, þá virðist það vera fjölþátta inngrip sem skilar besta árangrinum, bæði þegar við skoðum íhlutanir á vinnustað til að byggja upp heilsusamlegan vinnustað og líka þegar við erum að skipuleggja árangursríka ETV hjá starfsmönnum sem hafa verið fjarverandi vegna veikinda. Fyrirtæki sem

eru áhugasöm um að aðstoða starfsmenn sína til baka til vinnu á sem áhrifaríkastan hátt þurfa að leggja áherslu á að skipuleggja einstaklingsmiðaðar fjölþátta áætlanir um ETV. Þeir þurfa að leggja áherslu á að vinna gegn mismunun þegar kemur að mismunandi hópum og bregðast snemma við, þ.e. að reyna ETV snemma í ferlinu. Heilsusamlegur vinnustaður spilar án efa mikilvægt hlutverk í því ferli og getur átt þátt í að fyrirbyggja þróun á vinnutengdum sjúkdómum hjá starfsmönnum þess.

Heimildir

1. Sage D. Unemployment, Wellbeing and the Power of the Work Ethic: Implications for Social Policy. *Critical Social Policy*, 2019;39(2):205-228
2. Cullen K L, Irvin E, Collie A, Clay F, et al. Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence and Messages for Practitioners. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2018;28:1-15
3. Pieper C, Schröer S & Eilerts A-L. Evidence of Workplace Interventions – A Systematic Review of Systematic Reviews. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2019, 16, 3553. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193553>

4. Institute for Work & Health (IWH). Supporting Return to Work Among Employees with Musculoskeletal or Mental Health Conditions: An Evidence-Based Practical Resource. 2018
5. Cancelliere C, Donovan J, Stochkendahl M J, Biscardi M, et al. Factors Affecting Return to Work After Injury or Illness: Best Evidence Synthesis of Systematic Reviews. *Chiropractic & Manual Therapies*, 2016;24(1):32
6. Smith P, LaMontagne A D, Lilley R, Hogg-Johnson S, Sim M. Are there Differences in the Return to Work Process for Work-Related Psychological and Musculoskeletal Injuries? A Longitudinal Path Analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 2020. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01839-3>
7. Maas E T, Koehoorn M, McLeod C B. Descriptive Epidemiology of Gradual Return to Work for Workers with a Work-Acquired Musculoskeletal Disorder in British Columbia, Canada. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2019;62(2):113-123
8. Streibelt M, Bürger W, Nieuwenhuijsen K, Bethge M. Effectiveness of Graded Return to Work After Multimodal Rehabilitation in Patients with Mental disorders: A Propensity Score Analysis. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 2018;28:180-189
9. Theorell T, Hammarström A, Ronsson G, Bendz L T, Grap T, et al. A Systematic Review Including Meta-Analysis of Work Environment and Depressive Symptoms. *BMC Public Health*, 2015, 15,738. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

ÞORSTEINN GÍSLI HILMARSSON atvinnulífstengill hjá VIRK

GÓÐUR LIÐSANDI RÍKIR HJÁ VIRK



„VINNAN GÖFGAR
MANNINN“ SEGIR Í
FORNGRÍSKU KVÆÐI.
ÞESSI GÖMLU SANNINDI
SNERTA MEGINMARKMIÐ
VIRK; AÐ ENDURHÆFA
FÓLK TIL ÞÁTTTÖKU Á
VINNUMARKAÐINUM
EFTIR FJARVERU ÞAÐAN
AF ÝMSUM ÁSTÆÐUM.

Þorsteinn Gísli Hilmarsson starfar sem atvinnulífstengill hjá VIRK. Í björtu fundarherbergi á fjórðu hæð í höfuðstöðvum VIRK, Guðrúnartúni 1 í Reykjavík, hittum við Þorstein Gísla til þess að leita fregna um starfið sem hann gegnir og árangur þess.

„Hjá VIRK hef ég starfað í rösklega ár. Vinnuandinn er góður og ánægjulegt þegar tekst að finna störf fyrir þá sem eru komnir það langt í endurhæfingu að geta og vilja koma til starfa á ný í samfélaginu,“ segir Þorsteinn Gísli. Fas hans, rödd og nærvera ber vott um fjölbætta reynslu í bland við gætni og vekur forvitni um bakgrunn hans?

„Ég er viðskiptafræðingur að mennt og markaðsfræðingur. Bakgrunnur minn er því á sviði viðskipta og markaðsmála. Ég var lengi markaðsstjóri hjá Securitas og vann líka um árabíl í markaðsdeild Frjálsrar fjölmiðlunar meðal annars. Ég sá auglýsingu frá VIRK í árslok 2018 og fannst starfið forvitnilegt. Ég sótti um og var tekinn í viðtal. Að því loknu leist mér harla vel á umhverfið og starfið, hugsaði með mér að þetta væri starf sem skipti máli og væri gefandi að fást við,“ segir Þorsteinn Gísli.“

Hefur það reynst vera svo?

„Já algjörlega. Maður sér hér hvað líf fólks getur gjörbreyst eftir að það kemst aftur til vinnu. Þetta er lifandi starf sem tengist mörgu fólki og margvíslegum fyrirtækjum. Hér nýtast mér þau tengsl sem ég hafði úr fyrri störfum við alls konar fyrirtæki, þar kom ég sæmilega sterkur inn. Hitt er nýtt fyrir mér, að taka viðtöl við þá einstaklinga sem hyggja á atvinnupátttöku á ný.“

Fólk þarf mismikla hjálp í atvinnuleit**Hvernig byrjar sá ferill þegar fólk sem nýtur þjónustu VIRK fetar sig út á atvinnumarkaðinn á ný?**

„Við erum hér þrettán atvinnulífstenglar á svæðinu. Við skiptum með okkur stéttarfélagunum, ef svo má að orði komast. Ég og annar atvinnulífstengill til höfum með að gera starfsmálefni fólks sem á aðild að VR. Ráðgjafar VIRK hjá VR hafa samband við okkur og láta vita þegar þjónustuþegi á þeirra vegum er að verða tilbúinn til að leita sér að vinnu. Þá tökum við viðtöl við viðkomandi einstakling. Á hinn bóginn eru líka einstaklingar sem kjósa sjálfir að leita sér að vinnu eftir endurhæfinguna.“

Þeir sem til okkar leita eru stundum búnir að vera nokkuð lengi frá vinnumarkaði, sjálfstraustið á því sviði hefur minnkað og þiggja gjarnan aðstoð við að koma sér í gang á ný hvað atvinnupátttöku snertir. Fólk þarf mismikla hjálp í atvinnuleit. Sumir þurfa bara upplýsingar og ábendingar um starfsmöguleika hjá fyrirtækjum, aðrir þurfa mun meiri aðstoð, svo sem við gerð ferilskrár og fleira í þeim dúr. Þá kemur viðkomandi og ráðgjafi hans og málin eru skoðuð í sameiningu.“

Fylgja atvinnulífstenglar fólki eftir þegar það er komið út á vinnumarkaðinn?

„Ef viðkomandi er enn í þjónustu hjá VIRK þá fær hann eftirfylgni ef hann óskar eftir því. Þetta er þó mjög misjafnt, sumir komast í vinnu og við heyrum ekki meira frá þeim, aðrir vilja og þurfa aðstoð og fá hana.“

Ert þú sem atvinnulífstengill í sambandi við yfirmenn hjá fyrirtækjum sem ráða þjónustuþega frá VIRK?

„Það fer algjörlega eftir því hvernig ráðning viðkomandi hefur farið fram. Ekki öll fyrirtæki vita að viðkomandi er að koma úr þjónustu frá VIRK. Ekki nema fólkið segi sjálft frá því í starfsviðtali. Sumir sem til mín

„Sumir einstaklingar „lenda hlaupandi“, byrja strax að sækja um og eru fljótt komnir í vinnu. Aðrir fara sér hægar og sumir þurfa allan þann stuðning sem í boði er. Þetta ferli mótast mjög af því hvernig fólk er gert.“

leita vilja ekki að ég sem atvinnulífstengill sé í fyrirsvari fyrir þá. Vilja fá aðstoðina í formi ábendinga en kjósa svo að sjá sjálfir um að senda inn umsóknir og annað sem vinnuleit fylgir. Aðrir eru opnari hvað þetta snertir og segja óhikað frá VIRK. Loks eru einstaklingar sem þurfa mikla aðstoð, þeim hjálpum við að gera ferilskrá, sækja um og leggjum þeim ráð eftir föngum og höfum jafnvel samband við fyrirtæki til að leita eftir starfi fyrir viðkomandi. Í þeim tilvikum höfum við atvinnulífstenglar eðlilega mun meiri samskipti við atvinnurekandann. Þetta fer mikið eftir aðstæðum fólks og persónugerð. En eðlilega höfum við atvinnulífstenglar að jafnaði samband við fjölmörg fyrirtæki þess utan.“

Menntun mikils metin – reynslan kostur**Hvernig er staðan á vinnumarkaðinum núna samkvæmt þinni reynslu?**

„Við finnum fyrir því að sérstakt andrúmsloft er ríkjandi um þessar mundir í samfélaginu. Fyrirtæki sýna varkárni í mannaráðningum en ég finn ekki fyrir uppgjöf þar sem ég hef komið. Við lesum hér atvinnuauðgýsingar daglega og það er heilmikið auglýst eftir fólki. Núna er ekki síst verið að auglýsa sumarstörf.“

Er fólk tilbúið til að fara í vinnu sem er kannski gagnólik þeirri sem það áður stundaði?

„Allur gangur er á því. Sumir vilja skipta um starfsvettvang, hafa óþægilega reynslu af þeim fyrri. Aðrir vilja nýta reynslu frá fyrri störfum, finnst freistandi að leita á sömu mið aftur vegna menntunar og starfsreynslu. Þá eru ótaldir þeir sem koma í þjónustu VIRK í veikindaleyfi frá vinnustað og snúa þangað aftur eftir endurhæfingu. Segja má að það sé afar einstaklingsbundið hvað fólk vill og gerir í þessum efnum.“

Hvort er algengara að fólk komi vegna álags í starfi eða vegna veikinda og slysa?

„Mér finnst fólk oftara koma vegna veikinda – þau geta þó vissulega verið tengd vinnu. Sjaldnast er þó starfinu alfarið um að kenna hvernig komið er. Oftast er um að ræða samspil margra þátta. Félagsmenn í VR starfa á breiðum grundvelli, ef svo má segja og menntunarstigið er misjafnt eftir því.“

Hvort finnst þér vega þyngra hjá atvinnurekendum reynsla eða menntun?

„Menntun er mikils metin, mikið horft til hennar. Þeir einstaklingar sem hafa litla menntun eiga erfiðara með að skipta um starfsvettvang. Í slíkum tilvikum hefur fólk hvorki reynslu né menntun. Það skapar hindrun. Reynslan er þó auðvitað mikill kostur.“

Hve langan tíma tekur almennt fyrir þjónustuþega VIRK að fá vinnu?

„Við atvinnulífstenglar höfum þriggja mánaða viðmið. Helst viljum við koma viðkomandi einstaklingum í vinnu á þeim tíma. Þetta er stefnan en svo er auðvitað allur gangur á hvernig til tekst. Sumir einstaklingar „lenda hlaupandi“, byrja strax að sækja um og eru fljótt komnir í vinnu. Aðrir fara sér hægar og sumir þurfa allan þann stuðning sem í boði er. Þetta ferli mótast mjög af því hvernig fólk er gert. Í raun er þetta þó þannig að fólkið þarf sjálft að fara í starfsviðtalið og landa starfinu. Þetta er sem sagt misjafnt enda er það þverskurðurinn af þjóðfélaginu sem kemur í þjónustu til VIRK.“

Skemmtilegt þegar vel gengur að útvega fólki vinnu**Hvað er þér minnisstætt af skemmtilegum hliðum í starfi atvinnulífstengils?**

„Mér finnst ofboðslega skemmtilegt þegar vel gengur að útvega fólki vinnu. Að ekki sé talað um þau tilvik þar sem fólk kemst í draumastarfið sitt. Slíkt hefur gerst á þessu



„Ég nota áhuga-hvetjandi samtal og nálgast viðkomandi á jafningjagrundvelli. En einnig ræði ég við einstaklinginn um höfnun, það eru margir að sækja um starfið og því eðlilegt að margir fái höfnun. Það fá nánast allir sem eru í atvinnuleit.“

röska ári sem ég hef verið atvinnulífstengill hjá VIRK og er beinlínis ógleymanlega gaman. Maður fær álíka tilfinningu eins og að skora mark í fótbolta.

Starf atvinnulífstengils er að mörgu leyti erfitt en það koma sem sagt toppar. Þetta starf tekur á í ýmsum skilningi, bæði það að heyra um erfiðleika fólks og einnig þegar maður fær ekki jákvæð svör frá fyrirtækjum. Það er lýjandi. En þegar já-ið kemur er það allt gleymt.

Ekki er því þó að neita að stundum finnur maður fyrir vonbrigðum. Hefur kannski séð í atvinnuleitanda neista sem svo daprast vegna kvíða viðkomandi sem verður til að hann hafnar starfi sem honum býðst. Þá er mikilvægt að minna sig á að þessir einstaklingar eru oft að koma úr starfsendurhæfingu vegna veikinda af ýmsum toga.“

Hvernig hvetur þú fólk til dáða í atvinnuleitinni?

„Ég nota áhugahvetjandi samtal og nálgast viðkomandi á jafningjagrundvelli. En einnig ræði ég við einstaklinginn um höfnun, það eru margir að sækja um starfið og því eðlilegt að margir fái höfnun. Það fá nánast allir sem eru í atvinnuleit. Mikilvægt er að muna að höfnunin á ekki rætur í neinu persónulegu heldur því að bara einn úr stórum hópi getur fengið viðkomandi starf. Það getur verið streði að fá vinnu.“

Nýtir þú persónulegan kunningsskap í starfi þínu sem atvinnulífstengill?

„Já, ég hef oft gert það en þá á fagmannlegum nótum. Ég þekki vel til á markaði einkafyrirtækja og núna erum við að hefja svolítið átak í vinnuleit hjá hinu opinbera. Vel hefur gengið að fá fyrirtæki til samstarfs. Í slíkum heimsóknum er gjarnan undirrituð samstarfsyfirlýsing sem er án skuldbindinga. Nauðsynlegt er að fylgja slíku eftir, athuga hvað sé að fréttu og hvort einhverjar ráðningar séu framundan. Mér finnast fyrirtæki almennt hafa mjög jákvætt viðhorf gagnvart VIRK. Flestir þekkja til þjónustu VIRK og kunna vel að meta hana.“

Er erfitt að finna hinn rétta tímapunkt til atvinnuleitar?

„Já það getur verið það. Fólk kemur kannski fullt af áhuga og vilja en svo gerist eitthvað sem hindrar framganginn. Kvíði sækir að sem er mjög eðlilegt. Það fá flestir hnút í magann þegar kemur að nýju starfi.“

Mikilvægast í atvinnuviðtali að vera maður sjálfur

Hvernig á fólk að bera sig að í starfsviðtali?

„Fólk á að vera snyrtilegt til fara og í framgöngu og reyna að lesa í aðstæður eftir föngum. Gott er að kynna sér fyrirfram starfið sem sótt er um, fyrirtækið sem viðkomandi

fer í atvinnuviðtal hjá og þann geira sem það starfar í. Heppilegt er að móta með sér nokkrar spurningar. Almennt talað tel ég þó ekki ráðlegt að brjóta upp á umræðum um laun í fyrsta viðtali. Gott er að gera sér grein fyrir styrkleikum sínum og af hverju einstaklingurinn er að sækja um viðkomandi starf. Stundum koma vandræðalegar spurningar, svo sem: „Af hverju ætti ég að ráða þig?“ Flestum hugnast lítt sjálfhælni en eigi að síður þarf atvinnuleitandi að hafa ákveðna reisn og geta „markaðssett“ sig. Mikilvægast af öllu er þó að vera maður sjálfur, standa með sjálfum sér. Gott er að muna að atvinnuleitandinn er líka að meta aðstæður á vinnustaðnum og að sá sem tekur viðtalið ber sína ábyrgð á hvernig til tekst. Þessi atriði og fleiri ræði ég við þá þjónustuþega VIRK sem koma til mín í atvinnuleitinni.“

Hvað viltu segja um reynslu þína af starfi innan VIRK?

„Mér er efst í huga hið jákvæða viðhorf sem hér ríkir. Ekki aðeins í garð þjónustuþega heldur líka innanhúss – það viðhorf er nokkuð ólíkt því umhverfi sem ég starfaði í fyrrum. Hér er meiri mýkt og samheldni en ég hef áður kynnst á vinnustað. Ef vel tekst til samgledjast allir og það er gaman að mæta hér til vinnu. Stjórnendum VIRK hefur tekist að koma á góðum og heilbrigðum liðsanda.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

VIRK ATVINNUTENGING

VIRK ATVINNUPÁTTTAKA STUÐLAR AÐ HEILBRIGÐU SAMFÉLAGI

VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR VAR STOFNAÐUR ÁRIÐ 2008 TIL AÐ STYÐJA VIÐ EINSTAKLINGA OG ATVINNUREKENDUR OG AUÐVELDA ENDURKOMU TIL VINNU.



Enn í dag er þetta mikilvægt hlutverk VIRK - að styðja og efla starfsgetu einstaklinga sem hafa vilja og getu til þess að komast aftur á vinnumarkað í kjölfar veikinda eða slysa. VIRK leggur áherslu á að skapa fjölbreytt tækifæri fyrir einstaklinga í þjónustu og styðja þá til endurkomu inná vinnumarkaðinn. Á hverju ári útskrifast fjöldi einstaklinga frá VIRK eftir þátttöku í starfsendurhæfingu og stór hluti þeirra er virkur á vinnumarkaðinum við útskrift; fer í vinnu, nám eða virka atvinnuleit.

Árið 2019 útskrifuðust 1420 einstaklingar úr starfsendurhæfingu hjá VIRK og 74% af þeim voru virkir á vinnumarkaði við útskrift úr þjónustu. Umtalsverður hluti þeirra sem útskrifast úr starfsendurhæfingu fara aftur til sinna fyrri starfa eða í ný störf með aðstoð ráðgjafa VIRK í starfsendurhæfingu. Þó er ávallt ákveðinn hluti einstaklinga í þjónustu VIRK sem eru með skerta starfsgetu við útskrift og þarf jafnframt aukna aðstoð við að komast inn á vinnumarkaðinn á farsælan hátt. Þessir einstaklingar eiga möguleika á að þiggja þjónustu frá sérstökum atvinnulífstenglum VIRK.

Atvinnulífstenglar VIRK

Þegar ráðgjafar VIRK meta einstaklinga í starfsendurhæfingu tilbúna til að reyna endurkomu á vinnumarkaðinn, vísa þeir

þeim til sérstakra atvinnulífstengla hjá VIRK. Einstaklingar í þjónustu fá meðal annars aðstoð við gerð ferilskrár og kynningarbréfs, undirbúning fyrir atvinnuviðtöl og aðstoð við atvinnuleitina sjálfa. Meginmarkmið þjónustunnar er að undirbúa þessa einstaklinga sem best fyrir atvinnuleit og fylgja þeim síðan eftir jafnvel eftir að í starf er komið eða eins og þörf er á.

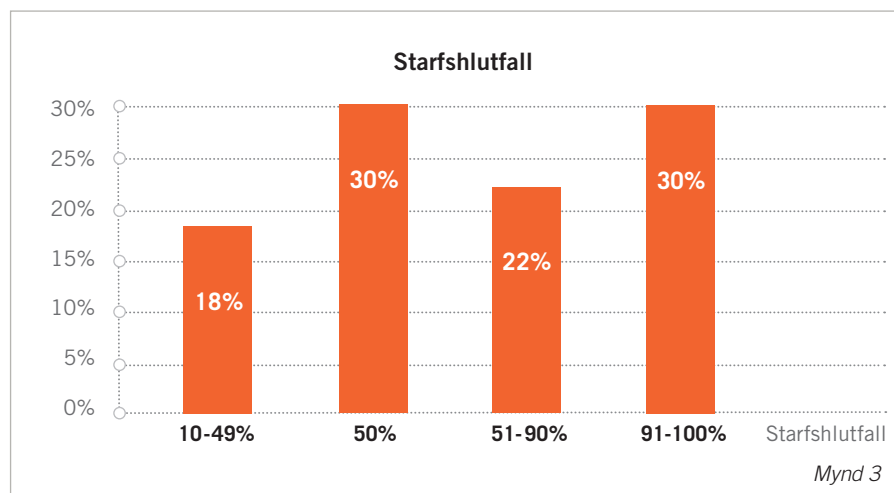
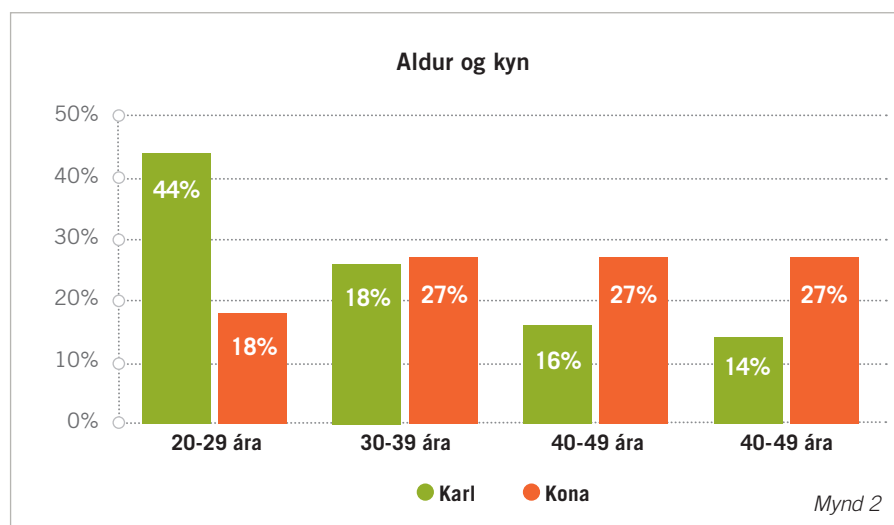
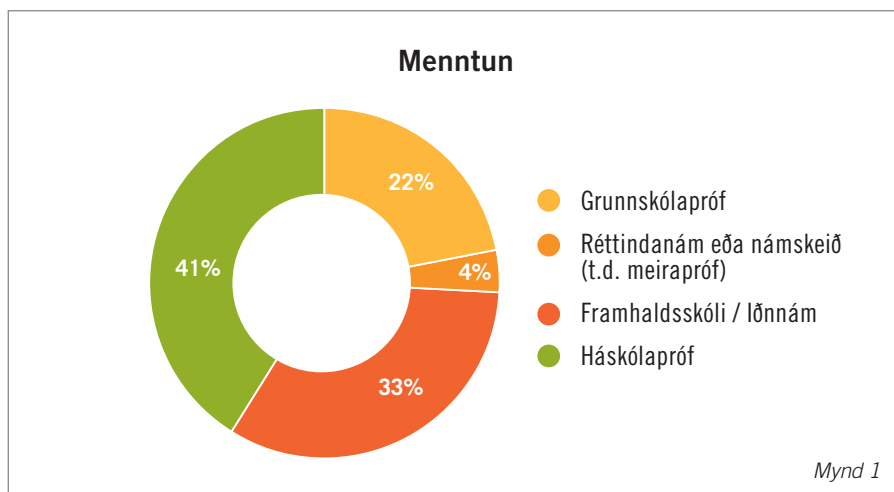
Lögd er áhersla á að þeir einstaklingar sem þess þurfa, fái tækifæri til að koma inn á vinnumarkaðinn með stigvaxandi hætti og í þeim tilfelli er unnin sérstök virkniáætlun í samvinnu við einstaklingana sjálfa og yfirmenn þeirra. Í slíkum áætlunum er tekið mið af verkefnum, vinnuferlum, aðstæðum og vinnutíma á viðkomandi vinnustað. Lögd er áhersla á að styðja bæði einstaklinginn og ekki síður vinnustaðinn. Á meðan á eftirfylgni stendur, aðstoða atvinnulífstenglar við úrlausn vandamála sem upp geta komið í endurkomuferlinu í samráði við starfsmanninn og vinnustaðinn.

Lengst framan af ári 2019 var óbreyttur fjöldi atvinnulífstengla starfandi hjá VIRK, eða tíu talsins (í 9,3 stöðugildum), en um haustið fjölgaði þeim og í lok árs var heildarfjöldi þeirra orðinn þrettán (í 11,8 stöðugildum). Átta atvinnulífstenglar (í 7 stöðugildum) taka við beiðnum frá ráðgjöfum VIRK (41 talsins) á höfuðborgarsvæðinu, Reykjanesi og Suðurlandi og aðstoða einstaklinga með

skerta starfsgetu aftur inn á vinnumarkaðinn við lok starfsendurhæfingar.

Þrír atvinnulífstenglar (í 2,3 stöðugildum) störfuðu við verkefnið „IPS-atvinnutenging“ (Individual Placement and Support) en í því verkefni fá einstaklingar með alvarleg geðræn vandamál aðstoð við að komast inn á vinnumarkaðinn. Þessum einstaklingum var vísað í þjónustu VIRK í gegnum samstarf við geðdeild Landspítalans – Laugarási og geðheilsuteymi Heilsugæslunnar á höfuðborgarsvæðinu, bæði austur- og vesturteymunum.

Tveir atvinnulífstenglar (í 2 stöðugildum) taka þátt í þróunarverkefnum hjá VIRK. Annar vinnur sem IPS-VIRK atvinnu-lífstengill og tekur þátt í þróunarverkefni sem nefnist *UNG19* en í því verkefni er lögd áhersla á að aðstoða einstaklinga á aldrinum 29 ára og yngri sem eru í ákveðnum áhættuhópi (sjá nánari umfjöllun um þetta verkefni í sérstakri grein í ársritinu). Hinn atvinnulífstengillinn vinnur í verkefni sem nefnist *Starfsendurhæfing samhliða vinnu* en þar sækja einstaklingar starfsendurhæfingu hjá VIRK samhliða því að vinna vinnuna sína í skertu starfshlutfalli og þiggja veikindalaun á móti. Að lokum er einn atvinnulífstengill (í 0,5 stöðugildi) sem sér um að halda utanum skráningu fyrirtækja í upplýsingagrunni VIRK og fylgja eftir fyrirtækjum með samstarfssamning við VIRK Atvinnutengingu.



Samstarfssamningur við 300 fyrirtæki

Í dag eru um 1200 fyrirtæki skráð inni í upplýsingakerfi VIRK og er stór hluti þeirra með skráða tengiliði, en það auðveldar öll samskipti við fyrirtækin þegar leitað er að störfum hjá þeim. Af þessum fyrirtækjum eru rúmlega 300 búin að undirrita sérstaka samstarfssamninga við VIRK. Söfnun samstarfsfyrirtækja í byrjun, þegar VIRK

var að þróa þetta úrræði, reyndist vera mikilvægur grunnur og hefur þessu verið haldið áfram eftir að þróunarverkefninu lauk. Atvinnutenging í lok ferils er nú orðin hluti af heildarferli einstaklinga hjá VIRK, þ.e. þeirra sem þurfa á henni að halda.

Atvinnulífstenglar hjá VIRK leggja áherslu á að heimsækja ný fyrirtæki í hverri viku. Engar skuldbindingar af hálfu fyrirtækja fylgja því að skrifa undir samstarfssamning við VIRK Atvinnutengingu því einungis er hér

um að ræða viljayfirlýsingu um samvinnu þegar það á við. Í þessum heimsóknum fá öll þessi fyrirtæki sérstaka fræðslu frá atvinnulífstenglum VIRK um starfsemi VIRK, um mögulegan ávinning af því að ráða til starfa hæft starfsfólk sem er að ljúka starfsendurhæfingu og þann stuðning sem VIRK er tilbúið að veita bæði einstaklingnum og atvinnurekendum ef að ráðningu verður. Lögð hefur verið áhersla á fræðslu til fyrirtækja um hlutastörf og skerta starfsgetu með það að markmiði að auka tækifæri einstaklinga til þátttöku á vinnumarkaði eftir starfsendurhæfingu.

Gott samstarf á milli VIRK og vinnumarkaðarins er mikilvægur grunnur að árangursríkri þátttöku einstaklinga með skerta starfsgetu á vinnumarkaðinum. Af þeim sökum er lögð sérstök áhersla á að vel sé haldið utanum þennan fyrirtækjagrunn til að halda á lofti vitneskju um VIRK og þann möguleika að ráða einstaklinga með mikilvæga reynslu og þekkingu til starfa við lok starfsendurhæfingar.

179 störf árið 2019

Árið 2019 bárust tilvísanir um aðstoð við atvinnuleit fyrir um 330 einstaklinga frá ráðgjöfum og öðrum sem vísað geta í úrræðið. Við lok ársins voru rúmlega 50 af þeim enn í virkri þjónustu hjá atvinnulífstenglum, annað hvort í atvinnuleit eða með eftirfylgni í starfi. Í lok árs 2019 höfðu 171 einstaklingur verið tengdur við starf eða komist í nám; þar af voru 139 úr almenntri atvinnutengingu og 32 einstaklingar frá IPS-atvinnutengingu. Nær allir sem fara út á vinnumarkaðinn með aðstoð atvinnulífstengils eru tengdir við einungis eitt starf, en í nokkrum tilfellum var sami einstaklingurinn tengdur við 2 eða 3 störf á árinu. Heildarfjöldi starfa á árinu voru því 179 auk þess sem 7 einstaklingar fóru í nám en flestir þeirra sem fóru í nám voru úr IPS-atvinnutengingunni, eða fimm af sjö. Í mörgum tilfellum voru vinnuprófanir nýttar í byrjun þjónustu hjá atvinnulífstenglum sem enduðu síðan með starfi hjá fyrirtækinu sem tók þátt í þeim. Þrjátíu slíkar vinnuprófanir fóru af stað á árinu og af þeim enduðu 30% þeirra með starfi fyrir einstaklinginn. Vinnuprófun sem verður að starfi gefur einstaklingnum möguleika á að fara inn í starfið á stigvaxandi máta og nýtist viðkomandi til uppbyggingar andlegrar og líkamlegrar getu til að stjórna verkefnum í starfi. Í vinnuprófun kemur oft í ljós raunveruleg starfsgeta einstaklingsins en niðurstaða hennar getur líka verið sú að einstaklingurinn er of veikur til að fara

inn á vinnumarkaðinn á þeim tímapunkti. Hjá einstaklingum sem eru að skipta um starfsvettvang getur vinnuprófun oft nýst vel þegar þá skortir starfsreynslu á þeim starfsvettvangi sem þeir stefna á.

Mynd 1 sýnir menntun þeirra sem útskrifuðust í starf eftir þjónustu hjá atvinnulífstenglum og mynd 2 sýnir kyn og aldursdreifingu einstaklinganna (gróflega flokkað) sem fóru í starf eða nám.

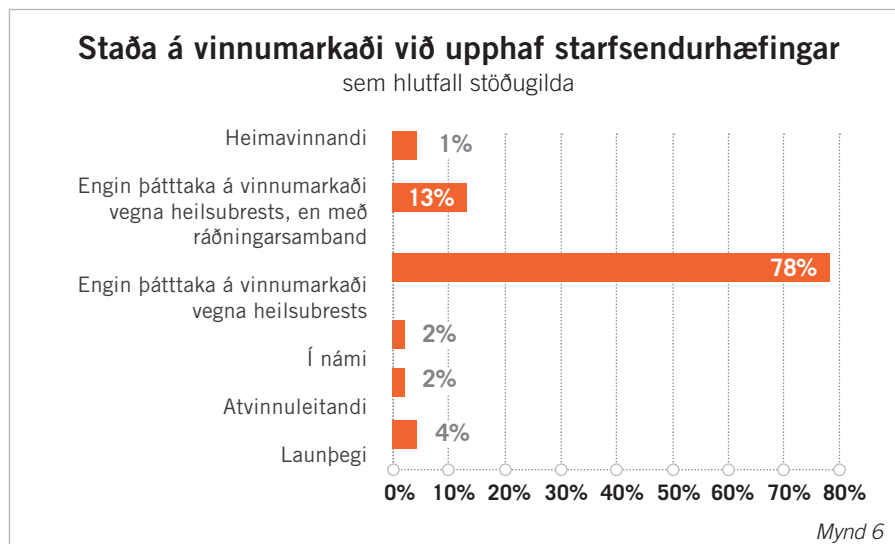
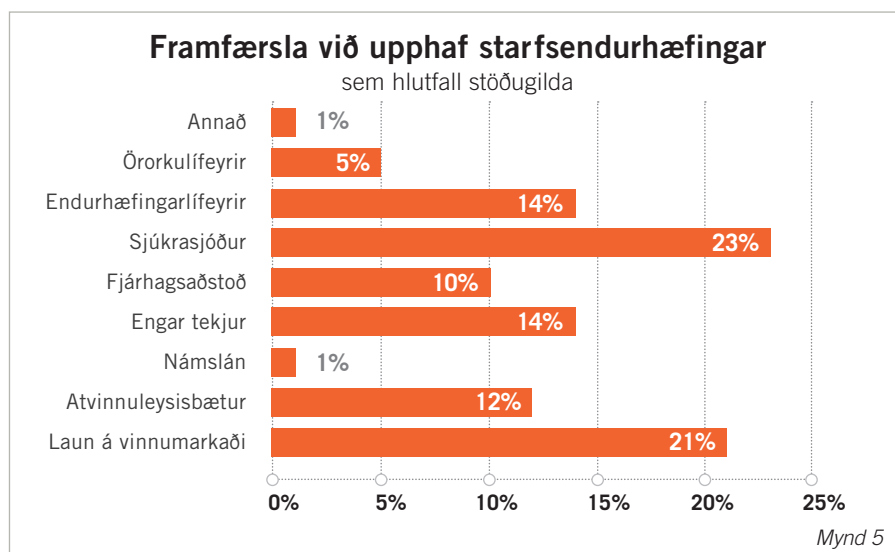
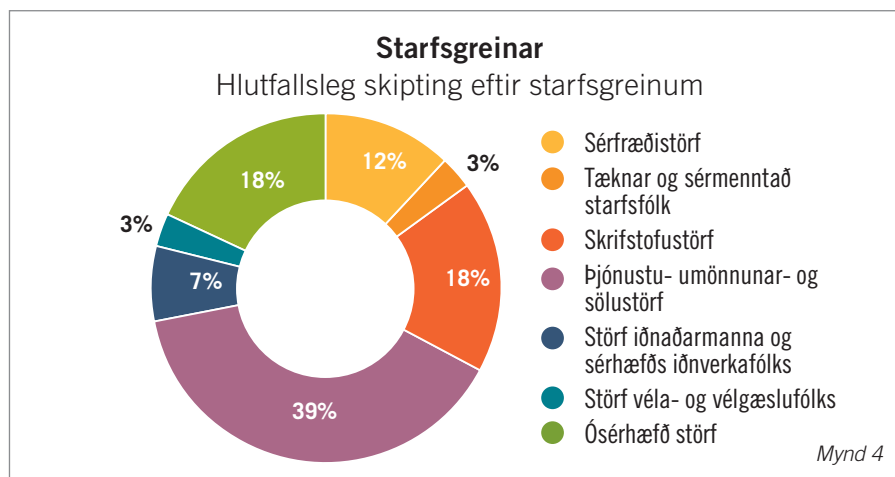
Á mynd 3 má sjá hver starfshlutföllin voru fyrir þau störf sem fundust á árinu. Langflest störfin voru hlutastörf eða 70% þeirra, en eins og fram hefur komið hér á undan eru einstaklingarnir sem vísað er í þjónustu til atvinnulífstengla með skerta starfsgetu. Það er því athyglisvert að sjá að þó nokkuð stórt hlutfall þeirra, eða um 30%, eru í 91–100% starfshlutfalli.

Mynd 4 sýnir síðan hvernig þessi störf dreifast innan starfsgreina. Þar er stærsta starfsgreinin þjónustu-, umönnunar- og sölustörf (39%). Skrifstofustörf (18%) og ósérhæfð störf (18%) koma þar á eftir og síðan sérfræðistörf (12%).

Níutíu og eitt prósent (91%) þeirra sem útskrifuðust úr starfsendurhæfingu í vinnu eftir að hafa fengið aðstoð atvinnulífstengils, voru með enga þátttöku á vinnumarkaði vegna heilsuþrests þegar þeir byrjuðu í þjónustu hjá VIRK (mynd 6). Það voru þannig nær allir sem vísað var í þjónustu til atvinnulífstengla fjarverandi af vinnumarkaði vegna veikinda eða slysa, í lengri eða skemmri tíma, við upphaf þjónustu. Því lengur sem einstaklingar eru fjarverandi frá vinnumarkaðinum, því erfiðara verður fyrir þá að komast aftur til baka og því má telja líklegt að umtalsverður hluti þeirra hefði átt erfitt með að finna sér vinnu á eigin spýtur. Á sömu mynd má sjá að á bakvið 13% stöðugilda voru einstaklingar með ráðningarsamband við sinn fyrri vinnustað þegar þeir byrjuðu í þjónustu hjá VIRK.

Mynd 5 sýnir svo hver framfærsla var í upphaf starfsendurhæfingar sem hlutfall stöðugilda en á bak við eitt stöðugildi geta verið fleiri en einn einstaklingur. Þar kemur fram að á bakvið 21% stöðugilda voru einstaklingar með laun á vinnumarkaði, en þeir höfðu verið búnir að missa þá tengingu við lok starfsendurhæfingar og nutu því aðstoðar frá atvinnulífstenglum VIRK.

Þróun á úrræðinu Atvinnutenging VIRK var sérstaklega gerð til að auka stuðning



við einstaklinga sem eru við það að ljúka starfsendurhæfingu, eru ekki með fulla starfsgetu við lok hennar og þurfa aðstoð við að komast aftur til vinnu. Afleiðingar veikinda, slysa eða fötlunar þurfa ekki endilega að leiða til óvinnufærni; þetta verður ljóst þegar skoðaður er hinn stóri hópur fólks sem vinnur fulla vinnu, eða hluta úr vinnu, þrátt fyrir veikindi eða fötlun. Það er oft erfitt fyrir fólk að fara aftur í vinnu

eftir langa fjarveru og því er mikilvægt að gefa einstaklingum með skerta starfsgetu hvatningu og stuðning til að auðvelda þeim þátttöku á vinnumarkaðnum. Það eru til sterkar vísbendingar sem sýna að vinnan er góð fyrir heilsuna, og jafnframt að það er hagur allra í þjóðfélaginu að atvinnuþátttaka þeirra sem vilja og geta farið aftur til vinnu sé hámarkuð.

VERÐLAUN FYRIR FRÁBÆRAN NÁMSÁRANGUR

„Það er vissulega margt erfitt í gangi hjá mér ennþá en ég höndla það með þeim tækjum og tólum sem ég hef fengið meðal annars fyrir tilstilli VIRK, andlega líður mér prýðilega núna,“

segir Herdís Ósk Sveinbjörnsdóttir sem lauk þjónustu hjá VIRK sumarið 2018 eftir tveggja ára vinnu þar. Hún var greind með lesblindu sem barn en stundar nú nám í lögfræði við Háskólann í Reykjavík. Sambúðarslit, veikindi og fleiri erfiðleikar gerðu leiðina í HR ekki auðvelda en fjölbreytt aðstoð VIRK skipti sköpum að sögn Herdísar.

„Upphaflega leitaði ég til VIRK vegna minna andlegu veikinda. Ég var þá að vinna í Nettó – hafði starfað þar í nokkra mánuði þegar ég fékk ofsakvíðakast. Það gerðist í framhaldi af langvinnum kvíða, þunglyndi og erfiðleikum í einkalífi. Ég hafði verið í sambúð í sjö ár sem mér leið mjög illa í af ýmsum ástæðum. Í október 2016 tókst mér að binda enda á sambúðina sem hófst þegar ég var sautján ára. Það tók á. Ég á tvö börn með fyrrum sambýlismanni mínum og held heimili með þeim í Reykjanesbæ,“ segir Herdís Ósk þegar hún er spurð um aðdraganda þess að hún fór í þjónustu hjá VIRK.



„Ég fór til heimilislæknis og bað í nokkur skipti um veikindavottorð til að fá veikindaleyfi. Heimilislæknirinn taldi loks að ég yrði að gera eitthvað í mínum málum og skráði mig á námskeið í HAM, hugrænni atferlismeðferð, á Heilsugæslunni á Heilbrigðisstofnun Suðurnesja. Jafnframt sótti hann um þjónustu hjá VIRK fyrir mig.“

Hvernig leist þér á þessa ráðagerð læknisins?

„Ég átti reyndar sjálf upptökin að því að sækja um hjá VIRK, vinkona mín hafði bent mér á

þá lausn í bágingdum mínum. Hún hafði sjálf notið þjónustu VIRK og það gekk vel.“

Á hættusvæði varðandi þunglyndi og kvíða

Hver voru næstu skref?

„Ég byrjaði fyrst á HAM-námskeiðinu og svaraði þar í upphafi spurningalista. Sálfræðingurinn sem fór yfir svör mín taldi mig vera stadda á hættusvæði hvað varðandi þunglyndi og kvíða. Sálfræðingurinn hafði

í framhaldi af þessu samband við mig og tók mig í sálfræðitíma hjá sér á vegum Heilsugæslunnar í Reykjanesbæ.“

Hvernig gekk að ná betra jafnvægi í sálarlífinu?

„Það gekk brösuglega fyrst þar sem ég var í sambúð sem mér leið ekki vel í. Sálfræðingurinn náði að hjálpa mér að halda mér á floti, ef svo má segja. Það var ekki fyrr en ég loksins komst inn hjá VIRK og þaðan í Samvinnu hjá Miðstöð símenntunar á Suðurnesjum að ég náði að „vinna í sjálfri mér“. Ég fékk aðstoð við að finna það út að ég gæti alveg spjarað mig án sambýlismannsins og losnað úr sambúðinni. Ég áttaði mig á að ég yrði hamingjusamari án mannsins og þannig yrði líf mitt og barnanna betra.“

Hvernig tókst þér að fóta þig í nýrri tilveru?

„Foreldrar mínir stóðu þétt við bakið á mér ásamt ömmu og afa í móðurætt. Þetta fólk studdi mig, ég fékk að búa með börnin heima hjá ömmu og afa. Ég var búin að fá endurhæfingarlífeyri áður en sambúðinni lauk. Ráðgjafi VIRK hjálpaði mér að sækja um hjá Tryggingastofnun og ég hafði því eitthvað til að lifa á.“

Lesblinduleiðréttingin virkaði

Hver voru helstu úrræðin sem þú sóttir á vegum VIRK?

„Ég byrjaði í alls konar sjálfsstyrkingar námskeiðum sem eru hjá Samvinnu. Meðan ég var í því fékk ég tækifæri til að fara í lesblinduleiðréttingu, hún virkaði vel. Ég var greind með lesblindu mjög snemma í grunnskóla en fékk ekki aðstoð vegna þess. Ég gleymi aldrei því sem námsráðgjafi sagði við mig í grunnskólanum. Ég er fædd 1992 og var tólf ára þegar þessi námsráðgjafi spurði mig hvað mig langaði til að læra. Ég sagði að ég vildi verða barnalæknir. Þá sagði námsráðgjafinn: „Það getur þú aldrei orðið, þú ert of vitlaus til þess.“ Þessi orð námsráðgjafans brutu mig mjög mikið niður. Eftir þetta komst ég að þeirri niðurstöðu að ástæðulaust væri að leggja mig fram við nám, það myndi ekkert þýða.“

Hvernig gekk þér þá í Miðstöð símenntunar?

„Ég fékk tækifæri til að fara í svokallaðan Grunnmenntaskóla. Þar er maður í raun að „læra að læra“. Þá áttaði ég mig á að ég gæti vel lært. Í grunnskóla og þær tvær annir sem ég sótti í Fjölbautaskóla Suðurnesja var ég yfirleitt með þrjá í

einkunn og datt því fljótlega út úr námi. Í Grunnmenntaskólanum áttaði ég mig á að ég gæti fengið góðar einkunnir. Ég fékk ítrekað níu og tíu í fögum, það var sannarlega ný reynsla. Ég ákvað þarna að ég ætlaði mér ekki að hætta námi heldur halda áfram. Eftir útskrift úr Grunnmenntaskólanum fór ég í Menntastoðir sem líka er á vegum Miðstöðvar símenntunar. Allt þetta gerði ég í samráði við ráðgjafa VIRK sem studdi mig áfram í náminu og bauð mér upp á sálfræðitíma sem greiddir voru fyrir mig.“

Sjálfsmynd mín styrktist

Hjálpðu sálfræðitímarnir þér?

„Já þeir gerðu það verulega. Ég hélt áfram hjá sama sálfræðingnum eftir að ég hafði lokið þjónustu hjá VIRK. Ég er tiltölulega nýlega útskrifuð frá þessum sálfræðingi en ég get leitað til hans ef ég þarf. Ég leitaði af sjálfsdáðum í heilsurækt og hún gerði mér mjög gott. Meðfram náminu, sálfræðitímum og heilsuræktinni sótti ég námskeið á vegum VIRK, ráðgjafinn sótti um fyrir mig hjá Samvinnu þar sem ég tók þátt í alls konar sjálfsstyrkingarnámskeiðum sem fyrr greindi. Þau námskeið hjálpuðu mér að finna sjálfa mig aftur.“

Sjálfsmynd mín styrktist og það veitti ekki af. Ég bý í litlu samfélagi þar sem allt fréttist og það tekur á að lenda í erfiðleikum við slíkar aðstæður. Hins vegar gerðist smám saman ýmislegt jákvætt, ég lauk námi í Menntastoðum og lauk stúdentsprófi frá Keili. Þaðan útskrifaðist ég með 9,1 í meðal-einkunn. Þá var ég mjög stolt af sjálfri mér.“

Hvað tók svo við eftir stúdentsprófið?

„Ég fór á Háskóladaga til þess að skoða hvað mig langaði að gera. Ég var með í huga að læra lögfræði, ég skoðaði aðallega slíkt nám í Háskóla Íslands og Háskólanum í Reykjavík og var fljót að ákveða að læra lögfræðina í HR. Ég er að ljúka fyrsta árinu þar í vor. Mér hefur gengið rosalega vel þótt ég segi sjálf frá.“

Verðlaun og sjónvarpsviðtal

Ég get ekki stillt mig um að segja frá verðlaunum sem Fræðslumiðstöð atvinnulífsins veitti mér fyrir framúrskarandi námsárangur í námi fyrir fullorðna. Mér þætti mjög gott ef námsráðgjafinn frétti um þessa verðlaunaveitingu. Mér varð hugsað til hans þegar ég var beðin að halda ræðu við verðlaunaveitinguna. Í umræddri ræðu nefndi ég hin niðurdrepandi orð

námsráðgjafans sem hann lét falla þegar ég, ung stelpa í grunnskóla, sagðist vilja verða barnalæknir. Þess má einnig geta að ég fór nokkru áður í sjónvarpsviðtal á Hringbraut fyrir Menntastoðir sem óskuðu eftir að ég segði frá minni reynslu af náminu hjá þeim. Ástæða þess að ég valdi lögfræðina voru flækjur í kerfinu sem ég hef þurft að kljást við. Mig langaði að skilja lögin og geta hjálpað öðrum í framtíðinni. Ég tel mig hafa sterka réttlætiskennnd – mér finnst ýmislegt í kerfinu sem þarf að laga og langar að leggja mitt af mörkum til þess ef ég get.“

Kem sterkari frá erfiðleikumunum

Hvernig eru aðstæður þínar núna?

„Ég bý í ágættri íbúð ásamt börnunum mínum og stunda fullt háskólanám. Ég fékk námslán og tekst að ná endum saman en ekkert meira en það. Ég er samt ótrúlega heppin. Foreldrar mínir búa núna í sama stigagangi og ég og strákarnir. Ég fæ því mikla hjálp.“

Seinast þegar ég var skimuð fyrir þunglyndi kom í ljós að það hrjáði mig ekki lengur. Ég er hins vegar haldin almennum kvíða sem stafar af streituvöldum í lífi mínu. Þá losna ég því miður varla við í bili. Ég hef ýmis ráð til að létta lundina. Frá barnæsku hef ég sett tilfinningar mín fram í ljóðaformi. Nú á fullorðinsárum hef ég í ljóðagerðinni fengið útrás fyrir sárar tilfinningar vegna þeirra erfiðleika sem ég hef þurft að glíma við í einkalífi. Ég fæ líka mikið út úr því að syngja. Ég var strax sem smábarn söngelsk, stundað tónlistarnám og söng í kórum. Söngurinn hefur gefið mér mikið.

Þess má geta að auk þess að hafa foreldra mína í sama stigagangi þá býr þar líka ein af mínum bestu vinkonum. Þessi vinkona mín er jafnan til staðar fyrir mig og ég fyrir hana. Ég lífi nú eftir hugmyndafræði sem ég hef sjálf mótað mér. Hún er á þessa leið: „Við lendum öll í einhverjum áföllum í lífinu, það er bara í okkar höndum hvort við ætlum að láta þau styrkja okkur eða brjóta okkur niður.“ Niðurstaða mín eftir allt þetta ferli og reynsluna af þjónustu VIRK er að ég kem sterkari frá erfiðleikumunum en ég hef nokkurn tíma verið. Lesblinduleiðréttingin, sjálfsstyrkingarnámskeiðin og sálfræðiþjónustan hjálpuðu mér mest af öllum þeim úrræðum sem ég tók þátt í á vegum VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

GUNNHILDUR KRISTJÁNSDÓTTIR SIGURLAUG LILJA JÓNASDÓTTIR SVANDÍS NÍNA JÓNSDÓTTIR

sérfræðingar hjá VIRK



UNGT FÓLK Í STARFSENDURHÆFINGU

Í BYRJUN ÁRS 2019 VAR SETT AF STAÐ SAMSTARFSVERKEFNI UM BÆTT LÍFSKJÖR OG LÍFSGÆÐI UNGS FÓLKIS MEÐ SKERTA STARFSGETU Á VEGUM FÉLAGSMÁLARÁÐUNEYTISINS, HEILSUGÆSLU HÖFUÐBORGARSVÆÐISINS, TRYGGINGASTOFNUNAR RÍKISINS, VELFERÐARSVIÐS REYKJAVÍKURBORGAR, VINNUMÁLASTOFNUNAR OG VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐS.

Á kveðið var að markmið verkefnisins væri að hækka virknihlutfall (auka atvinnuþátttöku) ungs fólks á aldrinum 18 til 29 ára með aukinni samvinnu þjónustukerfa á höfuðborgarsvæðinu. Hjá VIRK gengur hópurinn undir nafninu UNG19.

VIRK skilgreinir hópinn UNG19 - ungmenni á aldrinum 18-29 ára, út frá eftirfarandi viðmiðum:

1. Grunnskólapróf eða minna (ekki lokið stúdentsprófi eða sambærilegu).
2. Lítil vinnusaga og/eða langur tími frá vinnumarkaði (a.m.k. 6 mánuðir).
3. Íþyngjandi félagslegar aðstæður, t.d. erfið uppvaxtarsaga, lítill félagslegur stuðningur, óörugg búseta, fjárhagsvandi og þess háttar.

Til þess að komast í starfsendurhæfingu undir formerkjum UNG19 verkefnisins hjá VIRK þurfa allir ofangreindu þættirnir þrír að vera til staðar.

Upphaf verkefnisins hjá VIRK – þarfagreining

Hjá VIRK var verkefnið tekið föstum tókum, farið var af stað í að móta verklag og stefnu. Byrjað var á því að kortleggja þarfir ungs fólks með skerta starfsgetu og hvernig hægt væri að aðlaga starfsendurhæfingarferlið að þörfum þeirra. Fundað var með öllum sem koma að málunum innan VIRK; ráðgjöfum, stjórnendum, atvinnulífstenglum og öðrum sérfræðingum og stefnan mörkuð. Frá ársbyrjun 2019 hafa verið vikulegir fundir með framkvæmdastjóra VIRK og fulltrúum frá ýmsum teyllum starfseminnar þar sem farið er yfir stöðu mála. Til að tryggja meira notendasamráð voru tekin rýnihópaviðtöl við 11 ungmenni í UNG19 markhópi VIRK og þeirra afstaða til þjónustunnar metin. Með rýnihópaviðtölum er hægt að fá annars konar innsýn í skoðanir fólks en fæst með einstaklingsviðtölum og spurningalistakönnunum, sem er einkar heppilegt í upphafi nýs verkefnis (sjá umfjöllun síðar í greininni).

IPS hugmyndafræðin

Meginhugmyndafræði UNG19 teymisins byggir á einstaklingsmiðuðum stuðningi til starfa eða „Individual Placement and Support” (IPS). IPS leggur megináherslu á að koma atvinnu- eða námstengingu af stað snemma í starfsendurhæfingunni. Vinnan er í raun úrræði í endurhæfingunni þar sem verið er að þjálfra færni í raunaðstæðum, úti á vinnumarkaðnum eða í námi. Þannig er ekki endilega verið að bíða eftir því að búið sé að endurhæfa einstaklinginn þar til hann er tilbúinn til að fara að vinna¹. Hér er áhugahvöt til vinnu og náms lykilpáttur. Lögð er áhersla á að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og hvetja hann áfram með því að einblína á styrkleika. Samhliða þessari vinnu er unnið með hindranir til vinnu með stuðningi þverfaglegs teymis.

Það liggja fyrir fjölmargar rannsóknir sem sýna fram á að IPS er árangursrík aðferð². Þar má nefna nýlega rannsókn frá Noregi þar sem niðurstöðurnar sýna fram á að tæpur helmingur þeirra sem fóru í gegnum IPS var í vinnu ári síðar en 8% í viðmiðunarahópi³.

Nýtt verklag

Niðurstaðan úr þarfagreiningunni varð til þess að sérstakt UNG19 teymi var

”Hér er áhugahvöt til vinnu og náms lykilpáttur. Lögð er áhersla á að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og hvetja hann áfram með því að einblína á styrkleika.”

sett á laggirnar hjá VIRK. Í teyminu eru sex VIRK-ráðgjafar (sem vinna hjá stéttarfélagum á höfuðborgarsvæðinu), þrír sérfræðingar og tveir IPS atvinnulífstenglar. Til viðbótar við UNG19 teymið var sett af stað sérstök, þverfagleg UNG19 rýni til stuðnings ráðgjöfunum. Í rýninni hefur ráðgjafinn aðgang að fagaðilum og teymið finnur út í sameiningu hvaða leiðir í starfsendurhæfingunni eru farsælastar fyrir hvern og einn. Einnig var gert leiðarkerfi í starfsendurhæfingu þar sem hópnum var skipt upp í flokka eftir aðstæðum hvers og eins. Með þessum hætti voru sett upp viðmið fyrir starfsendurhæfingarferlið.

Verklag í UNG19 málunum felst m.a. í:

- Nýju verklagi við inntöku til VIRK sem beinir þeim sem falla innan viðmiða UNG19 þangað.
- Ráðgjafinn hittir einstaklinga oft sérstaklega í byrjun á starfsendurhæfingarinnar.
- Teymisfundir eu haldinn tveggja vikna fresti þar sem teymið þróar verklag og samhæfir sig.
- Mikil áhersla er á samstarf við önnur kerfi, s.s. félagsþjónustuna, VMST, TR og heilsugæsluna.
- Sérhæfðum úrræðum er beitt, bæði hvað varðar hópnaðsmeið/meðferð og einstaklingsviðtöl þar sem þörfum hópsins er mætt.
- Áhersla á áhugahvöt og styrkleikanálgun.

Markmið skýr

Skýr markmið voru sett í samráði við alla sem að verkefninu komu. Lagt var upp með að hafa starfsendurhæfinguna snarpa og markvissa, lágmarka biðtíma og koma úrræðum og náms- eða vinnutengingu fljótt af stað. Rannsóknir hafa sýnt fram á að því lengur sem einstaklingur er frá vinnu, því erfiðara er fyrir hann að snúa aftur til vinnu. Snemmtækt inngríp er því afar mikilvægt

í starfsendurhæfingu⁴. Rannsóknir hafa enn fremur sýnt að vinna hefur jákvæð áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu en atvinnuleysi og langtíma veikindafjarvera frá vinnu hafa oft neikvæð áhrif⁵.

Langtímamarkmið:

- Að draga úr brottfalli ungmenna úr þjónustu VIRK
- Að jafnaði ljúki einstaklingar í UNG19 verkefninu þjónustu á innan við 12 mánuðum
- Af UNG19 einstaklingum sem ljúka þjónustu hjá VIRK útskrifist a.m.k. 60% með vinnugetu⁶

Skammtímamarkmið:

- Fimm einstaklingar á mánuði hefji nám eða vinnu (sama skilgreining og á vinnugetu)

Niðurstöður rýnihópaviðtala

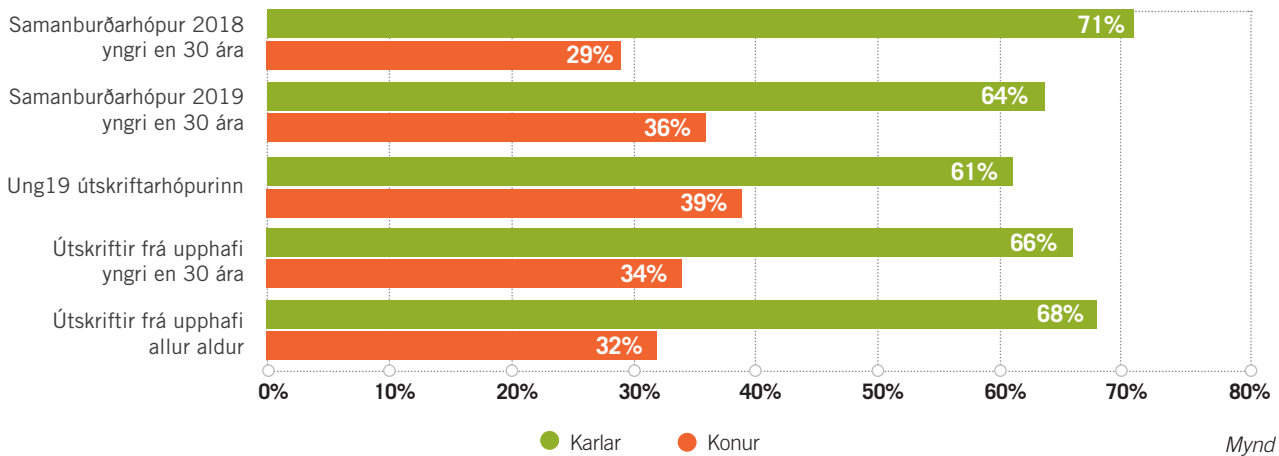
Rýnihópar eru viðurkennd eigindleg aðferðafræði sem byggist á umræðum 5-8 einstaklinga í hópi um ákveðin málefni. Þannig var ætlunin að mæta þörfum hópsins enn betur og fá dýrmæta endurgjöf á starfsemi VIRK. Rýnihópaviðtölin voru tvö með samtals 11 þátttakendum, sex í öðrum hópnum og fimm í hinum. Viðtölin fóru fram í október 2019 og stóðu yfir í um eina og hálfa klukkustund hvort.

Niðurstöður rýnihópaviðtalanna má greina í eftirfarandi þemu eða áherslur:

- Þörf er á meiri samfelli milli þjónustukerfa.
- Bið og óvissa í þjónustuferlinu er erfið. Þátttakendurnir vilja að starfsendurhæfingin fari fljótt af stað og vilja ekki „þurfa að sitja og bíða”.
- Í starfsendurhæfingarferlinu er þörf á þéttu utanumhaldi og mikilli virkni.
- Neikvætt viðhorf til skólakerfisins.
- Jákvætt viðhorf til vinnumarkaðar.
- Afkomukvíði.

Útskriftir eftir kyni

Skipt eftir aldri, tímabilum og stöðu í UNG19 verkefni



„Skýr markmið voru sett í samráði við alla sem að verkefninu komu. Lagt var upp með að hafa starfsendurhæfinguna snarpa og markvissa, lágmarka biðtíma og koma úrræðum og náms- eða vinnu-tengingu fljótt af stað.“

Greinarhöfundar voru með tilgátu um að ungu fólki standi stuggur af vinnumarkaði og eygi ekki framtíðarmöguleika þar. En tilgátan reyndist röng, þau voru jákvæð gagnvart vinnumarkaði. Fram kom að það er afar mikilvægt að skapa öryggi hvað varðar grunnþarfir, þá sérstaklega hvað varðar húsnæðismál og framfærslu. Það kom einnig skýrt fram að unga fólkið vill fá tækifæri til að koma sínum sjónarmiðum á framfæri. Þetta er í takt við niðurstöður úr NABO, skýrslu Norrænu ráðherranefndarinnar, en þar kom fram að ungu fólki finnst að samfélagið þurfi að stuðla að því að þeirra aldurshópur hafi meiri áhrif⁷.

Það kom einnig skýrt fram í viðtölunum að þörf er á meiri og markvissari stuðningi við menntun þar sem fæstir úr hópnum eiga rétt á námslánum. Þau töluðu um að það geti verið erfitt og jafnvel ómögulegt að framfleyta sér í námi, sérstaklega með börn á framfæri. Niðurstöður rýnihópaviðtalanna gefa til kynna að það sé mikil þörf fyrir stuðning hjá þessum einstaklingum við að fóta sig á vinnumarkaði og í námi.

Afrakstur UNG19 verkefnisins hjá VIRK

Í þessari grein eru fyrstu skrefin stigin í átt að árangursmati UNG19 verkefnisins hjá VIRK. Brýnt er að hafa í huga að skammt er liðið frá upphafi verkefnisins og útskriftarhópurinn því fámennur. Niðurstöðum ber því að taka með fyrirvara um stærð hópsins og framvindu verkefnisins hjá VIRK.

Um miðjan febrúar á þessu ári höfðu 49 einstaklingar útskrifast úr þjónustu VIRK undir formerkjum UNG19 verkefnisins. Til að gefa sem gleggsta mynd af afrakstri verkefnisins er árangur útskriftarhópsins skoðaður í samhengi við aðra einstaklinga á sama aldri (yngri en 30 ára) með litla menntun að baki og/eða búa við félagslega erfiðar aðstæður. Búnir voru til tveir sambærilegir samanburðarhópar (jafningjahópar) sem fóru ekki í gegnum UNG19 inngrip. Annar hópurinn útskrifaðist á sama tímabili og UNG19 útskriftarhópurinn (2019/2020) en hinn árið 2018 (áður en verkefnið hófst).

- Í UNG19 útskriftarhópnum 2019/2020 eru 49 ungmenni (meðalaldur 22 ár).
- Í samanburðarhópnum 2019/2020 eru 72 ungmenni (meðalaldur 23 ár).
- Í samanburðarhópnum 2018 voru 114 ungmenni (meðalaldur 23 ár).

Skipting eftir kyni

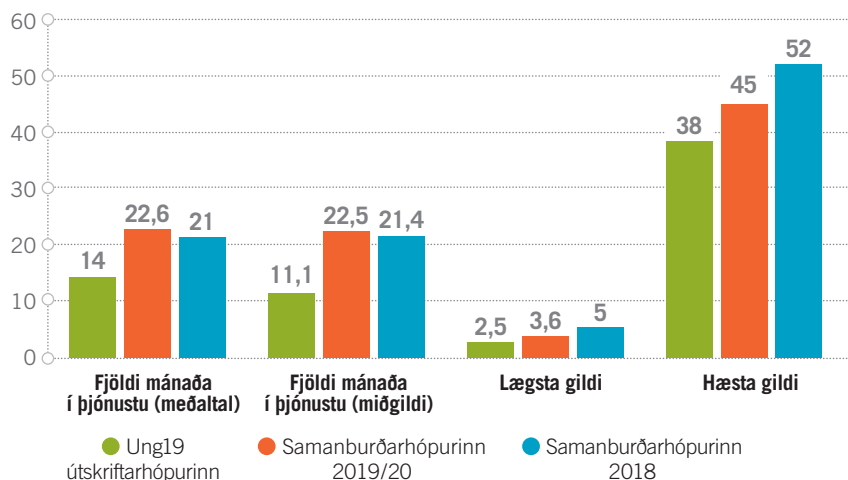
Að jafnaði koma fleiri konur í þjónustu VIRK en karlar en í dag eru rétt tæplega 33% einstaklinga í þjónustu karlar en 67% konur. Þó svipað megi segja um UNG19 útskriftarhópinn, þ.e. í honum eru færri karlar en konur, er hlutfall karla þó ívið hærra þar en í öðrum útskriftarhópum VIRK. Eins og sjá má á mynd 1 er hlutfall karla í UNG19 útskriftarhópnum 39% borið saman við 29-36% karla í samanburðarhópnum.

Tímalengd í þjónustu

Líkt og áður segir er eitt af markmiðum UNG19 verkefnisins að koma vinnu- eða námstengingu fljótt af stað hjá þeim sem hafa áhuga og telja sig tilbúna. Þannig er hægt að hafa starfsendurhæfinguna bæði einstaklingsmiðaða (þ.e. að hún mæti þörfum hvers og eins) og valdeflandi á sama tíma. Fyrstu niðurstöður sýna að þetta verklag lofar góðu. Að jafnaði ljúka ungmenni í UNG19 verkefninu þjónustu á skemmri tíma en jafnaldrar þeirra í samanburðarhópnum (sjá mynd 2). Meðalfjöldi mánaða í þjónustu hjá UNG19 útskriftarhópnum eru 13

Fjöldi mánaða í þjónustu VIRK

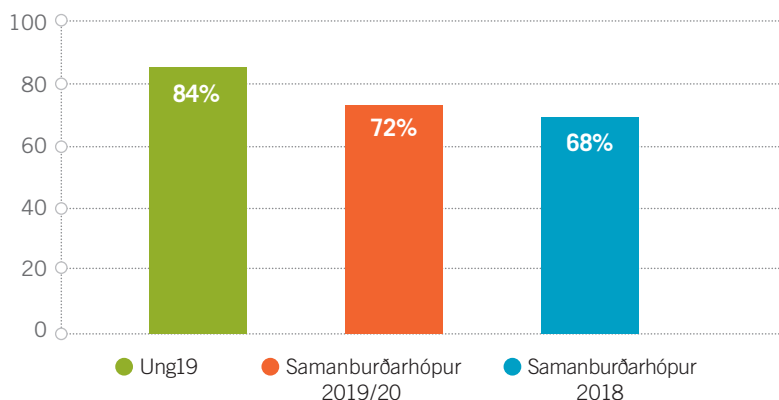
Útskriftarhópur UNG19 í samanburði við jafningjahópa



Mynd 2

„Greinarhöfundar voru með tilgátu um að ungu fólki stundi stuggur af vinnumarkaði og eygi ekki framtíðarmöguleika þar. En tilgátan reyndist röng, þau voru jákvæð gagnvart vinnumarkaði.“

Hlutfall einstaklinga sem útskrifast í vinnu, nám eða atvinnuleit



Mynd 3

mánuðir (miðgildistalan er 11 mánuðir) borið saman við um 21-23 mánuði í samanburðarhópnum. Breytileikinn er þó enn talsverður, sem við er að búast þegar nálgunin er einstaklingsmiðuð eftir þörfum hvers og eins. Sumir ljúka þjónustu á örfáum mánuðum á meðan aðrir eru lengur.

Hækkun virknihlutfalls með tilliti til stöðu á vinnumarkaði og framfærslu

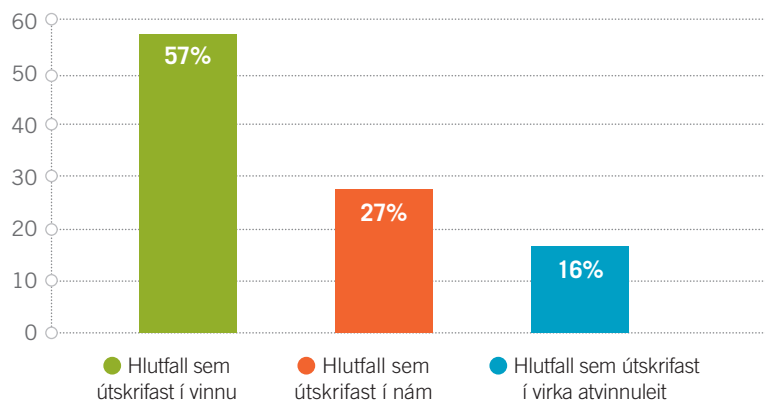
Útskriftarstaða einstaklings segir til um vinnugetu hans (eða virkni) við lok þjónustu hjá VIRK. Þeir einstaklingar sem ná virkni útskrifast í vinnu, nám eða virka atvinnuleit við lok þjónustu, án tillits til starfshlutfalls⁸. Á mynd 3 má sjá að 84% UNG19 útskriftarhópsins (alls 41 einstaklingur) útskrifast í vinnu, nám eða virka atvinnuleit við lok þjónustu borið saman við 72% einstaklinga í samanburðarhópnum 2019/20 og 68% í 2018 hópnun.

Af þessum 41 UNG19 einstaklingum sem útskrifuðust í virkni fóru flestir í launað starf á vinnumarkaði (57%) en fæstir í virka atvinnuleit (16%). Um 27% þeirra fóru í nám (sjá mynd 4).

Árangur UNG19 útskriftarhópsins út frá framfærslustöðu

Næstu myndir sýna framfærslustöðu UNG19 útskriftarhópsins við upphaf

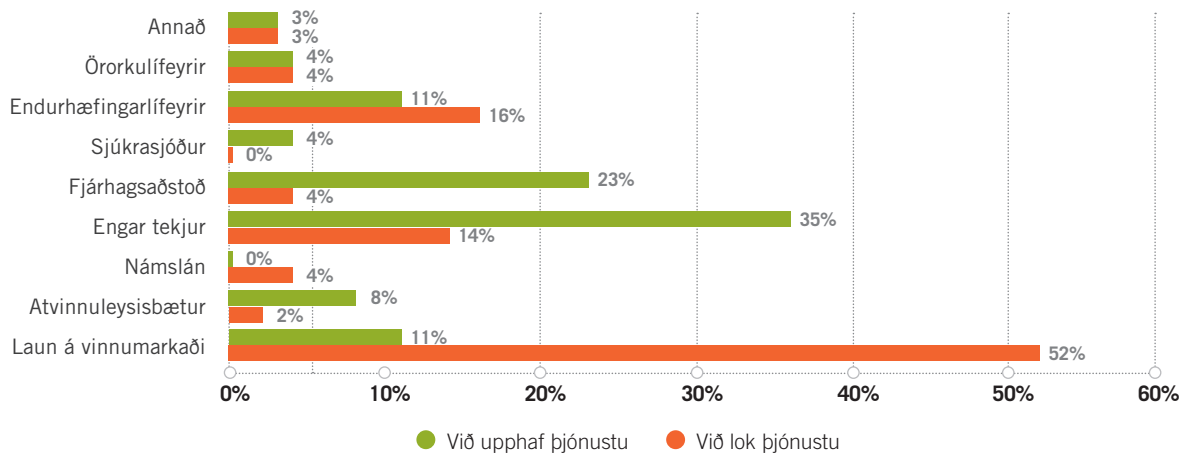
Hlutfallsleg skipting UNG19 útskriftarhópsins í vinnu, nám eða virkri atvinnuleit



Mynd 4

Framfærslustaða UNG19 útskriftarhópsins við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK

Framfærsla mæld í stöðugildum



Mynd 5

og lok þjónustu hjá VIRK í samanburði við jafningjahópana tvo. Hjá VIRK er atvinnu- og framfærslustaða einstaklings metin út frá hlutfalli tekna sem hann aflar sér á grundvelli launa, námslána, atvinnuleysisbóta eða annarra réttinda (t.d. úr lífeyris- eða samtryggingarsjóðum). Hver einstaklingur getur verið með fleiri en eina tegund framfærslu og til hagræðingar er framfærslunni varpað yfir á stöðugildi (100%). Ef einstaklingur fer til að mynda í hálf starf þegar þjónustu lýkur þá er það skráð sem hálf stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti. Til að meta árangur er framfærslustaða við útskrift borin saman við framfærslustaðu í upphafi þjónustu. Brýnt er að hafa í huga að

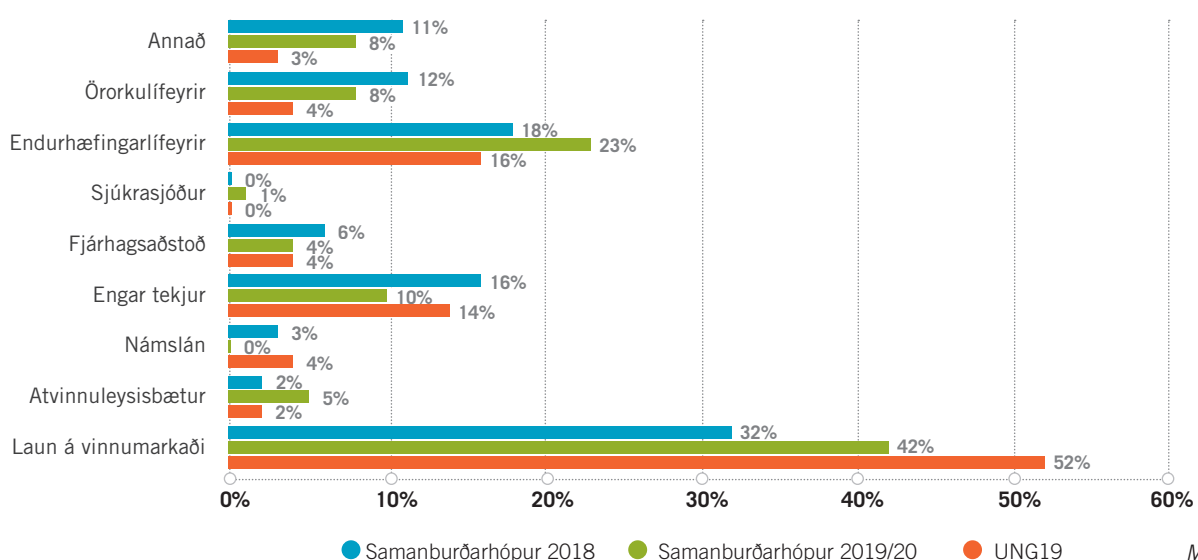
skráning framfærslu tekur ætíð mið af raunstöðu hverju sinni og því er eftirfylgd á atvinnu- og framfærslustaðu mikilvæg í einhvern tíma að lokinni þjónustu.

Á mynd 5 má sjá verulegan mun á framfærslustaðu UNG19 útskriftarhópsins við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK. Við lok þjónustu eru samtals 58% stöðugilda tilkomin vegna launaðs starfs, atvinnuleitar eða náms borið saman við 19% stöðugilda í upphafi þjónustu. Mestu munar um framfærslu vegna launa á vinnumarkaði. Við upphaf þjónustu voru 11% stöðugildanna launað starf á vinnumarkaði en 52% við lok þjónustu.

”Nýjustu niðurstöður sýna að þeir einstaklingar sem tóku þátt í UNG19 inngripinu voru bæði skemur í starfsendurhæfingu og líklegri til að útskrifast í vinnu, nám eða virka atvinnuleit en aðrir jafnaldrar þeirra.“

Framfærslustaða UNG19 útskriftarhópsins við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK

Framfærsla mæld í stöðugildum



Mynd 6

Samanburður á framfærslu hópanna

Þegar framfærslustaða UNG19 útskriftarhópsins við lok þjónustu er borin saman við jafningjahópana tvo sjáum við að hlutfallslega fleiri einstaklingar í UNG19 hópnunum útskrifast í virkni (þ.e. með vinnugetu). Við útskrift eru á bilinu 37-47% stöðugilda samanburðarhópanna beggja tilkomin vegna launa, náms eða atvinnuleitar borið saman við áður nefnd 58% stöðugilda útskriftarhópsins. Mestu munar um vægi launa á vinnumarkaði annars vegar og endurhæfingarlífeyri og örorkulífeyri hins vegar. Fleiri stöðugildi UNG19 útskriftarhópsins eru vegna launa á vinnumarkaði og að sama skapi færri vegna endurhæfingar- eða örorkulífeyris.

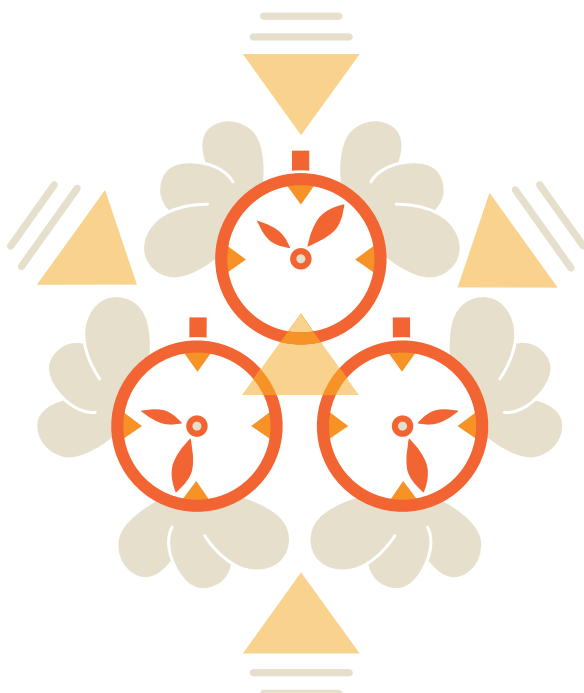
Samantekt

UNG19 verkefnið var sett á fót hjá VIRK með það að markmiði að auka atvinnuþátttöku hjá ungu fólki. Samkvæmt rannsóknunum skilar það bestum árangri að starfsendurhæfingin sé snörp og markviss og ekki sé löng bið eftir þjónustu. Nýtt verklag var tekið upp og sérstöku UNG19 teymi komið á laggirnar hjá VIRK þar sem ráðgjafar, sérfræðingar og atvinnulífstenglar sérhæfa sig í málefnum hópsins og úrræðum ætluðum honum. Markmið voru sett um að ná að stytta starfsendurhæfingarferlið og

að fleiri einstaklingar kæmst í vinnu eða nám. Nýjustu niðurstöður sýna að þeir einstaklingar sem tóku þátt í UNG19 inngripinu voru bæði skemur í starfsendurhæfingu og líklegri til að útskrifast í vinnu, nám eða virka atvinnuleit en aðrir jafnaldrar þeirra. Þó þessar niðurstöður lofi vissulega góðu þarf að taka þeim með fyrirvara um stærð UNG19 útskriftarhópsins og hversu skammur tími hefur liðið frá upphafi verkefnisins.

Heimildir

1. Burns, T. (2017). IPS-LITE. Árangursrík leið inn á vinnumarkaðinn fyrir einstaklinga með geðrænan vanda. VIRK - ársrit um starfsendurhæfingu 2017: 48-51
2. Sjá hlekk á heimasíðu IPS hugmyndafræðinnar: <https://ipsworks.org/index.php/research/>
3. Vigdís Sveinsdóttir (2019). Supported Employment and preventing Early Disability (SEED). Birt doktorsritgerð. Háskólinn í Bergen, sótt 28. febrúar 2020. http://bibliotheca.uib.no/bitstream/handle/1956/20870/Vigdís%20Sveinsdóttir_Elektronisk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Waddell, G., Burton, A., og Kendall, N. (2008). Vocational rehabilitation – what works, for whom, and when? (Skýrsla á vegum stýrihóps í Bretlandi um starfsendurhæfingu: The Vocational Rehabilitation Task Group), sjá rafrænt eintak á slóðinni: www.tso.co.uk.
5. Marmot, M. og Bell, R. (2012). Fair society, healthy lives. Public Health, 126: s4-s10.
6. Hjá VIRK er vinnugeta skilgreind svona: virkni sem effir getu á vinnumarkaði, s.s. nám, launað starf á vinnumarkaði (óháð starfshlutfalli) eða námstengd úrræði annars staðar í kerfinu.
7. Gunnarsdóttir, E.D., Harðardóttir, K.E., og Guðmundsson, G. (2019). NABO – Social Inclusion of Youth in Iceland. Norræna ráðherranefndin (e. Nordic Council of Ministers), 532.
8. Þessi mælikvarði á vinnugetu (þ.e. fjöldi einstaklinga sem útskrifast í vinnu, nám eða atvinnuleit) er afar hentugur í samanburði yfir tíma. Hann er ekki næmur fyrir samdrætti eða þenslu í efnahagslífinu. Ef störfum fjölga eða fækka í hagkerfinu vegna samdráttar eða þenslu þá kemur það ekki að sök því einstaklingar sem útskrifast með vinnugetu en fá ekki starf eru skráðir í atvinnuleit og teljast með.



ELSA SIGMUNDSDÓTTIR ráðgjafi VIRK á Akureyri

MESTA GLEÐIN AÐ SJÁ FRAMFARIR



ELSA SIGMUNDSDÓTTIR
ER RÁÐGJAFI Á AKUREYRI
FYRIR STÉTTARFÉLÖG
Á AKUREYRI OG EYJA-
FJARÐARSVÆÐINU -
STAÐSETT HJÁ EININGU-
IÐJU AÐ SKIPAGÖTU 14,
Í SVOKÖLLUÐU
ALÞÝÐUHÚSI.

É g sinni einnig ráðgjafabjónustu fyrir landsfélögin, svo sem fyrir Kennarasamband Íslands og Bandalag háskólamanna, BHM. Ég er lærður nuddari frá Nuddskóla Íslands og einnig hef ég tekið grunnpróf frá Tónlistarskóla Eyjafjarðar þótt síðarnefnda prófið noti ég lítið í ráðgjafastarfinu. Ég læt vera að taka árur fyrir fólkið sem leitar til mín sem ráðgjafa VIRK,“ segir Elsa og hlær.

Ertu frá Akureyri?

„Ég er Eyfirðingur, fædd og uppalin á Vatnsenda í Eyjafirði, næst yngst fimm alsystkina. Ég er því vel kunnug svæðinu hér á Akureyri og nágrenni, fór hér víða um slóðir þegar VIRK hóf starfsemi. Ég tók þátt í tilraunaverkefni haustið 2008 fyrir VIRK sem þá var nýlega stofnað í samstarfi stéttarfélaga, atvinnurekenda, lífeyrissjóða og síðar ríkisins.“

Í hverju fólst þetta tilraunaverkefni?

„Ég fór víða um sveitir, meðal annars til Siglufjarðar, Ólafsfjarðar og Dalvíkur til að kynna mér aðstæður þar, hverjir væru möguleikar á úrræðum, svo sem sjúkraþjálfun og

sálfræðipjónustu sem og læknisþjónustu. VIRK gerði í framhaldi af þessu samninga við sjúkrahjálara sem störfuðu á svæðinu og einnig líkamsræktarstöðvar. Ekki var um neina sálfræðipjónustu að ræða á þeim tíma í fyrrnefndum bæjum. Slík þjónusta var svo starfrækt um tíma síðar en er ekki fyrir hendi nú. Við nýtum fjarviðtöl sálfræðinga á höfuðborgarsvæðinu við einstaklinga í starfsendurhæfingu, þeir sem þurfa slíka þjónustu núna koma til Akureyrar. Við erum reyndar með verkefni á Siglufirði þar sem Starfsendurhæfing Norðurlands kemur vikulega til uppbyggingar á einstaklingum þar sem eru í starfsendurhæfingu hjá VIRK.“

Er margt fólk sem leitar eftir þjónustu VIRK á Eyjafjarðarsvæðinu?

„Eyjafjarðarsvæðið nær vestur frá Siglufirði austur til Grenivíkur nánar til tekið, inn í Eyjafjarðardal og allt út í Grímsey. Þetta er svæðið sem ég og þrír aðrir ráðgjafar hjá VIRK erum að veita þjónustu. Hver ráðgjafi hér er með um það bil fimmtíu manns í þjónustu. Það er ekki langur biðlisti hjá okkur núna en stundum hefur svo verið.“

Hefur orðið aukning á aðsókn í þjónustu VIRK síðustu árin hjá ykkur?

„Síðasta árið hefur beiðnum til VIRK á þessu svæði ekki fjölgað. Áður sá ég um að skrá fólk á Eyjafjarðarsvæðinu í þjónustuna en nú er tekið við öllum beiðnum í höfuðstöðvum VIRK að Guðrúnartúni 1 í Reykjavík. Við erum samt að fá til okkar jafn margt fólk og undanfarin ár.“

Streita, kvíði og stoðkerfisvandi algengust

Hvað er það helst sem á bjátar að hjá ykkar þjónustugegum?

„Gríðarlega mikið er um að fólk leiti til okkar vegna streitu, kvíða og áfalla. Þetta er stærsti hópurinn en auðvitað kemur til okkar líka fólk sem hefur orðið fyrir slysi og margir stríða við stoðkerfisvanda. Því miður bíður fólk stundum of lengi með að leita aðstoðar til dæmis vegna stoðkerfisvanda og er þar af leiðandi verr á sig komið þegar það loks leitar eftir þjónustu. Við viljum fá fólkið til okkar áður en það er orðið of veikt.“

Hvaða úrræði eru mest notuð á ykkar svæði?

„Sálfræðipjónusta er mjög mikið notuð. Flestir sem til okkar leita þurfa á henni halda, hún er mjög mikilvæg fyrir fólk. Við erum svo heppin hér að Sálfræðipjónusta Norðurlands hefur verið og er að bjóða

„VIRK hefur þróast svo og stækkað á þessum tólf árum sem liðin eru frá upphafi starfseminnar að með ólíkindum er. Það hefur verið mjög gaman að fá tækifæri til að taka þátt í þeirri framþróun sem VIRK er nú í íslensku samfélagi.“

upp á streitustjórnunarnámskeið. Þeir sem hafa sótt þessi námskeið hafa verið ánægðir og telja sig fá þar tæki til að fást við það sem upp á kemur í lífi og starfi og er streituvaldandi. Einnig erum við með bæði slökunar- og núvitundarnámskeið og jóga. Þau námskeið gagnast vel þeim sem eru að kljást við streitu.

Við höfum hér líka frábært úrræði sem er Starfsendurhæfing Norðurlands. Þangað beinum við fólki sem glímur við fjölþættan vanda og þarf langan tíma í starfsendurhæfingu. Við hjá VIRK vorum núna að ráða atvinnulífstengil á Eyjafjarðarsvæðið frá 1. mars. Þetta úrræði er hugsað fyrir þá sem eru komnir lengra í starfsendurhæfingunni og eru farnir að horfa til þess að komast út á vinnumarkaðinn.“

Fólk bjartsýnt í starfsendurhæfingu

Hvernig eru atvinnuhorfur á þessu svæði núna?

„Atvinnumöguleikar hér eru færri en áður. Ég sá í skrá hjá Vinnumálastofnun að fleiri eru skráðir atvinnulausir á Eyjafjarðarsvæðinu núna en í desember. Við höfum á tilfinningunni að erfiðara sé að fá vinnu á svæðinu núna en til dæmis fyrir ári síðan. Samt er fólk sem er hér í þjónustu VIRK bjartsýnt þegar það er komið á þann stað í starfsendurhæfingunni að leita fyrir sér með vinnu.“

Er starfsemin hjá ykkur á Eyjafjarðarsvæðinu öðruvísi en gerist á höfuðborgarsvæðinu? „Veikindi fólks sem nýtir sér þjónustu VIRK eru í höfuðatriðum svipuð milli land-svæða.

En starfsemin okkar sem slík er að mörgu leyti frábrugðin, sérstaklega að því leyti að við erum í meiri tengslum við þjónustuaðilana hér en gerist á Stór-Reykjavíkarsvæðinu. Ég held að það sem er að fólki sem kemur í þjónustu hjá VIRK hér sé svipað og gerist fyrir sunnan.“

Hvað með læknisþjónustu?

„Ef einstaklingur þarf að fara í læknisfræðilegt mat kemur læknir að sunnan og tekur það mat. En það væri mjög ákjósanlegt að fá lækni hingað sem sæi um að meta einstaklinga. Sálfræðilegt mat á fólki sem þarf á slíku að halda fer fram hér á Akureyri hjá sálfræðingi sem starfar hér nyrðra. Við hjá VIRK erum líka í mjög góðum tengslum við félagslegu þjónustuna hér og geðþjónustuna. Haldnir eru reglulegir fundir þar sem málefni sem snerta starfsendurhæfingu eru rædd.“

Gríðarlegar breytingar hjá VIRK frá 2008

Hver er óskastaðan hjá þér varðandi starf þitt sem ráðgjafi?

„Mesta gleðin er að sjá fólk taka framförum og finna neistann. Óskastaðan hjá mér sem ráðgjafa væri náttúrulega sú að það væri hvergi bið eftir þjónustu. Núna er stundum bið eftir tímum hjá ráðgjöfum og þjónustuaðilum. Slík bið er oft erfið fyrir einstaklinga sem eru að taka fyrstu skrefin í átt að bata. Ferlið í sambandi við að komast í þjónustu hjá VIRK getur verið nokkuð langt og flókið. Þá er ég að tala um tímabilið frá því að fólk dettur út af vinnumarkaði vegna veikinda og þar til það kemst inn í þjónustuna. Sumir þurfa og að sækja um endurhæfingarlífeyri. Bið eftir slíkri lausn getur valdið fólki kvíða. Sé fólk orðið tekjulaust segir sig sjálft að það veldur áhyggjum og jafnvel kvíða.“

Hvað viltu segja að öðru leyti um starfsemina hjá VIRK?

„Gríðarlega margt hefur breyst frá því að ég kom til starfa hjá VIRK árið 2008. Fyrstu beiðnirnar sem ég sendi til úrræðaaðila handskrifaði ég. Það er ekki fyrr en árið 2009 sem tölvukerfið kom í notkun. Vorið 2018 kom svo nýtt tölvukerfi í gagnið. VIRK hefur þróast svo og stækkað á þessum tólf árum sem liðin eru frá upphafi starfseminnar að með ólíkindum er. Það hefur verið mjög gaman að fá tækifæri til að taka þátt í þeirri framþróun sem VIRK er nú í íslensku samfélagi.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

AUÐUR ÞÓRHALLSDÓTTIR sviðsstjóri mannauðsmála hjá VIRK

HLUSTUM OG MÆLUM

TIL AÐ NÁ FRAM
ÞVÍ BESTA!



FRÁ ÁRINU 2016 HEFUR VIRK VERIÐ AÐ FRAMKVÆMA MANNAUÐSMÆLINGAR MEÐ ÞAÐ AÐ MARKMIÐI AÐ MÆLA HVERNIG VIÐ GETUM NÁÐ FRAM ÞVÍ BESTA ÚR STARFSFÓLKINU. VIÐ VILDUM FÁ TÖLUR UM MANNAUÐSMÁLIN EINS OG AÐRAR LYKILTÖLUR Í REKSTRI, TIL AÐ HJÁLPA STJÓRNENDUM AÐ SKAPA FRAMÚRSKARANDI STARFSUMHVERFI.

Með svona mælingu erum við einnig að hvetja alla starfsmenn til að huga að mikilvægustu þáttunum í umhverfi sínu, hafa skoðun á þeim og byggja þannig upp betri gæðavitund.

Metnaður okkar snýr einnig að því að hver og einn stjórnandi sé meðvitaður og virkur í sínu mannauðsstjórahlutverki til að tryggja faglega og góða stjórnun. Nú sem fyrr hefur aldrei verið mikilvægara að huga að okkar mikilvægustu auðlind, mannauðnum og til lengri tíma hefur hegðun stjórnenda oft meira að segja en stefnan.

Kerfið sem við notum sendir starfsfólki stuttar kannanir annan hvern mánuð. Það tekur starfsmanninn einungis tvær mínútur að svara. Spurningarnar eru í átta lykilþáttum og einnig er alltaf send

RÁÐGJAFAR OG ATVINNULÍFSTENGLAR um allt land



út ein opin spurning. Með opinni spurningu hvetjum við til hugmynda og ábendinga frá starfsfólki og viljum þannig virkja þeirra sköpunarkraft. Þegar niðurstöður liggja fyrir funda stjórnendur og skoða hvað er að virka og hvað ekki og íhuga tækifæri til vaxtar og útbóta.

Fyrir utan að fá niðurstöður frá starfsfólki VIRK fáum við samanburð hvar við stöndum gagnvart öðrum fyrirtækjum, því notendur þessa kerfis eru um tíu þúsund.

Í samanburði við fjölda annarra notenda var VIRK í desember 2016 undir miðju í heildar-árangri þ.e. í topp 55% - 75%, árið 2017 fórum við í topp 35% og á sama tíma árið 2018 í topp 5% og við höldum því sæti í lok árs 2019 þ.e. í topp 5%.

Það er okkur dýrmætt að fá reglulega niðurstöðu í rauntíma hversu VIRK er heilbriggt og hafa þessar mælingar hjálpað okkur vel fram á veginn.

Kvarðinn sem notaður er skiptist í þrjá flokka:

- Styrkleikabil = 4,20 – 5,00
- Starfshæft bil = 3,70 – 4,19
- Aðgerðabil = 1,00 – 3,69

Sem dæmi þá var niðurstaðan úr flokknum „Starfsánægja“ fyrir síðasta ár að meðaltali á þessa leið:

JAN. 19	MARS 19	MAÍ 19	JÚLÍ 19	SEPT. 19	NÓV. 19	JAN. 20
4,63	4,59	4,59	4,58	4,54	4,53	4,52

VIRK náði að vera í 6. sæti í sínum stærðarflokki sem „Fyrirtæki ársins 2019“ hjá VR og erum við afar stolt af því.

Nokkur svör frá starfsfólki VIRK við opinni spurningu í mannauðsmælingu í janúar 2020. Spurningin hljómaði svona:

Hvaða þættir eru það sem snúa að ánægju þinni og vellíðan í starfi hjá VIRK sem þú ert ánægðastur með? Hvetjum þig til að tilgreina allt sem þér dettur í hug hvað varðar þína starfsánægju.

„Upplifi einlægan vilja til að halda vel utan um starfsmenn og hlúa að þeim Það eru forréttindi að starfa með góðu fólki og að líða vel í vinnunni.“

„VIRK er mjög skipulagður vinnustaður sem hentar mér vel. Það er vinnuagi til staðar sem þarf að halda við. Svo er samstarfsfólk mitt algjörlega frábært í alla staði.“
„Fjölbreytni, vel hlúð að starfsmanninum.“

„Skemmtilegur vinnustaður og samstarfsmenn.“

„Mikið af fjölbreyttri þekkingu hjá starfsfólki.“

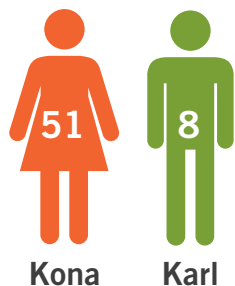
„Eftirfarandi þættir í vinnuumhverfinu mínu eru ánægjulegir: Sveigjanleiki í vinnutíma, hádegismaturinn, opin samskipti í mínu teymi og jafnlaunastefnan.“

„Einstakur yfirmaður, frábær starfsandi og mikilvæg starfsemi.“

„Ég er mjög ánægð með samstarfsfólk og yfirmann.“

Starfsmenn Kynjahlutföll

Fjöldi starfsmanna **59**



Starfsmenn Stöðugildi

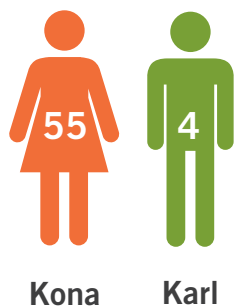
Fjöldi starfsmanna **59**

Stöðugildi **54,0**



Ráðgjafar og atvinnulífstenglar Kynjahlutföll

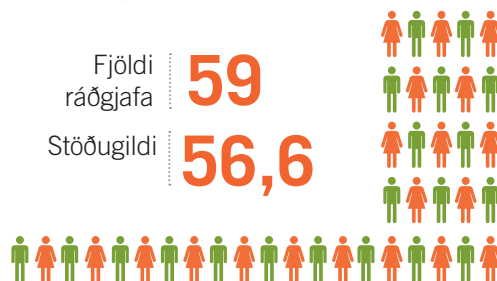
Fjöldi ráðgjafa **59**



Ráðgjafar og atvinnulífstenglar Stöðugildi

Fjöldi ráðgjafa **59**

Stöðugildi **56,6**



„Hlakka alltaf til að fara í vinnuna og hitta samstarfsfólk og vinna að þeim fjölbreyttu verkefnum sem ég er með.“

„Það er vel hugsað um starfsfólk, það er sveigjanleiki í starfi.“

„Geggjaður matur.“

„Frábært samstarfsfólk, góður starfsandi, gott mótuneyti, sveigjanleiki í vinnutíma, fjölbreytt verkefni.“

„Vinnuaðstaðan og góð samskipti við yfirmann líka mikilvæg.“

„Fjölbreytni.“

„Mjög góð vinnuaðstaða, mjög góðir samstarfsmenn, maður er hvattur til að segja skoðun sína og það er hlustað á mann og svo má ekki gleyma mótuneytinu.“

„Hlustað á raddir allra.“

„Létt andrúmsloft.“

„Fjölbreytni, árangur, hlustað á mig varðandi nýjar leiðir í starfi, vilji til að leita lausna, launin, aðstaðan bæði hugguleg og góð en stundum erfitt að vera í opnu rými.“

„Sveigjanlegan vinnutíma. Fjölbreytt verkefni. Tækifæri til endurmenntunar.“

„Virðing.“

„Samstarfsfólkið fyrst og fremst. Skemmtilegur og kraftmikill hópur einbeitttra fagmanna.“

„Tilgangur starfseminnar skiptir mig einnig miklu máli.“

„Skipulagður sveigjanleiki og stytting vinnuviku. Góður aðbúnaður og frábær matur.“

„Fjölbreytt verkefni. Nóg að gera. Hæft samstarfsfólk. Mikill metnaður í öllu starfi.“

„Góður starfsandi. Samstaða starfsfólks. Umhyggja. Gleði og húmor, sbr. jólaleikinn okkar.“

„Skipulagði sveigjanleikinn er frábær og nýttist vel.“

„Öflugur og skemmtilegur hópur sem vinnur samstíga í átt að sameiginlegu markmiði.“

„Frábærir samstarfsfélagar. Góð vinnuaðstaða. Frábært mótuneyti. Tækifæri til þess að taka þátt og móta starfseminu.“

„Yndislegt starfsfólk og starfsandi. Virkilega góður félagsskapur og stuðningur í vinnunni.“

„Nýt þess að koma í vinnuna og verkefni eru skemmtileg þegar maður leysir þau með skemmtilegu fólki.“

„Það er hlustað á það sem starfsfólkið hefur að segja og mikið um málefnalegar umræður um allt sem snýr að starfseminni. Hlúð að starfsfólkinu í vinnu, tilfinning um að maður skipti máli og að maður hafi eitthvað fram að færa. Frábær yfirmaður/sviðsstjóri.“

„Það hefur verið ómetanlegt að upplifa hversu mikinn skilning og stuðning ég hef fengið þegar erfiðleikar komu upp í mínu persónulega lífi.“



NOKKUR SVÖR FRÁ STARFSFÓLKI VIRK

ÚR OPINNI SPURNINGU Í MANNAUÐSMÆLINGU

janúar 2020



Hvaða þættir eru það sem snúa að ánægju þinni og vellíðan í starfi hjá VIRK sem þú ert ánægðastur með?

„VIRK er mjög skipulagður vinnustaður sem hentar mér vel. Það er vinnuagi til staðar sem þarf að halda við. Svo er samstarfsfólk mitt algjörlega frábært í alla staði.“

„Geggjaður matur.“

„Hlakka alltaf til að fara í vinnuna og hitta samstarfsfólk og vinna að þeim fjölbreyttu verkefnum sem ég er með.“

„Eftirfarandi þættir í vinnuumhverfinu mínu eru ánægjulegir: Sveigjanleiki í vinnutíma, hádegismaturinn, opin samskipti í mínu teymi og jafnlaunastefnan.“

„Hlustað á alla.“

„Fjölbreytni, vel hlúð að starfsmanninum.“

„Skemmtilegur vinnustaður og samstarfsmenn.“

„Einstakur yfirmaður, frábær starfsandi og mikilvæg starfsemi.“

„Góður starfsandi. Samstaða starfsfólks. Umhyggja. Gleði og húmor, sbr. jólaleikinn okkar.“

„Mikið af fjölbreyttri þekkingu hjá starfsfólki.“

„Ég er mjög ánægð með samstarfsfólk og yfirmann.“

„Það er vel hugsað um starfsfólk, það er sveigjanleiki í starfi.“

„Virðing.“

„Upplifi einlægan vilja til að halda vel utan um starfsmenn og hlúa að þeim. Það eru forréttindi að starfa með góðu fólki og að líða vel í vinnunni.“

JÓN AÐALSTEINN JÓNSSON vélstjóri

VIRK HEFUR GERT MIG AÐ BETRI MANNI



„Ég var þá orðinn vægast sagt leiður á lífinu en ákvað við umhugsun að hafa aftur samband við lækninn og reyna að takast á við þessa miklu vanlíðan af karlmennsku.“

„ÞÉTTIR Á VELLI OG ÞÉTTIR Í LUND, ÞRAUTGÓÐIR Á RAUNASTUND“ – TILVITNUN Í TÁP OG FJÖR – LJÓÐ GRÍMS THOMSENS.

Einmitt þannig tilfinningu fær blaðamaður við þétt og hlýtt handtak Jóns Aðalsteins Jónssonar vélstjóra sem nýlega lauk starfsendurhæfingu hjá VIRK. „Eigum við nokkuð að hræðast Kórónuvírusinn – bæði búin að þvo okkur vandlega um hendurnar,“ segir hann og brosið ber vott um gamansemi í bland við æðruleysi. Jón Aðalsteinn segist hafa verið ákafur að komast aftur til vinnu og byrjað strax og hann gat aftur í fullu starfi á sínum gamla vinnustað.

„Ég lét mig bara hafa það að byrja,“ segir hann og býður mér í bæinn. Þegar inn í eldhúsið er komið kemur fljótlega á borðið myndarlegt drykkjarlát með kaffi og síðan hefst spjall sem væntanlega er fróðlegt fyrir þá sem velta fyrir sér kulnun og ástæðum hennar.

„Ég fór til heimilislæknisins míns, var alltaf svo þreyttur og orðinn ansi þungur á brún. Mér leið raunar eins og kletti sem brotnað hafði niður í hafið. Þegar ég sagði frá líðan minni sagði læknirinn samstundis: „Þú ert kulnaður“. Ég var ekki alveg á því að þetta gæti verið rétt. Hafði fordóma gagnvart þessu orði. Trúði ekki að kulnun væri til í raun og veru.

Ég hélt svo áfram að vinna í nokkra mánuði þótt mér liði illa. Svo var það einn daginn að ég „gekk á vegg“, komst engan veginn til vinnu. Sat bara á stól og treysti mér ekki út. Ég var þá orðinn vægast sagt leiður á lífinu en ákvað við umhugsun að hafa aftur samband við lækninn og reyna að takast á við þessa miklu vanlíðan af karlmennsku,“ segir Jón Aðalsteinn og skellir kaffifantinum á borðið til að leggja áherslu á orð sín. Hann býr í fallegu húsi, er löngu fráskilinn og faðir tveggja uppkom-inna barna sem hann hefur gott samband við.

„Ég á líka fjögur barnabörn og tvö systkini sem eru mér nánin svo ég er ekki einn í heiminum eins og þar stendur. Það er ekki málið,“ bætir Jón Aðalsteinn við.

Meðvirkni í aðalhlutverki

Hvað skyldi hafa leitt hann í kulnunarástand?

„Meðvirkni – ef ég ætti að nefna eina ástæðu. En auðvitað eru fjölbætтар ástæður fyrir kulnun, líka í mínu tilviki. Samt finnst mér meðvirknin hafi verið í aðalhlutverki. Eitt sinn hringdi síminn meðan ég var í sturtu í ræktinni. Ég stökk út úr sturtunni rennblautur og nakinn, greip handklæði og vafði utan um mig og tók símann. Svona var ég meðvirkur,“ segir Jón Aðalsteinn og hlær. Hann er sem fyrr sagði vélstjóri að mennt og hefur bæði unnið á sjó og í landi. Lengst af í vélsmíðju.

„Ég er alinn upp í sveit. Var elsta barn móður minnar og mjög náinn henni. Hún dó árið 2017. Fráfall hennar hafði ekki góð áhrif á heilsu mína, ég saknaði hennar mikið og geri raunar enn. Hún dvaldi oft hjá mér síðari árin. Einnig var um þær mundir afskaplega mikið að gera í minni vinnu.

Ég hef löngum haft þann háttinn á að bíta á jaxlinn og halda áfram, hvað sem á hefur dunið. Ég hef líka gripið til óheppilegra ráða þegar mér hefur liðið illa. Á tímabili hér áður fyrr huggaði ég mig gjarnan við

mat. Ég borðaði snúða eins og enginn væri morgundagurinn. Afleiðingin varð sú að ég þyngdist og þyngdist. Áður en ég tók til minna ráða var ég orðinn tvöföld útgáfa af sjálfum mér. Ég fór á Reykjalund til að leita mér aðstoðar við lífsstílsbreytingu. Til greina kom að ég færi í svokallaða magaminnkun. En við nánari um-hugsun hætti ég við þá aðgerð. Ákvað að megra mig upp á gamla mátann. Ég fór í Heilsuborg eftir að hafa verið á Reykjalundi og tókst að léttast um fimmtíu kíló og stefni að því að verða einföld útgáfa af sjálfum mér. Þar er ég enn staddur,“ segir Jón Aðalsteinn.

Tók slaginn við hvern „drauginn“ af öðrum

Hvað gerði VIRK fyrir þig?

„Þegar ég fór aftur til heimilis-læknisins þá skrifaði hann beiðni til ráðgjafa míns stéttarfélags og óskaði eftir þjónustu fyrir mig hjá VIRK. Því hafði læknirinn raunar stungið upp á í fyrri heimsókn minni til hans. Þegar svona illa var komið fyrir mér, andlega og líkamlega, þá ákvað ég að grípa boltann og leita til VIRK. Ráðgjafinn reyndist mér frábærlega. Í sameiningu lögðum við á ráðin. Ég vildi fyrst og fremst komast til sálfræðings.

Það er nú svona í lífinu að það safnast í pokann, ef svo má segja. Ég fann að ég burðaðist með ýmislegt allt frá æsku og fram á þann dag sem ég tók ákvörðunina að leita til VIRK. Það var því margt sem ég þurfti að greiða úr og ganga frá. Eftir að ég komst til sálfræðingsins tók ég slaginn við hvern „drauginn“ af öðrum. Ég er ekki búinn að ganga frá þeim öllum og er því enn hjá sálfræðingnum að vinna í mínum málum.“

Hvað varstu lengi í þjónustu hjá VIRK?

„Ótrúlega fljótt komast ég í þá þjónustu. Ég var kominn á fullt í byrjun maí árið 2019, hafði aðeins þurft að biða í einn mánuð. Þann mánuð nýtti ég mér aðstöðuna hjá Heilsuborg sem fyrr. Þar eru mörg úrræði í boði. Ég var þar öllum hnútum kunnugur. Í samráði við ráð-gjafa VIRK hélt ég áfram að stunda úrræðin hjá Heilsuborg. Bætti bara við mig, fór á núvitundarnámskeið, í hugræna atferlismeðferð sem ég hafði raunar áður farið í gegnum, sótti hugleiðslunámskeið auk þess að bæta við mig æfingum og þrekþjálfun. Ég fann varla fyrir því að hætta að vinna því ég hafði svo mikið að gera við að bæta líðan mína andlega og líkamlega.“

Fordómarnir voru mestir hjá sjálfum mér

Hvernig tók fólk í umhverfinu þessum veikindum þínum?

„Það var oft hringt í mig í veikindaleyfinu og

„Ég hef löngum haft þann háttinn á að bíta á jaxlinn og halda áfram, hvað sem á hefur dunið.“

sumir spurðu hvað væri að mér. Ég gaf lítið fyrir það og þess vegna héldu sumir að ég væri lífshættulega veikur.

Hefur þú nokkra hugmynd um hvers vegna þú fórst svona langt niður?

„Já, þetta kom auk þess sem fyrr er nefnt til af því að ég var alltaf að. Mér leið oft illa en tók á því með því að vinna meira. Ég var meðfram erilsömu starfi að gera upp íbúð og rétt fékk lágmarkshvöld. Svo kom að því að ég gat ekki sofið. Þá fór verulega að syrt á álinn. Ég velti mér fram og aftur í rúminu og hugsaði, gat ekki hvílst, var alltaf að hugsa um allt sem ég ætti eftir að gera. Smám saman varð ég þreyttari og þreyttari. Samfara þessu jókst álagið á vinnustaðnum.

Ég var meðvirkur, eins og ég sagði áðan, það lýsti sér í því að ég tók allt að mér, meira að segja óbeðinn. Hugsaði sem svo: „Æ, það er bara best að ég geri þetta sjálfur“, þannig jók ég sjálfur smám saman álagið. Alltaf var ég fyrsti maður til að bjóðast til að vinna verkin, áttaði mig ekki á að ég væri að ganga freklega á sjálfan mig. Þannig liðu vikurnar, mánuðirnir og árin. Svo gat ég bara allt í einu ekki meira. Það var hræðileg líðan. Mig langaði ekki að vera til þannig á mig kominn.“

Gat ekki lengur skýlt mér á bak við endalausa vinnu

Hvernig var félagslífið hjá þér þegar svona var komið?

Jón Aðalsteinn hlær og fær sér meira kaffi. Hann er brosmildur maður og virðist við fyrstu sýn ekki líklegur til að verða kulnun að bráð.

„Félagslífið? Ja, það var satt að segja harla lítið fyrir utan nánustu fjölskyldu. Ég var alltaf að vinna. Meðan mamma var á lífi þá hafði

” Svo tók ég mig á og fór að segja að ég væri kulnaður. Ég fann þá hve viðbrögðin voru fordómalaus. Fordómarnir voru mestir hjá mér sjálfum. Ég hvet fólk sem finnur fyrir kulnunareinkennum að gera fljótt eitthvað í sínum málum.“

ég athvarf hjá henni, svona félagslega séð. Núna eru börnin mér nánust. En á þeim tíma sem ég vann eins og brjálæðingur þá var ég lítið í félagskap við annað fólk nema það sem ég vann með. Eftir að íbúðin kláraðist þá var ég algerlega búinn á því. Gat ekki lengur skýlt mér á bak við endalaus vinnu. Það var þá sem ég fór alveg niður og fannst ég einn í heiminum og allt ómögulegt.“

Hefur þú lengi verið einn?

„Ég hef löngum lifað æði mikið í karlaheimi þótt vitanlega hafi ég átt í kunningsskap við konur eftir að ég skildi. Ég neita því ekki. En ég hef ekki bundið mig til langframa. Og ég hef ekki unnið með konum síðan ég var um títugt.“

Hvernig er félagsleg staða hjá þér núna?

„Hún er satt að segja mikið að lagast. Ég hef opnast svo mikið við að ræða við sálfræðinginn. Hann er kvenkyns. Ég bað um að fá meðferð hjá beinskeyttari konu og fékk það. Hún hefur verið dugleg að hjálpa mér að rista til flísa í sálarlífi mínu. Það hefur vissulega oft verið sárt en slíkt er nauðsynlegt þegar fólk er alveg komið upp að vegg og sér ekkert nema svartnættið framundan. Þá þarf að skera á sálarkýlin.“

Núna er ég kominn á þann stað sem ég hefði aldrei trúað að ég myndi komast á. Ég er farinn, ásamt kunningja mínum, að stunda Zumbadans í hópi margra kvenna. Mér líkar

sú hreyfing og félags-skapurinn harla vel. Ég er að átta mig á að ég er orðinn líkari því sem áður var. Dóttir mín sagði um daginn: „Gamli pabbi er kominn aftur.“ Þetta fannst mér ánægjulegt að heyra.

Ég hef ekki slegið af því sem ég lærði hjá VIRK þótt ég sé farinn að vinna fulla vinnu aftur. Ég viðurkenni að ég fór kannski full fljótt að vinna. Ráðgjafinn og sálfræðingurinn álitu að ég væri ekki alveg tilbúinn. En ég vildi komast af stað aftur. Mér datt ekki hug að fara í hálfstarf, ég dreif mig bara í fulla vinnu. Ég finn reyndar að ég má gæta mín og reyni að gera það. Ég var ekki í veikindaleyfi nema í fjóra mánuði. En ég nýtti þá mánuði vel til að ná mér út úr kulnuninni.“

Yfirtek ekki lengur annarra verk í meðvirkni

Ertu þá laus við vanlíðanina?

„Nei ekki alveg. Hún kemur stund-um yfir mig, ég viðurkenni það. Ég var satt að segja orðinn verulega þunglyndur og kvíðinn þegar ég komst í þjónustuna hjá VIRK. Ég svaf illa einmitt vegna þess. En ég er fyrir margt löngu farinn að sofa ágætlega. Mikilvægt er að gæta þess að fara ekki fram úr sér. Ég er samt ennþá að berjast við meðvirknina, hún er þó að minnka, sömuleiðis kvíðinn.“

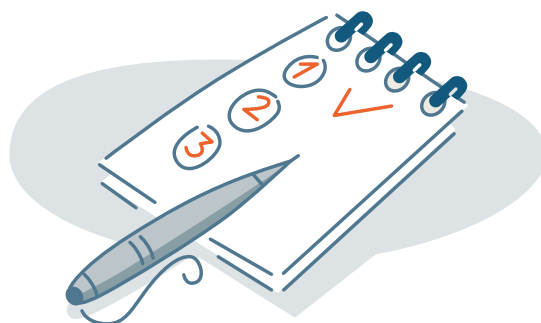
Hvernig skilgreinir þú meðvirkni?

„Sko, segjum svo að það sé skafl fyrir utan húsið hjá manni. Ef þú segir við manninn: „Ég skal bara moka skaflinn frá húsinu,“ þá ertu meðvirkur, tekur í raun stjórnina frá viðkomandi manni. Ef þú hins vegar sérð að maðurinn er byrjaður að moka og þú býður kurteislega fram hjálp, þá er það ekki meðvirkni heldur hjálpssemi. Ég var áður fyrr gjarnan rokinn til og farinn að taka fram fyrir hendurnar á fólki í kringum mig í meðvirkni minni. Nú hugsa ég mig um og held mig til hlés, býð fram hjálp en yfirtek ekki annarra verkefni í meðvirkni.“

Varstu ánægður með þjónustuna hjá VIRK?

„VIRK hefur gert mig að betri manni. Svo einfalt er það. Ég hef, fyrir það sem VIRK bauð mér upp á – Heilsuborg, námskeið og sálfræðiþjónustu, orðið miklu skyggnari á hvað skiptir máli í lífinu og hvað ekki. Ég held áfram að byggja mig upp með aðstoð sálfræðingsins á sjálfs míns vegum. Einnig held ég áfram hjá Heilsuborg við allskonar æfingar og námskeið. Allt þetta hefur skilað mér miklu betri líðan. Ég er ekki lengur í neinu kulnunarastandi en ég þarf að gæta mín, hvíla mig og hafa yfirsýn á líðan mína, þá gengur þetta vonandi allt hjá mér. Ég hélt dagbók meðan á ferlinu hjá VIRK gekk og kiki stundum í hana til þess að sjá hvað ég þarf að forðast.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir





GUÐRÚN ÁGÚSTA EYJÓLFSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK

ALLSKONAR KVÍÐI



KVÍÐI ER SAMMANNLEG
TILFINNING SEM ALLIR KANNAST
VIÐ OG EKKI SÍST ÞEIR SEM
GLÍMA VIÐ HEILSUBREST SEM
HINDRAR FULLA ÞÁTTTÖKU Á
VINNUMARKAÐI. KVÍÐARÖSKUN
GETUR EINNIG VERIÐ
HEILSUBRESTURINN SEM HEFUR
LEITT TIL ÞESS AÐ EINSTAKLINGUR
ER Í STARFSENDURHÆFINGU.

En hvenær er þetta eðlilegur kvíði og hvenær er hann alvarleg kvíðaröskun? Munurinn felst ekki eingöngu í því hve sterk einkennin eru, það geta komið upp aðstæður þar sem það er fullkomlega eðlilegt að finna fyrir dúndrandi hjartslætti og að það sé eins og maður hafi verið kýldur í magann. Þetta snýst um samhengi, innihald og afleiðingar.

Líkamleg einkenni kvíða

Líkamleg einkenni kvíða geta verið allt frá því að vera vægur seyðingur, smá ónot í maga og aðeins aukin svitamyndun yfir í að vera mjög þungur eða hraður hjartsláttur, köfnunartilfinning, verkur yfir brjósti og skjálfti sem hellist yfir á augabragði og fólk óttast jafnvel að það sé að syngja sitt síðasta. Öll þessi einkenni koma frá sama varnarviðbragðinu sem gjarnan er kallað ótta-flóttu viðbragðið (e. Fight-or-flight response).

Þetta viðbragð hefur þróast hjá mannum í gegnum árpúsundin til að hjálpa honum að lifa af. Þegar maðurinn stendur frammi fyrir aðstæðum þar sem líf hans er í hættu hefur alla jafna verið gagnlegt að annað hvort berjast eða flýja og því hraðar og öflugar, því betra. Þá fer orkan í að koma súrefnisríku blóði í stóru vöðvana og því fara hjartað og lungun að hamast. Vöðvarnir eru spenntir og í viðbragðsstöðu. Æðar dragast saman í fingrum, andliti og öðrum líkamshlutum sem ekki gagnast í bardaga eða á flóttu. Meltingunni er slegið á frest og því dregur einnig úr blóðflæði til meltingarfæra og dregur úr framleiðslu meltingarvökva. Það er lítið gagn í að splæsa orku í að melta seinustu máltíð ef að rándýrið nær þér og þú verður máltíðin.

Þægindi eða vellíðan eru neðst í forgangs-röðun varnarviðbragðsins og það er mjög óþægilegt þegar viðbragðið fer í gang, sérstaklega þegar viðbragðið fer af stað þegar ógnin er óljós. Það getur þurft misjafnlega mikið til að kveikja á viðbragðinu. Þegar á undan hefur gengið tímabil þar sem ógn hefur legið í loftinu eða verið langvarandi álag þá þarf minna til að ræsa kerfið að fullu. Þegar kerfið fer af stað í eðlilegu samhengi, t.d. þegar bíll kemur æðandi að manni, þá hefur fólk yfirleitt ekki áhyggjur af einkennunum. En þegar varnarviðbragðið fer á fullt án nærtækrar skýringar þá vekja líkamlegu einkennin oft mikinn ótta. Fólk heldur að það sé jafnvel að fá hjartaáfall, kafna, ganga af göflunum eða eitthvað álíka slæmt. Það að fá slíkt kvíðakast getur leitt til ofsakvíðaröskunar (e. Panic disorder) sem einkennist af endurteknum slíkum köstum og/eða forðun frá aðstæðum sem fólk óttast að fá ofsakvíðaköst.

Hugsun og hegðun

Það breytist líka hvernig hugurinn virkar þegar hætta steðjar að. Framheilinn er

„Því er grundvallarspurningin sú „er þetta orðið vandamál sem þarf að leysa? “Ef að svarið er já, þá er besta leiðin til að takast á við kvíðann að takast á við vandamálið. Ef að svarið er nei, þá er vænlegast að leyfa sér að finna fyrir óvissunni og gangast við henni.“

fær um afar flókna starfsemi þar sem við getum vegið og metið aðstæður, velt fyrir okkur möguleikum og einbeitt okkur nokkurn veginn að því sem við óskum. En framheilinn er hægjvirkur, í það minnsta samanborið við gamla ósjálfráða taugakerfið. Í varnarviðbragðinu dregur úr virkni framheilans og því getur verið erfitt að einbeita sér eða muna hluti þegar óttinn er mikill.

Það sem einum þykir ógnvænlegar aðstæður, þykir öðrum ekkert tiltökumál. Hugurinn er í sífellu að leggja mat á aðstæður út frá fyrri reynslu og viðhorfum. Því fer það eftir mati fólks á aðstæðum hvort að þær veki ótta eða ekki, og þá hve mikinn ótta. Í því samhengi skiptir líka máli hvað fólk finnst um það að finna til ótta eða vera kvíði. Að óttast kvíðaeinkenni magnar upp kvíða og getur orðið til þess að hann verði meira hamlandi og fólk verður líklegra til að forðast aðstæður sem valda kvíða.

Það er þrenns konar hegðun sem viðheldur kvíðavanda: forðun, flótti og öryggishegðun. Forðun er þegar við sneiðum hjá kvíðavaldandi aðstæðum, flótti er þegar við förum út úr aðstæðum af því að þær vekja kvíða

og öryggishegðun er ýmis hegðun sem er ætlað að auka öryggi þess sem er kvíðinn en verður í raun til þess að viðkomandi heldur áfram að trúa því að aðstæður séu hættulegri en þær eru.

Besta leiðin til að komast að því hvort að ótti sé á rökum reistur er að fara inn í aðstæðurnar. Það er þó ekki alltaf eins einfalt og það hljómar. Þegar um er að ræða þennan eðlilega kvíða þá er þetta ekki svo mikið mál. Fyrsti skóladagurinn er mörgum börnum kvíðvænlegur eins og gengur og gerist þegar fólk fer inn í nýjar aðstæður. Það fylgir nýjum aðstæðum óvissa og það er hægt að fylla upp í óvissu með ýmsu, góðu og slæmu. Bestu tækifærin eru að fá að komast að því að við getum ráðið við aðstæður þrátt fyrir að vera kvíðin og enn betra þegar fólk nær að njóta og gleyma sér í aðstæðum sem það óttaðist áður.

Kvíðaraskanir – hver er óttinn?

Kvíðaröskun er þegar kvíðinn er óhóflegur miðað við aðstæður og hann er farinn að valda mikilli vanlíðan og truflun í lífi fólks. Fólk fæðist ekki með kvíðaröskun en það er samt að upplagi misjafnlega næmt fyrir kvíða. Það þekkja margir foreldrar, sem eiga tvö eða fleiri börn, að það getur verið mjög ólíkt hvernig þau bregðast við nýjum aðstæðum eða hversu óhrædd þau eru að kanna umhverfi sitt. Þau sem þurfa meiri hvatningu og stuðning til að kanna heiminn og hræðast auðveldlega eru í aukinni hættu á að fá kvíðaröskun. En þau sem hafa ekki aukið kvíðanæmi frá æsku geta líka fengið kvíðaröskun.

Þegar kvíði er orðinn röskun hefur myndast vítahringur hugsunar og hegðunar. Hlutur hugsunar er oftast á þá leið að aðstæður eru taldar hættulegri en þær eru eða vantrú á að geta ráðið við aðstæður. Það getur verið gott að taka dæmi af sértækri fælni eins og hundafælni. Þá eru til staðar viðhorf um að hundar séu hættulegir. Viðhorfin geta myndast út frá slæmri reynslu af hundum, en það þarf ekki að vera. Þá er gott að endurmeta hugsanirnar sem spretta af þessum viðhorfum en það eitt er sjaldnast nóg til að hafa áhrif á óttann. Þegar um er að ræða kvíðaröskun þarf undantekningarlaust að breyta hegðun. Sama þó að sá fælni haldi langa og vel rökstudda ræðu um ágæti hunda þá hefur það lítið að segja ef að sá hinn sami leggur á flóttu í hvert sinn sem hann verður var við hund eða sneiðir hjá að

”Kvíðinn er hluti af varnarviðbragði sem þróaðist til þess að halda okkur á lífi og er ekki hættulegt þó að það sé óþægilegt. En kvíðinn getur farið úr böndunum og breyst í ofverndandi harðstjóra. Þá er gott að hlusta á hann en það þarf ekki að hlýða honum. Stundum þarf að sýna honum að þetta er allt í lagi og hann verður rólegri næst.“

fara í gönguferðir eða heimsóknir þar sem gætu verið hundar.

Eins og fyrr segir er það gamla varnarkerfið sem er við stjórnvölinn þegar óttinn tekur völdin. Því er erfitt að rökræða við sjálfan sig í því ástandi. Gamla kerfið skilur ekki auðveldlega rök, það hlustar á hegðun. Eins og þegar barn mætir hundi á göngu með móður sinni. Það tekur lítið mark á því sem hún segir um að þeir séu ekki hættulegir ef að móðirin á sama tíma hraðar sér eins og hún getur með þau sem lengst frá hundinum. Börnin taka meira mark á hegðun heldur en orðum.

En hvað er að verki þegar að sá kvíðni þarf að fara endurtekið í kvíðvænlegar aðstæður en það verður ekki til þess að það dragi úr kvíðanum. Þetta er oft raunin með félagskvíðaröskun, það er ekki hægt að sneiða alveg hjá því að umgangast fólk eða flýja úr öllum félagslegum aðstæðum. Þeir sem eru með félagskvíða beita oft á tíðum ýmissi öryggishegðun til að koma í veg fyrir að ótti þeirra ræstist.

Óttinn í félagsfælni er að verða fyrir niðurlægingu, gera sig að fifli eða með öðrum hætti neikvætt mat annarra. Sá félagsfælni óttast einnig að aðrir sjái á honum að hann sé kvíðinn og óttast því einkenni kvíða. Öryggishegðun sem er algeng í félagskvíða er að forðast athygli, forðast augnsamband og horfa því mikið niður, hugsa mikið um hvað hann ætlar að segja næst eða með einhverjum hætti að finna leiðir til að fela kvíðaeinkenni. En það að horfa í sífellu niður og reyna að undirbúa vel hvað maður ætlar að segja næst truflar flæði í samtölum og getur þess vegna staðfest það sem sá félagskvíðni óttaðist. Jafnvel þegar öryggishegðun virkar ágætlega í aðstæðunum getur hún viðhaldið óttanum, „það er eins gott að ég tók róandi annars

hefðu allir séð hvað ég er kvíðinn“ eða „ef að vinkona mín hefði ekki komið með hefði ég staðið ein í veislunni allan tímann og fólki hefði fundist ég ömurleg“.

Ógnvekjandi aðstæður hafa áhrif á hverju fólk veitir athygli. Sá sem er kvíðinn skimar og tekur eftir því sem gæti verið hættulegt. Eins og sá hundafælni er sá fyrsti til að koma auga á hund í fjarlægð. En stundum kemur ógnin ekki að utan heldur að innan. Þegar fólk er haldið heilsukvíða fer það að fylgjast mjög vel með öllu sem það finnur fyrir í líkamanum og ef það verður vart einhverra breytinga þá leitar það allra leiða til að fá fullvissu um að það sé ekki haldið sjúkdómi. Það er tvennt í þessu sem er erfitt viðureignar. Í fyrsta lagi er alltaf eitthvað um að vera í líkamanum sem við veitum enga athygli. En þegar við byrjum að veita einhverjum líkamshluta eða líkamsstarfsemi aukna athygli byrjar maður að finna fyrir ýmsu. Það að fá tölvupóst frá skólanum um að lús hafi greinst í bekk barnsins fær mann ósjálfrátt til að veita hársverðinum athygli og áður en langt um líður byrjar maður að klóra sér í höfðinu. Annað dæmi er konan sem fer að velta fyrir sér hvort að hún sé ólétt, oft líður ekki á löngu þar til hún tekur eftir hinum ýmsu merkjum þungunar sem hverfa eins og döggr fyrir sölu þegar niðurstöður þungunarprófsins liggja fyrir.

Annað sem er erfitt viðureignar er fullvissan. Sama hversu mikið við reynum þá er nær ómögulegt að vera fullviss um nokkuð, hvað þá um að vera ekki haldin neinum sjúkdómi. Það er hægt að fara í læknisfræðilegar rannsóknir sem geta friðað óttann um stund en oftar en ekki fer að koma upp efi. Óvissa er hluti af tilverunni sem ekki er hægt að útrýma.

Almenn kvíðaröskun er þegar fólk hefur óhóflegar áhyggjur af einu og öllu. Það sem

einna helst liggur að baki þessum óhóflegu áhyggjum er það að þola illa óvissu og þá eru áhyggjur leið til að reyna að draga úr henni. Með því að reyna að sjá fyrir og undirbúa hina ýmsu möguleika dregur fólk með almenna kvíðaröskun tímabundið úr óvissunni og þar með úr kvíðanum. En það er mikið hugrænt álag og streita sem fylgir sífelldum áhyggjum.

Kvíði og streita

Það veldur mikilli streitu að vera með kvíðaröskun og það að búa við langvarandi álag og streitu veldur kvíða. Streita og kvíði einkennast bæði af virkjun varnarviðbragðsins og hafa það hlutverk að búa okkur undir krefjandi aðstæður. Það er auðveldara að aðgreina streitu og kvíðaröskun heldur en að reyna að aðgreina streitu og eðlilegan kvíða.

Í kvíðaröskunum er oftast auðvelt að koma auga á hvað það er sem veldur kvíðanum og meta hvort að kvíðinn sé óhóflegur miðað við aðstæður. Það er einna helst í almennri kvíðaröskun sem þessi aðgreining verður erfiðari. Í almennri kvíðaröskun er það svo margt sem kvíðinn og áhyggjurnar beinast að og er oft sibreytilegt. Það er eins og það taki alltaf eitt við af öðru, þegar áhyggjur dvína vegna einhvers þá líður ekki á löngu þar til eitthvað annað er farið að valda áhyggjum. Vísbinding um að um sé að ræða almenna kvíðaröskun er m.a. að áhyggjurnar eru óhóflegar og illviðráðanlegar.

Einnig getur fólk með almenna kvíðaröskun átt erfitt með að leysa vandamál, það óttast að taka rangar ákvarðanir sem getur orðið til þess að vandamálin stækka og verða fleiri. Einnig fer fólk með almenna kvíðaröskun að búa sig undir vandamál sem gætu orðið en mörg hver verða aldrei til nema í huga

fólksins. Því er grundvallarspurningin sú „er þetta orðið vandamál sem þarf að leysa?“ Ef að svarið er já, þá er besta leiðin til að takast á við kvíðann að takast á við vandamálið. Ef að svarið er nei, þá er vænlegast að leyfa sér að finna fyrir óvissunni og gangast við henni.

Þeir sem búa við langvarandi streitu og álag fara að finna fyrir kvíða í auknum mæli. Þetta gerist þegar kröfur lífsins eru komnar umfram það sem við náum að takast á við með góðu móti. Þegar langvarandi streita fer að taka toll þá dregur það einnig úr getunni til að takast á við verkefni og vandamál sem aftur eykur á streitu og kvíða. Þá verður oft einnig vart við orkuleysi og depurð. Því er mikilvægt að leita aðstoðar fagfólks til að leita leiða til að rjúfa slíkan víthring.

Greiningar hafa á sér misjafnan orðstír og eru oft á tíðum notaðar á óheppilegan hátt. Tilgangur þess að greina vanda fólks er að skilja vandann til að geta leyst hann á viðeigandi hátt og til þess að veita viðeigandi stuðning eða meðferð þegar þess þarf. Greining er ekki til þess fólgin að stimpla eða flokka fólk og alls ekki til þess að gefa fólk

þau skilaboð að það sé ekkert sem það geti gert til að bæta líðan sína og stöðu.

Hugræn atferlismeðferð (HAM) er gagnreynd meðferð við kvíðaröskunum, þ.e. endurteknar rannsóknir á HAM meðferð við kvíðaröskunum hafa sýnt fram á að meðferðin virkar. Það hafa verið þróaðar sértækar meðferðir byggðar á HAM hugmyndafræðinni fyrir ólíkar kvíðaraskanir. Því er mikilvægt að leita til sérhæfðra fagaðila þegar um alvarlega kvíðaröskun er að ræða.

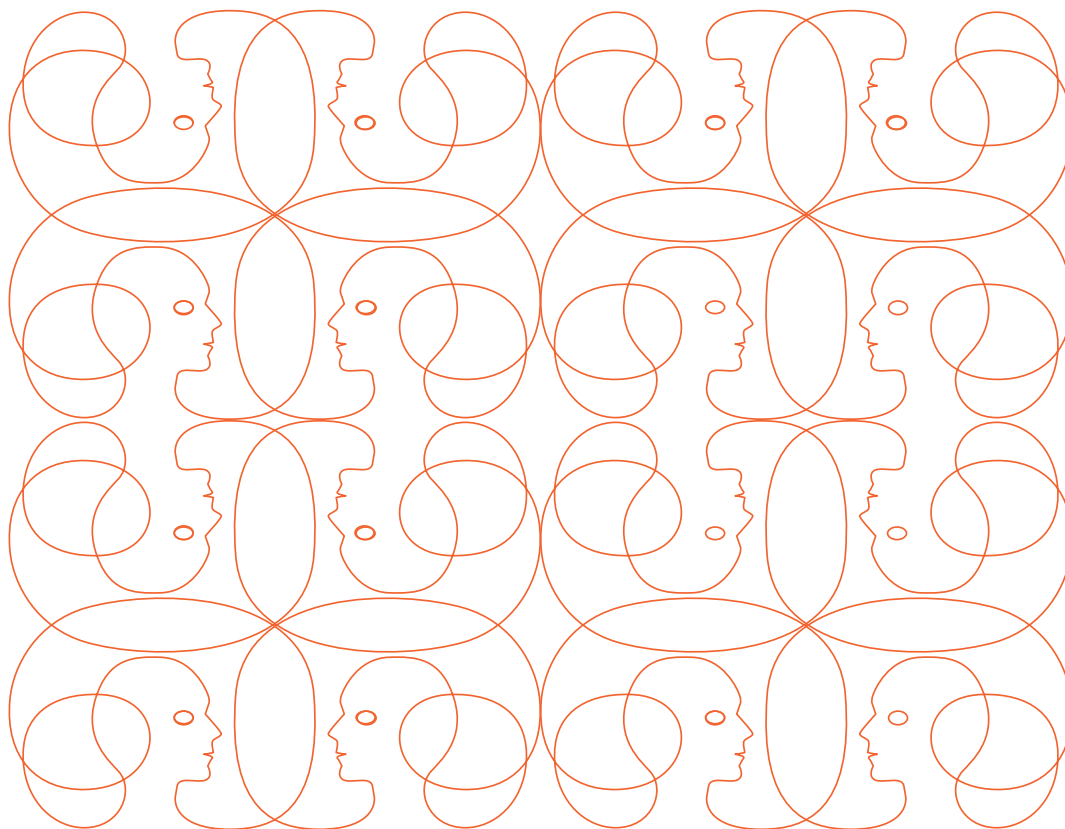
Kvíði og endurkoma til vinnu

Í kvíðameðferð þarf sá kvíðni að hafa tækifæri til að æfa það sem hann lærir í meðferð í raunverulegum aðstæðum. Því er það gagnlegt í starfsendurhæfingu að sá kvíðni geti hafið atvinnuþátttöku á meðan á kvíðameðferð stendur. Að ná bata við kvíðaröskun merkir ekki að vera ekki kvíðinn, heldur að kvíðinn er ekki hamlandi og það dregur úr honum með tímanum.

Það getur valdið töluverðum kvíða að hugsa um að fara í vinnu eftir að hafa verið

óvinnufær um tíma, hvort sem fólk hefur verið að glíma við kvíðaröskun eða ekki. Stundum er það að stíga sín fyrstu skref inn á nýjan starfsvettvang en í öðrum tilfellum að snúa til baka inn á sinn fyrri vinnustað. Hvor staðan sem er býður upp á ýmsar áskoranir og óvissu. Því er gott ef að möguleiki er á stigvaxandi endurkomu til vinnu, þá gefst tækifæri til að aðlagast breytingunum á viðráðanlegum hraða með viðeigandi stuðningi. Það er líka mikilvægt að fólk haldi áfram að nýta það sem hefur reynst því vel í starfsendurhæfingunni.

Kvíðinn er ekki óvinurinn en þegar hann fer að stjórna lífi okkar og verður til þess að við fáum ekki notið hæfileika okkar þá þarf að staldra við og kynna kvíðanum sínum betur. Kvíðinn er hluti af varnarviðbragði sem þróaðist til þess að halda okkur á lífi og er ekki hættulegt þó að það sé óþægilegt. En kvíðinn getur farið úr böndunum og breyst í ofverndandi harðstjóra. Þá er gott að hlusta á hann en það þarf ekki að hlýða honum. Stundum þarf að sýna honum að þetta er allt í lagi og hann verður rólegri næst.



TRAUSTIÐ ER MIKILVÆGT



” SJÚKRAÞJÁLFUN ER MIKILVÆGUR LIÐUR Í MEÐFERÐ ÞEIRRA SEM EIGA VIÐ STÖÐKERFISVANDAMÁL AÐ STRÍÐA. HÓLMFRÍÐUR B. ÞORSTEINSDÓTTIR, MT - SJÚKRAÞJÁLFARI, HEFUR SINNT MÖRGUM ÞEM SEM LEITAÐ HAFA TIL VIRK VEGNA SLÍKRA VANDAMÁLA.

Við Hólmfríður hittumst á heimili hennar í Kópavogi þar sem hún býður mér brosmild upp á kaffisopa. Hún er svo von að taka á móti fólki að strax skapast notalegt andrúmsloft í herberginu. Ég halla mér aftur með kaffibollann og lýsi yfir áhuga á frekari fréttum af starfi hennar fyrir skjólstæðinga VIRK.

„Í upphafi meðferðar tel ég mikilvægt að veita nýjum einstaklingi sem til mín leitar viðtalstíma þar sem vandi viðkomandi einstaklings er greindur. Vandamál fólks eru afar mismunandi og stundum um margt að ræða. Þýðingarmikið er því að átta sig á hvað er að og hvað er til ráða. Að því loknu leitast ég við að kenna fólki æfingar og gefa því góð ráð. Ef mikið er að gera þarf fólk stundum að bíða eftir einstaklingsmeðferð. Til að bregðast við því hef ég lagt mig fram um að þróa fámenna æfingahópa fyrir mismunandi vandamál, þannig má hefja endurhæfingu fyrr en ella,“ segir Hólmfríður.

Er fræðsla þýðingarmikil?

„Vissulega er hún það. Ég reyni að sameina fræðslu og markvissar æfingar. Þannig er að mínu mati heppilegt að stíga fyrstu skrefin í endurhæfingu. Sumum nægir þessi nálgun til að ná bata, en aðrir ástunda þessa tegund endurhæfingar á meðan þeir bíða á almennum biðlista eftir sjúkraþjálfun eða samhliða henni. Í allri meðferð er mikilvægt að hlusta vel á sögu hvers skjólstæðings og vinna þannig traust þeirra. Traustið er mikilvægt fyrir endurhæfingu,“ svarar Hólmfríður.

Hver er bakgrunnur þinn í sambandi við endurhæfingu?

„Ég er stúdent frá Menntaskólanum á Akureyri, útskrifaðist með BSc gráðu í sjúkráþjálfun frá Háskóla Íslands 1999 og stundaði verknað með vinnu frá janúar 2003 til júní 2004 hjá Dr. Eypóri Kristjánsyni sjúkráþjálfara. Ég útskrifaðist með masters gráðu í Musculoskeletal Physiotherapy frá The University of Queensland Brisbane, Ástralíu árið 2006. Ég fékk svo sérfræði-viðurkenningu í sjúkráþjálfun árið 2009. Ég hef unnið víða, á MS heimilinu, elliheimili og heimili fyrir fatlaða í Kaupmannahöfn, hjá Hreyfigreiningu, Sjúkráþjálfun Mjódd, hjá Atlas endurhæfingu, Sjúkráþjálfun Sporthúsinu og Heilsuborg. Ásamt fleirum þróaði ég Stoðkerfisskólann og ýmis stoðkerfisúrræði. Nýlega hóf ég störf sem sjúkráþjálfari hjá Verkjalausnum. Auk þess sem fyrr er talið hef ég kennt við Háskóla Íslands og þróað og kennt framhaldskúrs sem metinn er hjá HÍ á meistarastigi. Í árána rás hef ég setið margvísleg námskeið um líkamann í viðum skilningi. Ég hef því yfirgrípsmikinn grunn og reynslu á sviði endurhæfingar,“ svarar Hólmfríður.

Þarf fólk frá VIRK meiri þjónustu en aðrir?

„Vandamál þess fólks eru oft orðin meiri en almennt gerist. Ef hægt er að grípa inn í áður en fólk dettur út af vinnumarkaðinum þá er vandinn auðleysanlegri. Fólk sem kemur frá VIRK þarf oft á tíðum fjölþættari þjónustu en ella hefði verið. Það hefur líka gjarnan betri aðstæður til að vinna sig út úr veikindunum, það er ef það er ekki upptekið í vinnu og getur einbeitt sér að því að ná bata. Lífið er stundum flókið og líkami fólks ekki síður. Það getur verið áfall út af fyrir sig að fara í veikindafrí og vera ekki lengur í vinnu.

Svefnvandamál eru nokkuð algeng og til eru sérfræðingar sem sinna slíku. Segja má að svefnleysi sé vandamál sem vindur mikið upp á sig. Líkaminn endurnýjar sig í svefninum og ef hann nær því ekki þá geta komið líkamleg og andleg veikindi í kjölfarið. Næringin skiptir líka miklu máli í þessu sambandi. Jafnvel þó að allt annað sé gert rétt þá hindrar svefnleysi og slæm næring framfarir. Stoðkerfisvandamál, til dæmis sem afleiðingar af slysi, lagast illa ef fólk sefur ekki vel. Mesta endurheimtin til bata fer fram í svefni og ef hann fæst ekki versnar í því.“

Eftir hverju fer lengd bataferilsins?

„Lengd bataferils fer má segja að talsverðu leyti eftir flækjustigi við greiningu sem getur verið mismunandi mikið. Bataferli fer líka

eftir því hvernig aðstæður eru til að greina það og laga. Bera þarf virðingu fyrir hversu flókin slík vinna getur verið. Ef svefnleysi stafar til dæmis af því að viðkomandi sinnir langveiku barni – þá er erfitt um vik. Fólk, sem þarf að vakna til barna sem sofa lítið, fær ekki eðlilegan svefn. Sé rugl á svefni of lengi kann líkaminn stundum ekki lengur að sofa eðlilega.

Heimilisaðstæður og aðrar aðstæður í lífinu geta því skorið úr um hvernig bataferlið gengur. Í fyrsta lagi þarf að greina hverju þarf að breyta og í öðru lagi þarf fólk að hafa getu og aðstæður til að gera breytingar. Að breyta viðvarandi hegðun er erfitt, svo sem að hætta að reykja eða fara að stunda líkamsrækt. Sé fólk haldið til dæmis kvíða, þunglyndi eða áfallastreitu þá er slíkt mikið verkefni. Því margvíslegri aðstæður sem koma saman því meiri vinna er að finna lausn og breyta í átt til bata,“ segir Hólmfríður.

Enginn skilningur á við reynsluskilninginn

Hvað kom til að þú lærðir sjúkráþjálfun?

„Ég lenti í bílslysi þegar ég var sextán ára og þurfti að leita til sjúkráþjálfara. Hefði þetta ekki gerst væri ég sennilega ekki sjúkráþjálfari. Ég tagnaði illa, braut bringubein og fékk ekki nógu góða hjálp til að byrja með. Ég var alltaf með höfuðverk og gekk illa að losna við hann. Það gerði ég raunar ekki fyrr en ég áttaði mig á að ég gæti beitt mér betur en ég gerði. Samhliða námi í háskóla var ég alltaf í sjúkráþjálfun. Mörgum árum síðar datt ég á hálkubletti, handleggsbrotnaði og braut einn hryggjarlið í baki. Í upphafi hélt ég að ég yrði lengur frá vinnu en raun bar vitni. Ég fylgdi rækilega öllu sem ég taldi að gæti hjálpað mér og var komin til vinnu eftir þrjá mánuði. Þessi reynsla mín af slysum gerir mig skyggjarni á vanda þeirra sem til mín leita. Enginn skilningur er á við reynsluskilninginn.

Þegar einhver spyr hve lengi ég telji að hann verði að ná heilsu svara ég: „Ef ég gæti farið inn í líkama þinn og verið í honum alla daga þá gæti ég svarað þér. En af því ég get slíkt ekki þá get ég ekki svarað þér.“ Oft gerir fólk sér ekki grein fyrir að einhver endurtekin hreyfing sé orsök að bólgum hér og þar, svo sem mikil notkun á sínum, tölvum og tölvumús, svo dæmi séu tekin.“

Hvað er til ráða í slíkum tilvikum?

„Við þurfum að hlusta á líkamann, skilja hvað hann er að reyna að segja okkur. Í fyrsta lagi þurfum við að átta okkur á

byggingu líkamans og hvernig hann virkar, hvernig taugarnar stýra vöðvum og hvernig boðin virka. Við þurfum að geta hlustað eftir hvenær við eigum að skipta um stellingu og svo framvegis.

Það er til dæmis eðlilegt að bregðast við hættu með því að stífna upp en það er óeðlilegt að halda áfram að vera í stífri varnarstillingu. Slíkt veldur bólgum og verkjum. Mikilvægt er líka að gera sér grein fyrir að líkaminn er fjölbreytilegt fyrirbæri, einstaklingur er kannski með verki í fæti sem stafar af klemmdri taug í baki og þannig mætti áfram telja. Þekking á líkamanum er ekki tæmandi, ekki heldur hjá fagfólki. Við erum enn að læra hvernig hann virkar. Æskilegt væri að meiri kennsla um líkamann væri í skyldunámi. Með þekkingu mætti fyrirbyggja mörg vandamál.“

Hafa Íslendingar alltaf verið slæmir af gigt, eins og það er kallað?

„Reynsla mín varðandi gigtarsjúklinga er að streitan spilar þar stórt hlutverk, beint eða óbeint. Einnig hefur fæðið sitt að segja. Streitan hefur þau áhrif að blóðflæði verður lélegt til dæmis til meltingarfæra, þá meltir fólk matinn verr og efnin í fæðunni nýtaft oft illa. Svefntruflanir hafa líka mikið að segja í þessum efnum. Sú lýsing, að vera „illt út um allt“, hefur mér oft fundist vera samhliða meltingarvandamálum hjá mínum skjólstæðingum.“

Hafa störf sjúkráþjálfara breyst mikið síðan þú hófst störf sem slíkur?

„Já gríðarlega mikið. Við höfum áttað okkur betur á hve taugakerfið skiptir miklu máli og heildarmyndin hefur orðið skýrari að sama skapi. Það þarf að horfa á heildina – ekki vera í „bútagreiningum“. Það er og orðið mun auðveldara en áður fyrir okkur sjúkráþjálfara að bæta við þekkingu okkar á nýjungum í faginu, þar hjálpar netið þar sem meðal annars má finna fyrirlestra, greinar og allskyns myndbönd sem tengjast sjúkráþjálfun og æfingum.

Hvernig gengur fólk að halda bata?

„Ég útskrifa engan þjónustuþega án þess að láta þess getið að hann geti leitað til mín aftur ef þörf krefur. Stundum kemur fólk eftir kannski tvö ár til að leita aðstoðar eða hressa upp á áhugann á að viðhalda bata. Fyrir kemur að fólk hefur aftur lent í slysi, því miður, þá þarf að taka á afleiðingum þess. Það er öryggi að útskrifast frá sjúkráþjálfara með það í farteskinu að geta leitað aftur aðstoðar þar ef þarf.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

ÁSTA SÖLVADÓTTIR sviðsstjóri hjá VIRK

ÚRRÆÐI ÖFLUGT SAMSTARF

við þjónustuaðila og sífelld þróun



ATVINNUTENGÐ STARFSENDUR-
HÆFING HJÁ VIRK BYGGIST
ÁVALLT Á EINSTAKLINGSMÍÐAÐRI
ÞJÓNUSTU VIÐ HVERN OG
ENN ÞJÓNUSTUÞEGA. ÖFLUGT
SAMSTARF VIRK VIÐ BREIÐAN
HÓP ÞJÓNUSTUAÐILA, FYRIRTÆKI
OG STOFNANIR SEM BJÓÐA UPP
Á ÚRRÆÐI Í ATVINNUTENGÐRI
STARFSENDURHÆFINGU ER ÞVÍ
AFAR MIKILVÆGT.

Þjónustan tekur mið af þörfum þjónustuþega hverju sinni og sífellt er leitað leiða til þess að þróa þjónustuna svo til verði viðeigandi úrræði. VIRK kaupir einungis þjónustu sem flokkast getur sem hluti af formlegri starfsendurhæfingu og veitt er af fagaðilum með tilskilin réttindi, enda er um viðkvæma þjónustu að ræða.

VIRK steig stórt skref inn í framtíðina árið 2018 þegar tekið var í notkun nýtt upplýsingakerfi með það að markmiði að auka gæði og skilvirkni þjónustu í starfsendurhæfingu. Mikill ávinningur hefur falist í innleiðingu kerfisins fyrir þjónustuaðila VIRK. Fyrst ber að nefna öruggari samskipti milli þjónustuaðila, einstaklinga í þjónustu, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Þjónustuaðilar eru hluti af teymi einstaklings og fá betri yfirsýn yfir eigið þjónustuframboð og pantanir í vinnslu. „Mínar síður“ þjónustuaðila hafa verið í sífelldri þróun frá opnun kerfisins og nýjasta viðbótin í kerfinu felur í sér enn skilvirkari leið fyrir þjónustuaðila til þess að skila framvindu í úrræðum til ráðgjafa

„Haldnar voru tvær úrræðamessur á árinu 2019, bæði vor og haust í tengslum við fræðsludaga ráðgjafa.“

og sérfræðinga VIRK. Notendaleiðbeiningar kerfisins eru uppfærðar reglulega og er þær að finna á mínum síðum þjónustuaðila og á vef VIRK.

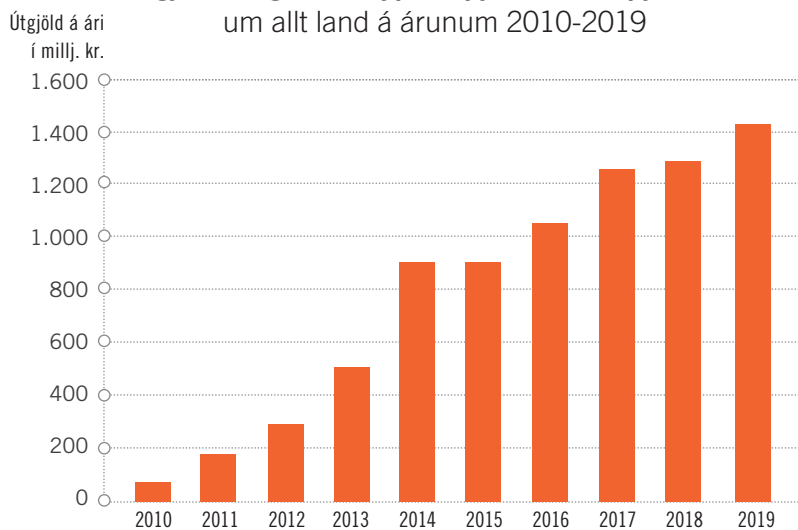
Haldnar voru tvær úrræðamessur á árinu 2019, bæði vor og haust í tengslum við fræðsludaga ráðgjafa. Á úrræðamessu hittast þjónustuaðilar, ráðgjafar og sérfræðingar VIRK og kynna sér framboð úrræða hverju sinni. Mikil ánægja hefur verið með úrræðamessurnar og næsta úrræðamessa verður haldin haustið 2020.

Hvernig gerist ég þjónustuaðili?

Umsóknir um að gerast þjónustuaðili eru afgreiddar fjórum sinnum á ári, í febrúar, maí, ágúst og nóvember. Áhugasamir eru beðnir um að skoða vel viðmið fyrir þjónustuaðila VIRK sem finna má á vefsíðu VIRK áður en umsókn er send inn. Hver þjónustuaðili hefur sitt svæði eða „Mínar síður“ í kerfinu og sendir inn þjónustuumsóknir með rafrænum hætti til VIRK. Með markvissari innkaupum á þjónustu og faglegri endurgjöf þjónustuaðila til ráðgjafa og sérfræðinga VIRK standa vonir til þess að auka gæði og skilvirki í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Innleiðing þrepaskiptingar á þjónustu er fyrirhuguð á árinu 2020. Með henni er ætlunin að koma enn betur til móts við þarfir einstaklinga í þjónustu VIRK.

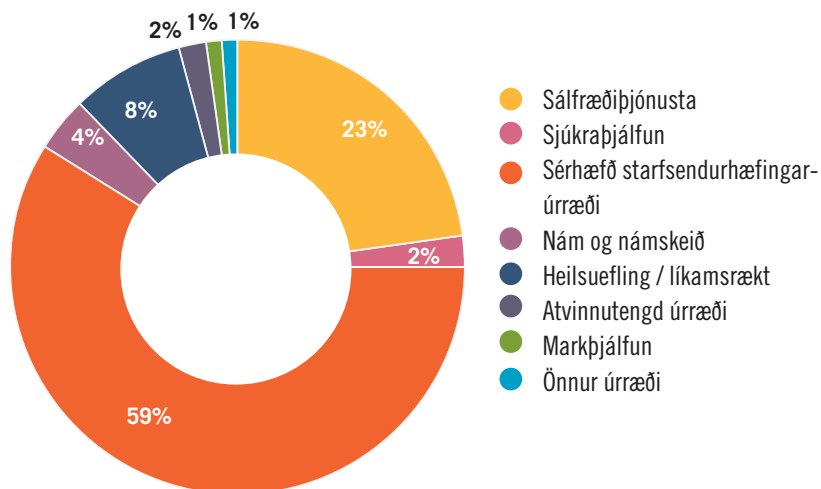
Þjónustuaðilar eru ábyrgðaraðilar fyrir vinnslu persónuupplýsinga í skilningi laga, nr. 90/2018, um persónuvernd og vinnslu persónuupplýsinga sem tóku gildi á síðasta

Þróun útgjalda vegna aðkeyptar þjónustu frá þjónustuaðilum um allt land á árunum 2010-2019



Mynd 1

Hlutfallsleg skipting útgjalda á árinu 2019 vegna aðkeyptar þjónustu frá þjónustuaðilum



Mynd 2

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

Hvar liggur þörfin?

Þessi misserin er mikil þörf á auknum fjarúrræðum í kjölfar COVID-19 faraldursins. Þjónustuaðilum er bent á að kynna sér tilmæli landlæknis um fjarheilbrigðisþjónustu þar sem það á við sem finna má á vef landlæknis. Hér leynast ný tækifæri til þróunar nýrrar þjónustu fyrir einstaklinga í starfsendurhæfingu sem gagnast einstaklingum alls staðar á landinu. Einnig er þörf á fleiri úrræðum fyrir útlendinga, þar sem þeim fer fjölgandi í starfsendurhæfingu hjá VIRK.

Yfir 500 þjónustuaðilar um allt land

VIRK átti sem fyrr í góðu samstarfi við fjölda þjónustuaðila um land allt á árinu 2019. Kaup á þjónustu fagaðila jókst á árinu og námu þau rúmlega 1.428 milljónum króna eins og sjá má á mynd 1. Myndin sýnir þróun útgjalda á verðlagi hvers árs. Í árslok 2019 voru rúmlega 500 þjónustuaðilar um allt land með virkar pantanir í upplýsingakerfi VIRK.

Á mynd 2 má sjá skiptingu útgjalda milli mismunandi tegunda þjónustu á árinu 2019. Kostnaður vegna sálfræðiþjónustu jókst um 3% á árinu og kostnaður vegna sérhæfðrar starfsendurhæfingaráþjónustu dróst saman um 3%. Lítillsháttar samdráttur var í kaupum á atvinnutengdum úrræðum og kostnaður vegna sjúkrabjálfunar dróst saman um eitt prósentustig á árinu vegna breytingar á samningi sjúkrabjálfa við Sjúkratryggingar Íslands. Lítillsháttar aukning er í flokkunum nám og námskeið og heilsuefling og líkamsrækt en annars er skipting útgjalda með svipuðum hætti og árið áður.

Þjónustuaðilar VIRK

Ríflega 140 aðilar veittu sálfræðiþjónustu hjá VIRK á árinu 2019. Sálfræðingar veita einstaklingum með geðrænan og streitutengdan vanda einstaklingsviðtöl og hópmeðferðir sem byggja á gagnreyndum aðferðum. Búið er að þrepaskipta þjónustu sálfræðinga eftir eðli vanda einstaklinga og mælst er til þess að sálfræðingar styðjist við klínískar leiðbeiningar í meðferð. Sálfræðingar auk fleiri fagstétta bjóða auk þess upp á fjölda úrræða á sviði sjálfseflingar.

Með VIRK starfa tæplega 130 sjúkrabjálfar sem veita fjölbreytta einstaklings- og hópþjónustu fyrir einstaklinga með stoðkerfisraskanir. Þeir styðja auk þess einstaklinga til að gera hreyfingu að lífstíl. Sjúkrabjálfurum í samstarfi við VIRK fjölgaði lítillega á árinu og standa vonir til að sjúkrabjálfurum fjölgi á nýjan leik meðal þjónustuaðila á árinu 2020 þar sem umsýsla vegna þjónustupantana er mun skilvirkari í nýja upplýsingakerfinu og þörf einstaklinga í þjónustu VIRK hefur ekki dregist saman.

Um 120 þjónustuaðilar um land allt bjóða upp á ýmsa heilsueflandi þjónustu og má þar nefna líkamsrækt með stuðningi íþróttatræðings eða þjálfara, vatnsleikfimi

“VIRK átti sem fyrr í góðu samstarfi við fjölda þjónustuaðila um land allt á árinu 2019. Kaup á þjónustu fagaðila jókst á árinu og námu þau rúmlega 1.428 milljónum króna.”

og jóga. Talsverður fjöldi nýrra fagaðila bættust í hóp þjónustuaðila á árinu.

Fjölmargir fræðsluaðilar og símenntunarmiðstöðvar um allt land veita ráðgjöf og fræðslu sem auka möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Þjónustan felur meðal annars í sér áhugasviðsgreiningar, hæfnigreiningar, raunfærnimat, nám á vottuðum námsleiðum auk fjölmargra styttri námsleiða og námskeiða sem auka möguleika á vinnumarkaði. Fjöldi þjónustuaðila veita atvinnutengda þjónustu og má þar helst nefna vinnuprófanir, úttekt og ráðgjöf og stuðning á vinnustað við endurkomu til vinnu sem og úrræði sem miða að því að búa einstaklinga undir atvinnuleit. Að lokum veita fjölmargir fagaðilar ýmsa ráðgjöf og meðferð. Hópur útlendinga leitar einnig til VIRK og er veittur ýmiss sértækur stuðningur fyrir þennan hóp t.d. túlkabjónusta og íslenskunámskeið. Þörf er á fleiri úrræðum fyrir útlendinga meðal allra hópa þjónustuveitenda.

VIRK hefur átt í farsælu samstarfi við 9 starfsendurhæfingarstöðvar um allt land á undanförunum árum. Samstarfssamningar við starfsendurhæfingarstöðvar eru liður í því að tryggja að til staðar sé fagleg þekking og reynsla á sviði starfsendurhæfingar

um allt land. Samstarf VIRK og starfsendurhæfingarstöðva byggist m.a. á reglulegum þverfaglegum rýnifundum þar sem farið er markvisst yfir mál einstaklinga sem eru í þjónustu starfsendurhæfingarstöðva á vegum VIRK. Almenn ánægja er með samstarfið og nýtist upplýsingakerfið vel við miðlun á framvindu í starfsendurhæfingunni.

Úrræðateymi VIRK

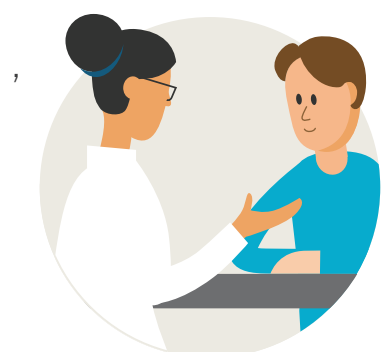
Hlutverk úrræðateymis VIRK er að hafa umsjón með þeirri þjónustu sem VIRK kaupir, sinna eftirliti með þjónustukaupum og tryggja upplýsingastreymi til þjónustuaðila, ráðgjafa og sérfræðinga VIRK. Í teyminu eru Ásta Sölvadóttir, Óskar Jón Helgason, Freyja Lárusdóttir og Anna Magnea Bergmann. Í kjölfar stefnumótunar VIRK á árinu 2019 verða þrjú stór verkefni í forgrunni á næstu tveimur árum sem snúa að úrræðum.

1. Þrepaskipting þjónusta, þjónustuleiðir, úrræði og tímamörk.
2. Skilgreining hópa í þjónustu, þjónustuframboð og árangur fyrir hópa.
3. Samstarf við þjónustuaðila vegna úrræða aukið m.a. með meiri fræðslu og þjálfun. Þróað betra mat á árangri í úrræðum í samstarfi við þjónustuaðila.

INNTÖKUTEYMI VIRK



INNTÖKUTEYMI VIRK
TÓK TIL STARFA Í
SEPTEMBER 2018. UM ER
AÐ RÆÐA ÞVERFAGLEGT
TEYMI, SAMSETT AF
FÉLAGSRÁÐGJAFA,
IÐJUPJÁLFA, SÁLFRÆÐ-
INGUM, SJÚKRAÞJÁLFA,
HJÚKRUNARFRÆÐINGI
OG HEILBRIGÐISGAGNA-
FRÆÐINGUM, ALLS
ÁTTA TEYMISAÐILUM.
TEYMIÐ VINNUR Í
SAMSTARFI VIÐ LÆKNI
VIRK, STJÓRNENDUR OG
LÖGFRÆÐING VIRK.



Hlutverk inntökuteymisins er að leggja mat á það hvort einstaklingar eigi erindi í starfsendurhæfingu hjá VIRK, hvort þeir uppfylli nauðsynleg skilyrði samkvæmt beiðni læknis og svörum við spurningalista sem einstaklingarnir svara á inn á „Mínum síðum“ á virk.is.

Ef upplýsingar í beiðni gefa ekki fullnægjandi mynd af málinu er stundum hringt í tilvísandi lækni. Stundum er hringt í einstaklinginn, hann boðaður á fund fagfólks inntökuteymis eða óskað eftir mati hjá fagaðilum á vegum VIRK, t.d. lækni, sálfræðingi eða sjúkraþjálfara, til að meta styrkleika og hindranir einstaklings með tilliti til atvinnuþátttöku, sem og hvort starfsendurhæfing sé raunhæf. Í mati kemur fram hver áherslan í starfsendurhæfingu viðkomandi einstaklings skuli vera ef hún er talin raunhæf.

Ákvarðanatataka inntökuteymisins grundvallast þannig á eftirtöldum gögnum; greiningum heilsubrests í beiðni, upplýsingum í beiðni, svörum einstaklings á spurningalista á Mínum síðum og inntöku- og frávísunarviðmiðum VIRK - sjá nánar um þau á opnunni hér að aftan þar sem fjallað er um rétt til þjónustu hjá VIRK og helstu ástæður frávísana.

Uppfylli einstaklingur skilyrðin er honum vísað í starfsendurhæfingarþjónustu út frá stéttarfélagsaðild og/eða búsetu. Inntökuteymið kemur þá með tillögur að áherslum í starfsendurhæfingu auk þess að áætla tímalengd viðkomandi þjónustuþega í þjónustu. Þjónustuþeginn er hvattur til virkni á biðtímanum fram að fyrsta viðtali með starfsendurhæfingarráðgjafa VIRK sem staðsettir eru hjá stéttarfélögum.

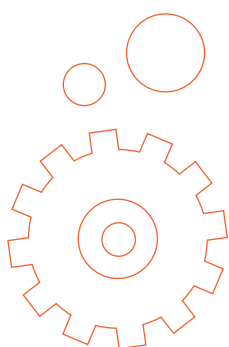
Ef beiðnum um þjónustu VIRK er vísað frá eru settar fram tillögur um hvert best er að leita aðstoðar, fyrst starfsendurhæfing sé ekki talin viðeigandi á þeim tímapunkti sem ákvörðun er tekin. Mikilvægt er að halda því til haga að ekki er þörf á aðkomu VIRK til að gera endurhæfingaráætlun og sækja um endurhæfingarlífeyri og hefur VIRK verið í samstarfi við TR um að leiðrétta þann algenga misskilning.

VIRK leggur áherslu á samstarf við stofnanir velferðarkerfisins með það að markmiði að auka þjónustu og árangur einstaklinga í starfsendurhæfingu. Inntökuteymið kemur þannig að samráðsfundum með stofnunum velferðarkerfisins, t.d. heilsugæslustöðvum, endurhæfingarstofnunum, stofnunum sem sinna geðheilbrigðisþjónustu, Vinnumálastofnun og fleiri aðilum. Loks kemur inntökuteymið að ýmsum þróunarverkefnum hjá VIRK.

RÉTTUR TIL ÞJÓNUSTU HJÁ VIRK

OG HELSTU ÁSTÆÐUR FRÁVÍSANA

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



1 Hverjir eiga rétt á þjónustu VIRK?

Meginskilyrði fyrir þjónustu hjá VIRK eru eftirfarandi:

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

Auk þess er nauðsynlegt að:

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

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

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

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

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

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

2 Helstu ástæður frávísana hjá VIRK

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

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

2.1 Læknisfræðilegri greiningu/meðferð/endurhæfingu er ekki lokið

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



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

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

2.2 Starfsendurhæfing ekki tímabær vegna fyrirhugaðrar fjarveru

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

2.3 Fíknisjúkdómur

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

2.4 Ekki er þörf á heildstæðri/ sérhæfðri starfsendurhæfingu

Dæmi um slíkar aðstæður eru eftirfarandi:

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

telst ekki til verkefna starfsendurhæfingar.

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



2.5 Starfsendurhæfing er ekki talin raunhæf eða hún fullreynd

Dæmi:

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

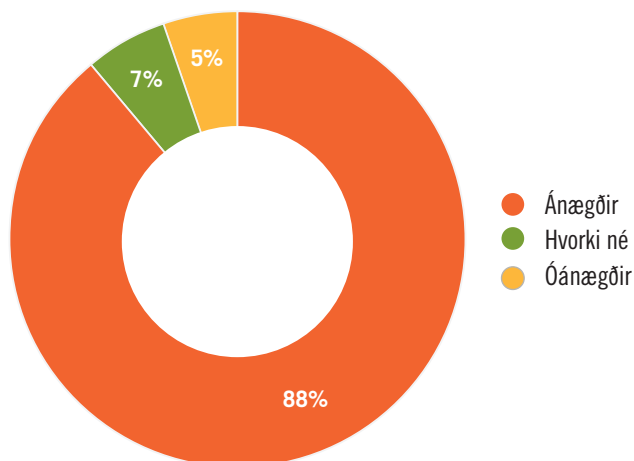


2.6 Aðstæður og skortur á félagslegum stuðningi koma í veg fyrir getu og þátttöku

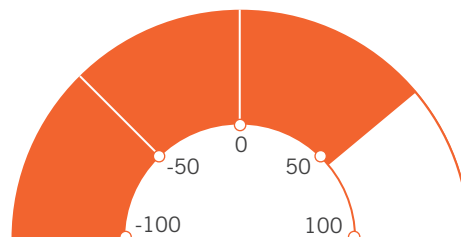
Einstaklingur er ekki fær að taka þátt í athöfnum daglegs lífs og/eða taka þátt í starfsendurhæfingu sem krefst mætinga og ástundunar í talsverðan tíma og oft í viku hverri. Til að geta tekið þátt í atvinnutengdri starfsendurhæfingu er gerð krafa um a.m.k. 80% mætingu í úrræði og/eða virkni og getu til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

ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2019

Ánægja með þjónustu VIRK



Meðmælaeinkunn VIRK (NPS)



NPS reiknast þannig að prósentuhlutfall þeirra sem gefa einkunn 0-6 er dregið frá prósentuhlutfalli þeirra sem gefa einkunn 9-10. Ef hærri hlutfall mælir með þjónustunni er NPS jákvætt en annars neikvætt.

UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

”

Hjálpaði mér algjörlega að ná tökum á vinnu eftir erfið áföll.“

„Einstaklega góð og hjálpleg ráðgjöf, jafnvel til manneskju sem vildi hana ekki í byrjun.“

„Mörg úrræði fyrir allt mögulegt, til að hjálpa fólki að standa upp eftir áföll og halda áfram lífi sínu.“

„Nauðsynlegur stuðningur til að ná aftur fótfestu á vinnumarkaðnum.“

„Ég komst aftur út á vinnumarkaðinn með tilstuðlan VIRK og veit nú hvað ber að forðast til að lenda ekki aftur í örmögnun.“

„I thank VIRK service and my consultant directly for the attentive attitude, understanding and assistance provided to me.“

„VIRK kom mér á vinnumarkaðinn aftur, í frábært starf og í góðu standi sem ég hefði aldrei getað án VIRK.“

„Ég hélt ég kæmist aldrei aftur út á vinnumarkaðinn en er nú í fullu starfi og gengur vel.“

„Mjög ánægð með þá aðstoð sem ég fékk frá VIRK og ráðgjafanum um að komast aftur út á vinnumarkaðinn.“

„Ég vil koma fram þúsund þökkum! Jafnvel milljón í viðbót. Takk!“

Þegar þjónustuþegi lýkur starfsendurhæfingu hjá VIRK þá býst honum að taka þátt í þjónustukönnun þar sem hann er beðinn um að svara spurningum um þjónustuna og einstaka þætti hennar.

Um helmingur þeirra sem ljúka starfsendurhæfingu svara þjónustukönnuninni. Hér á opnunni má sjá samantekt úr svörum þjónustuþega sem luku starfsendurhæfingu árið 2019.



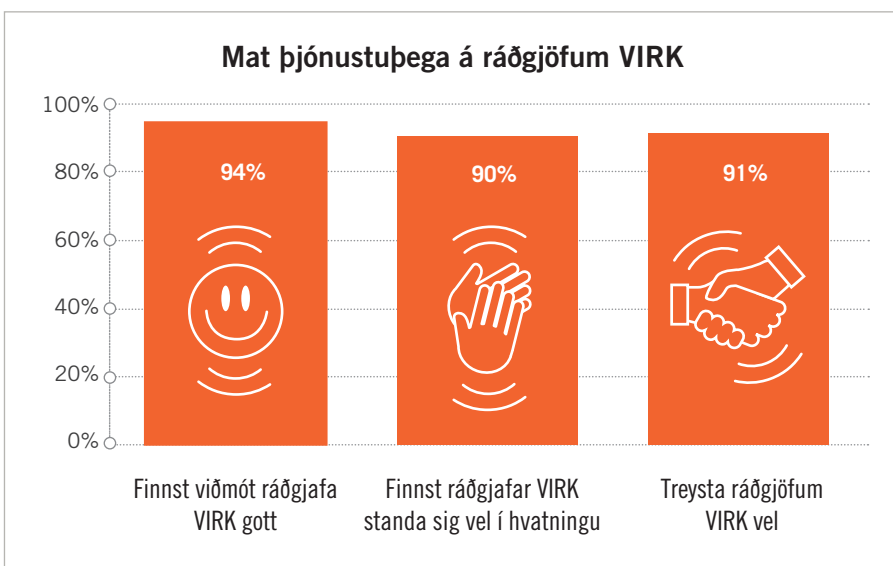
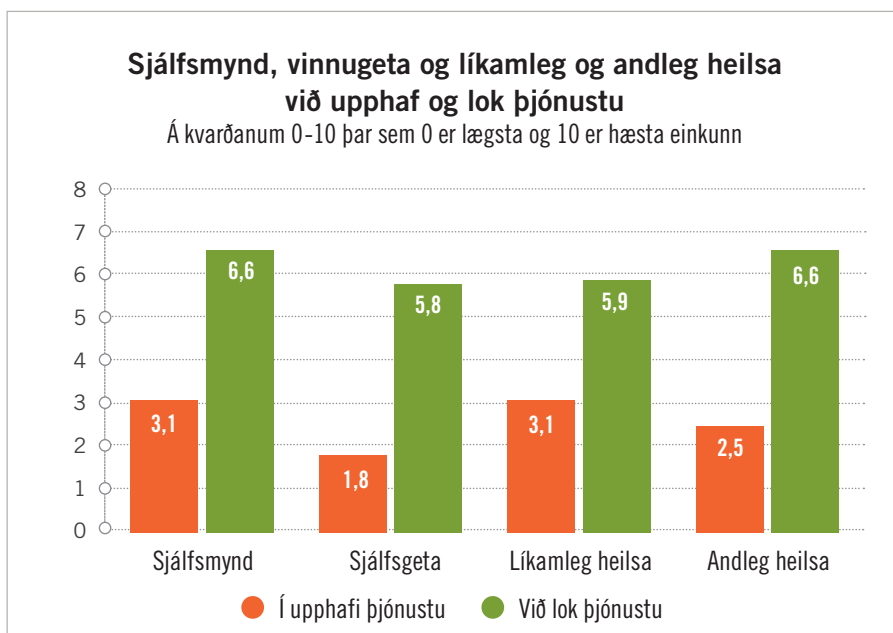
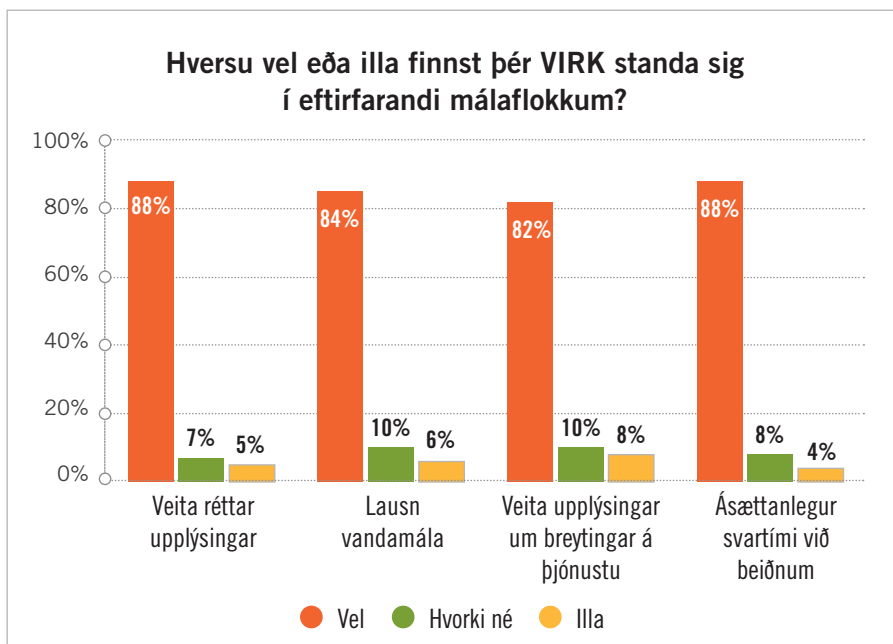
STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐUR

ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK

HJÁLPAÐI MÉR ALGJÖRLEGA

að ná tökum á vinnu eftir erfið áföli

2019



INGIBJÖRG LOFTSDÓTTIR sviðsstjóri rýni og forvarna hjá VIRK

FORVARNARVERKEFNI VIRK



Í BYRJUN ÁRS 2018 ÝTTI VIRK ÚR VÖR FORVARNARVERKEFNINU VELVIRK. MARKMIÐ VERKEFNISINS ER AÐ STYÐJA VIÐ STARFSMENN OG STJÓRNENDUR TIL AÐ SPORNA VIÐ BROTTTHVARFI AF VINNUMARKAÐI VEGNA HEILSUBRESTS SEM HÆGT ER AÐ REKJA TIL LANGVARANDI ÁLAGS BÆÐI Í STARFI OG EINKALÍFI.

Undirrituð hefur verið verkefnastjóri verkefnisins en auk þess var stofnaður stýrihópur sem hefur stutt við verkefnið frá upphafi. Í stýrihópnum sitja auk framkvæmdastjóra og nokkurra sérfræðinga VIRK fulltrúar stærstu stéttarfélaganna, Samtaka atvinnulífsins, félagsmálaráðuneytisins, Embættis landlæknis og Vinnueftirlitsins. Þeir sérfræðingar sem helst hafa unnið að forvarnarverkefninu hjá VIRK eru María Ammendrup, Sara Lind Brynjólfssdóttir og Líney Árnadóttir auk þess sem mun fleiri hafa komið að einstökum liðum þess.

Fljótlega var ljóst að við vildum freista þess að hafa áhrif á umræðuna í samfélaginu, leggja til fræðslu og verkfæri fyrir vinnustaði, komast að því hvað væri að valda brottfalli af vinnumarkaði vegna álagstengdra þátta og loks að stuðla að heilsu-eflingu á vinnustöðum. Verkefnið hefur því tekið yfir fjóra megin þætti og verður staða hvers þáttar fyrir sig rakin hér að neðan.

Er brjálað að gera?

Miklar og fjörugar umræður voru í stýrihópi forvarnarverkefnisins um hvort og hvernig væri hægt að hafa áhrif á umræðuna í samfélaginu og vekja fólk til umhugsunar um hvort að við hefðum almennt of mikið að gera. Við værum jafnvel farin að gangast upp í því að hafa helst „brjálað að gera“.

Upp komu hugmyndir að þeim sem vert væri að leggja áherslu á og var m.a. haldinn fundur með heimskaffisniði til að leggja grunn að nýttum auglýsingum. Eftir umræður og speglun við nokkrar auglýsingastofur var ákveðið að fara í samstarf við Hvíta húsið og kannast nú flestir við auglýsingarnar sem eru alls átta og hafa birst í sjónvarpi, kvikmyndahúsum og á samfélagsmiðlum. Einnig hafa styttri auglýsingar verið í gangi í útvarpi, þá sérstaklega yfir sumartímann.

“Fljótlega var ljóst að við vildum freista þess að hafa áhrif á umræðuna í samfélaginu, leggja til fræðslu og verkfæri fyrir vinnustaði, komast að því hvað væri að valda brottfalli af vinnumarkaði vegna álagstengdra þátta og loks að stuðla að heilsueflingu á vinnustöðum.”



VelVIRK auglýsingarnar virka

Það er gaman að segja frá því að skoðanakönnun sem VIRK og Hvíta húsið stóðu fyrir sýnir að auglýsingarnar hafa fallið í jákvæðan jarðveg og vakið þá sem upplifa hvað minnst jafnvægi á milli vinnu og einkalífs til umhugsunar.

Niðurstöður könnunarinnar sýna að auglýsingarnar hafa vakið eftirtekt en 86% svarenda hafa séð þær. Næstum helmingi líkar vel við auglýsingarnar, 42% hvorki vel né illa og einungis um 12% líkar illa við þær.

Flestir, eða meira en þrír af hverjum fjórum segja auglýsingarnar hafa vakið sig til

umhugsunar um mikilvægi þess að hafa jafnvægi í starfi og einkalífi. Þá höfðuðu auglýsingarnar meira til kvenna, til fólks 35-54 ára og þeirra sem eru ólíklegri til að upplifa jafnvægi.

Verið er að skoða framleiðslu á nýjum auglýsingum með það í huga að ná til enn fleiri hópa.

www.velvirk.is

Vefsíðan velvirk.is fór í loftið 1. desember 2018. Vefsíðunni hefur verið mjög vel tekið og samkvæmt skráningu yfir fjölda notenda hverju sinni eru allt frá nokkrum tugum til nokkur hundruð notenda inn á síðunni hverju sinni.

Frá upphafi var lagt af stað með þá hugsun að síðan ætti að veita stuðning bæði til einstaklinga á vinnustöðum og einnig leiðtoga og stjórnenda. Búið er að safna miklu efni á síðuna og hefur ritstjórn síðunnar það að leiðarljósi að eingöngu sé um vandað efni að ræða sem unnið er af sérfræðingum á hverju sviði. Nýtt efni fer inn á síðuna nánast vikulega. Sem dæmi um vinsælt efni á velvirk síðunni er „Streitustiginn“ sem er að danskri fyrirmynd og getur nýst vel fyrir vinnustaði og einstaklinga til að meta sína streitu hverju sinni.

Nýleg viðbót á síðunni eru stutt viðtöl við stjórnendur sem hafa verið að fara nýjar



Skv. könnun EMC jan. 2020. Nánar á www.hvitaheusid.is

sögðu að auglýsingarnar hefðu vakið sig til umhugsunar um mikilvægi jafnvægis milli vinnu og einkalífs.

86%

Eftirtekt á auglýsingunum var góð, en 86% höfðu séð auglýsingarnar og var ánægja með þær vel fyrir ofan meðallag.

Skv. könnun EMC jan. 2020. Nánar á www.hvitaheusid.is

”Tilgangur rannsóknarinnar er að freista þess að finna breytur sem eru öðruvísi hjá þeim sem komast aftur til starfa eftir langvarandi veikindi samanborið við þá sem komast ekki aftur til starfa.“



VelVIRK

leiðir á sínum vinnustöðum. Svo má nefna að þessar vikurnar má finna efni á síðunni sem talar sérstaklega til ástandsins vegna COVID-19 svo sem ýmis góð ráð bæði til starfsmanna og stjórnenda um fjarvinnu.

Rannsókn á brottfalli og endurkomu

Þegar stýrihópur forvarnarverkefnisins fór að reyna að átta sig á hvað væri einkum að valda brottfarfi af vinnumarkaði vegna álagstengdra þátta komu ýmsar kenningar fram en fátt sem var fast í hendi. Þær

Verð velkomin

Jafnvægi í lífi og starfi

Vinnu saman að velliðan

VelVIRK

Jafnvægi í lífinu

SJÁ MEIRA

Velliðan í vinnu

SJÁ MEIRA



rannsóknir sem fundust hér á landi þóttu ekki veita nægileg svör svo það var ákveðið að ráðast í rannsókn. Kannaðar voru ýmsar leiðir til að standa að slíkri rannsókn og ákveðið að hefjast handa í samstarfi við Vinnueftirlitið og sjúkrasjóð VR.

Tilgangur rannsóknarinnar er að freista þess að finna breytur sem eru öðruvísi hjá þeim sem komast aftur til starfa eftir langvarandi veikindi samanborið við þá sem komast ekki aftur til starfa. Að undangengnu óformlegu útboði var ákveðið að fara í samstarf við Félagsvísindastofnun HÍ um framkvæmd rannsóknarinnar og fengin umsögn bæði frá Vísindasiðanefnd og Persónuvernd.

Sendir voru spurningalistar til 1414 einstaklinga sem höfðu fengið greiðslur frá sjúkrasjóði VR og bárust 590 svör eða 42%, 19% karlar og 81% konur. Spurningalistinn samanstóð af spurningum er m.a. lúta að mati á eigin heilsu, streitu, aðstæðum í starfi og afstöðu til vinnustaðar. Notast var við stöðluð mælitæki þegar hægt var sem oft gefa tilefni til að draga tölfræðilegar ályktanir af niðurstöðum og bera saman við aðrar rannsóknir. Þó úrvinnsla gagna sé rétt að hefjast og frekari greining eigi eftir að eiga sér stað eru þegar komnar fram áhugaverðar vísbendingar um niðurstöður.

Í fyrsta lagi virðist eðli starfa hafa áhrif á það hvort fólk komist aftur til starfa eður

ei að loknu veikindaleyfi. Þeir hópar sem komast helst til starfa eru sérfræðingar og/eða tæknar, síðan fólk í gæslu-, lager eða framleiðslustörfum og síðan stjórnendur.



Í öðru lagi virðast stjórnendur með mannaforráð líklegri en þeir sem ekki eru með mannaforráð til að komast aftur til starfa.

Í þriðja lagi eru vísbendingar um það að menntun og aldur séu mikilvægar skýrbreytur varðandi endurkomu til vinnu. Háskólamenntaðir eru líklegastir til að komast aftur til starfa en einstaklingar með grunnskólapróf síst líklegir. Áhrif aldurs á endurkomu til vinnu fylgir hefðbundinni sveigilínukúrfu; 40-49 ára einstaklingar hafa mestar líkur á endurkomu en ungir og aldnir minnstar líkur.

Frekari niðurstöður úr rannsókninni verða birtar síðar. Mögulega verður rannsóknin keyrð hjá fleiri stéttarfélögum í framtíðinni.

Heilsueflandi vinnustaður

Á vormánuðum 2019 var ákveðið að VIRK færi í formlegt samstarf með embætti landlæknis og Vinnueftirlitinu við að taka saman viðmið fyrir „Heilsueflandi vinnustað“.

Við gerð viðmiðanna hefur verið horft til þeirra viðmiða sem embætti landlæknis er þegar með fyrir Heilsueflandi skóla og Heilsueflandi samfélög og eins rannsókna og þeirrar vinnu sem liggur fyrir erlendis auk heimsmarkmiða Sameinuðu þjóðanna. Í nóvember síðastliðnum var haldinn fundur þar sem hluti viðmiðanna voru rýnd auk þess sem viðmiðin hafa verið rýnd hjá samstarfsaðilunum. Drög að viðmiðunum eru nú komin í prufukeyrslu hjá tíu vinnustöðum og hjá stofnununum þremur.

Ef allt gengur eftir ættu viðmiðin að geta orðið aðgengileg fyrir alla vinnustaði í lok ársins eða byrjun árs 2021. Í samstarfinu hafa einnig verið haldnir fjórir morgunfundir þar sem áherslan hefur verið á fræðslu um allt sem getur stuðlað að vellíðan á vinnustað. Næsti morgunfundur var áætlaður í maímánuði og þá átti Christina Maslach, heimsþekktur sálfræðingur á sviði kulnunar, að fræða okkur um helstu áhættuþætti kulnunar og hvernig hægt sé að fyrirbyggja kulnun í starfi en verið er að skoða hvenær sá fundur getur orðið.

Hvert er streitustigið á þínum vinnustað?



Svalur

Úrræði
Halda áfram á rétttri leið.

Volgur

Úrræði
Tala við samstarfsfólk eða yfirmenn um álagið.

Logandi

Úrræði
Leita aðstoðar hjá trúnaðarmanni, mannauðsstjóra eða heilbrigðisstarfsfólki.

Bráðnaður

Úrræði
Minnka starfshlutfall í nokkrar vikur eða taka stutt veikindahlé.

Brunninn

Úrræði
Leita hjálpar án tafar.

Streitustiginn sýnir hvernig streita getur þróast. Við hvetjum starfsfólk og vinnuveitendur til þess að kynna sér hann vel og meta sína eigin stöðu út frá einkennum stigans.

Kynntu þér öll úrræðin velvirk.is/is/streitustigi



STARFSENDURHÆFINGAR-FERILLINN

- 1 Einstaklingur sem óskar eftir þjónustu VIRK þarf að byrja á að panta tíma hjá lækni og ræða við hann hvort stafsendurhæfing hjá VIRK sé viðeigandi á þessum tímapunkti. Ef læknirinn telur stafsendurhæfingu viðeigandi þá sendir hann beiðni til VIRK.
- 2 Þegar beiðni lækis hefur verið send til VIRK fær einstaklingur sendan spurningalista inn á „Mínar síður“ á vefsíðu VIRK sem hann þarf að svara. Þegar hann hefur lokið að svara lista er beiðnin því næst rýnd af þverfaglegu inntökuteymi VIRK. Ef óljóst er hvort stafsendurhæfing sé tímabær og raunhæf er einstaklingurinn boðaður í viðtal hjá fagaðila á vegum VIRK (lækni, sálfræðings eða sjúkrabjálfa) sem metur raunhæfi stafsendurhæfingar fyrir viðkomandi.
- 3 Þegar umsóknin um stafsendurhæfingu hefur verið samþykkt er hún send til ráðgjafa VIRK sem staðsettir eru hjá stéttarfélögum um allt land. Ráðgjafar VIRK eru sérfræðingar í stafsendurhæfingu og styðja þjónustuþega í gegnum allan ferilinn og hvetja þá áfram.

Við upphaf stafsendurhæfingarinnar boðar ráðgjafi þjónustuþegann í viðtal þar sem farið er yfir fyrirliggjandi gögn og frekari upplýsinga aflað. Ráðgjafinn aðstoðar þjónustuþega að setja sér markmið um endurkomu til vinnu og gerir með honum áætlun um hvernig best er að ná markmiðum. Áætlunin er einstaklingsmiðuð og sniðin að þörfum og getu hvers og eins.

- 4 Ráðgjafinn pantar úrræði fyrir þjónustuþegann hjá þjónustuaðilum VIRK í samræmi við áætlunina um endurkomu inn á vinnumarkað.

Til að auka líkurnar á því að þjónustuþeginn nái markmiðum sínum um endurkomu til vinnu er mikilvægt að fylgja áætluninni í heild sinni. VIRK gerir kröfu um 80% mætingarskyldu að lágmarki í þau úrræði sem eru pöntuð.

Í stafsendurhæfingarferlinu nýtir ráðgjafinn sér aðstoð sérfræðingateymis VIRK eftir þörfum og getur vísað þjónustuþega til nánara mats hjá fagiðila ef þörf er á. Ráðgjafar VIRK, sérfræðingar, þjónustuaðilar og aðrir sem að stafsendurhæfingunni koma eru bundnir trúnaðarskyldu og hafa skrifað undir trúnaðaryfirlýsingu.

- 5 Öll þjónusta VIRK miðar að því að efla og styrkja einstaklinga til aukinnar þátttöku á vinnumarkaði.

Þjónustuþeginn er virkur þátttakandi í ferlinu öllu og hefur áhrif á framvinduna. Ráðgjafinn hefur samband reglulega og fer yfir næstu skref, til dæmis hvort þurfi að uppfæra eða breyta áætlun um endurkomu inn á vinnumarkað.

Mikilvægt er að hætta ekki eða gera hlé á stafsendurhæfingunni í miðri áætlun heldur fylgja henni eftir ef nokkur kostur er. Ef breyting verður á aðstæðum þjónustuþega sem hefur áhrif á stafsendurhæfinguna er mikilvægt að eiga samráð við ráðgjafa sinn.

- 6 Þegar einstaklingur hefur náð stöðugleika í stafsendurhæfingu sinni kemur að þjónustulokum. Flestir einstaklingar fara í launað starf, virka atvinnuleit eða lánshæft nám við lok þjónustu hjá VIRK.

VIRK er umhugað um að þjónusta á sviði stafsendurhæfingar skili sem bestum árangri til framtíðar og því er haft samband við þjónustuþega eftir lok þjónustu til að afla upplýsinga er varða framfærslu og stöðu á vinnumarkaði.

Þessar upplýsingar eru einungis notaðar við tölfraðilega úrvinnslu á árangri þjónustunnar og ekki í öðrum tilgangi.



SKILGREINING Á KULNUN

samkvæmt Alþjóðaheilbrigðisstofnuninni (WHO)



KULNUN ER OG HEFUR VERIÐ MIKIÐ Í UMRÆÐUNNI SÍÐASTLIÐIN ÁR. FÓLK STÍGUR FRAM OG SEGIR SÍNA UPPLIFUN AF KULNUN, AÐILAR ER KOMA AÐ INNGRIPUM VIÐ KULNUN SEGJA SÍNAR HLIÐAR OG EINNIG HAFA FAGAÐILAR RANNSAKAÐ KULNUN TÖLUVERT. EF LEITAÐ ER EFTIR ENSKA ORÐI KULNUNAR „*BURNOUT*“ Á LEITARVÉLINNI GOOGLE SCHOLAR ÞÁ KOMA YFIR MILLJÓN (1,020,000) NIÐURSTÖÐUR.

Það hefur verið mismunandi milli fræðimanna og jafnvel landa hvernig viðfangsefnið hefur verið nálgast. Í þessari grein er fjallað um kulnun líkt og Alþjóðaheilbrigðisstofnunin (WHO) skilgreinir hana.

WHO gefur út flokkunarkerfi sem nefnist ICD sem stendur fyrir „*International Classification of Diseases and Related Conditions*“ eða *Alþjóðlegt flokkunarkerfi sjúkdóma og skyldra heilbrigðisvandamála*^{1,2} og er því ætlað að gera grein fyrir heilsu, sjúkdómum, röskunum, áverkum og öðrum tengdum heilsukvillum á alþjóðavísu. Kerfið er hugsað sem alþjóðlegt viðmið flokkunar/greininga hvort sem um er að ræða við klíniska notkun eða í rannsóknar tilgangi^{1,2}.

Á Íslandi er það Embætti landlæknis sem gefur út fyrirmæli um hvaða flokkunarkerfi skulu notuð hérlandis. Í dag er tíunda útgáfa flokkunarkerfisins, ICD-10, það kerfi sem notast er við hér á landi³. Síðastliðið sumar gaf WHO út uppfærða útgáfu af kerfinu, sem nefnist ICD-11. Uppfærða útgáfan er ekki komin í fulla notkun en nú er unnið að innleiðingu hennar í ríkjum heims.

Eðli málsins samkvæmt hefur margt verið uppfært í ICD-11 miðað við nýjustu rannsóknir. Kulnun (e. burnout) hefur ekki verið skilgreind sem röskun eða sjúkdómur, hvorki í fyrri útgáfu né uppfærðri útgáfu. Í ICD-10 og ICD-11 er kulnun flokkuð og skilgreind sem þáttur sem hefur áhrif á heilbrigðisástand og samskipti við heilbrigðisþjónustu. Þessi flokkun er ekki hugsuð sem greining á sjúkdómi eða skýrum heilsubresti né til notkunar í alþjóðlegum samanburði^{1,2}. Hér er verið að skýra aðrar ástæður fyrir samskiptum fólks við heilbrigðisþjónustu. Þetta er í raun það

eina sem skilgreiningarnar og flokkunin á kulnun eiga sameiginlegt milli ICD-10 og 11.

Breyting hvar kulnun er flokkuð

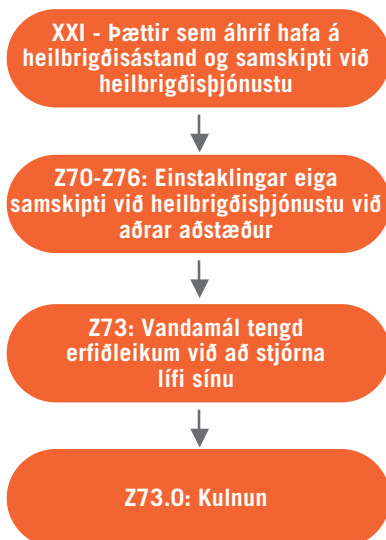
Mikil breyting er á því hvar og með hvers kyns vanda kulnun er flokkuð í dag. Á mynd 1 og 2 má sjá samanburð á flokkuninni í ICD-10 annars vegar og ICD-11 hins vegar. Á mynd 1 má sjá undir hverju kulnun var flokkuð samkvæmt ICD-10. Þar er það flokk-að sem vandamál tengd erfiðleikum við að stjórna lífi sínu. Á mynd 2 má svo sjá undir hverju kulnun er flokkuð samkvæmt ICD-11. Þar er það flokkað sem vandamál tengt atvinnu eða atvinnuleysi.

Í ICD-10¹ er enn frekari flokkun nánast að öllu leyti tengd við einstaklinginn sjálfan og þar með vísað til þess að vandinn sé einkamál hans. Talað er um kulnun sem vandamál tengd erfiðleikum við að stjórna lífi sínu og er eina frekari skýringin á fyrirbærinu þessi: „Kulnun: Lífsþreituástand”. Því er um að ræða mjög svo opna skilgreiningu.

Í flokkunarkerfum er gjarnan tekið fram ef ákveðnar greiningar, sjúkdómar, raskanir eða jafnvel aðrar flokkanir ættu ekki að geta átt við sama einstaklinginn á sama tíma (e. exclusion). Í ICD-10 er tekið fram að undanskilið frá kulnunar flokkuninni séu vandamál tengd félagslegri stöðu eða sálfélagslegum aðstæðum. Svo ef slíkar skýringar ættu betur við einstaklinginn þá eigi kulnunar flokkunin ekki við. Dæmi um slíka þætti eru vandamál tengd menntun eða læsi, vandamál tengd atvinnu eða atvinnuleysi eða vandamál tengd félagslegri stöðu.

Skilgreining og flokkun á kulnun í ICD-11 er mun nákvæmari og er sjónum beint að vinnu einstaklings og annað útilokað sem áður rúmaðist innan fyrri skilgreiningar. Nú er kulnun flokkað sem vandamál tengt atvinnu eða atvinnuleysi og skilgreiningin eftirfarandi;

„Kulnun er heilkenni sem er afleiðing langvarandi streitu á vinnustað sem ekki hefur tekist á árangursríkan hátt að ná stjórn á. Einkenni kulnunar eru á þrem víddum: 1) Orkuleysi eða örmögnun; 2) Andlega fjarverandi í vinnu, neikvæð viðhorf eða tortryggni tengd vinnustað; 3) minni afköst í vinnu. Kulnun vísar til fyrirbæris í tengslum við vinnu- og atvinnuleysi og ætti ekki að vera nýtt til að lýsa reynslum á öðrum sviðum lífsins²”



Mynd 1: ICD-10 – flokkun kulnunar

Einnig eru mun stærri og ólíkari skref stigin þegar kemur að því að telja hvaða annar vandi sé undanskilinn flokkuninni. Í ICD-11 eru það geðraskanir sem eru undanskildar, svo ef slíkar greiningar eiga betur við viðkomandi þá mögulega er flokkunin á kulnun ekki viðeigandi. Þessar geðraskanir eru; Aðlögunarröskun (e. adjustment disorder (6B43)), raskanir tengdar streitu (e. disorders specifically associated with stress (6B40-6B42)), kvíði eða ótta-tengdar raskanir (e. anxiety or fear-related disorders (6B00-6B02)) og lyndisraskanir (e. mood disorders (6A60-6A82)).

Ekki skilgreint sem sjúkdómur eða röskun

Þó búið sé að skerpa svo um munar á skilgreiningu kulnunar hefur staðan ekki breyst í þá átt að nú sé búið að skilgreina það sem sjúkdóm eða röskun. Talað er um heilkenni eða fyrirbæri nú. Einnig hefur þetta ekki verið einfaldað í þá átt að vera nú einungis vandi vinnustaðarins því afleiðingarnar eru mögulega einnig á einstaklingsgrundvelli. Núverandi skilgreining segir heilkennið kulnun einkennast af þrem víddum og eru þessar víddir einstaklingsins, það er hann sem upplifir örmögnun eða orkuleysið og hann verður andlega fjarverandi eða hefur neikvæð viðhorf tengd vinnu o.s.frv.

Þessar breytingar á skilgreiningu kulnunar eru mjög mikilvægar, sér í lagi þegar næstu skref eru tekin í að skoða hvað hægt er að gera við vandanum; fyrirbyggja hann, snúa neikvæðri þróun á vinnustöðum við og eins hvernig hægt er að aðstoða



Mynd 2: ICD-11 – flokkun kulnunar

einstaklinga og fyrirtæki þegar vandinn er orðinn töluverður. Í dag er ekki óalgengt að vinnufærni þeirra sem upplifa alvarleg kulnunareinkenni verði minni og þeir þurfi aðstoð til að ná fullri vinnufærni á ný. Einstaklingurinn fær þá gjarnan hjálp með sinn vanda líkt og um persónulegan vanda sé að ræða. Með nýjum áherslum WHO er nú mikilvægt að nálgast vandann ekki sem einkamál einstaklinga heldur skoða hvernig hægt sé með betra móti að vinna með vinnustað og hafa áhrif á það álag sem hefur verið til staðar í lengri tíma og ekki tekist að ná stjórn á.

Því er ljóst að mikil þróun er að eiga sér stað og WHO skerpt verulega á sinni afstöðu til vandans. Áhersla er orðin á líðan og streitu á vinnustað og annað, sem einnig getur valdið töluverðri streitu og vanlíðan, orðið undanskilið skilgreiningunni kulnun.

Heimildir:

1. World Health Organization. (1992). *The ICD-10 classification of mental and behavioural disorders: Clinical descriptions and diagnostic guidelines*. Geneva: World Health Organization.
2. World Health Organization. (2019). *International statistical classification of diseases and related health problems* (11th ed.). Sjá á síðu: <https://icd.who.int/>
3. Embætti Landlæknis. (2017, 12. maí). *Flokkunarkerfi*. Sótt 23. mars 2020 af <https://www.landlaeknir.is/tolfraedi-og-rannsóknir/flokkunarkerfi/>

CHRISTINA MASLACH Berkeleyháskóla í Kaliforníu

AÐ FINNA LAUSNIR Á KULNUNARVANDANUM

Finding Solutions to the Problem of Burnout

DR. CHRISTINA MASLACH ER BANDARÍSKUR SÁLFRÆÐINGUR OG PRÓFESSOR (EMERITA) Í SÁLFRÆÐI VIÐ BERKELEY HÁSKÓLA Í KALIFORNÍU. HÚN HEFUR UNNIÐ AÐ RANNSÓKNUM Á ÝMSUM SVIÐUM INNAN FÉLAGS- OG HEILSUSÁLFRÆÐI EN ER ÞEKKTUST FYRIR AÐ VERA BRAUTRYÐJANDI Í RANNSÓKNUM Á VINNUTENGÐRI KULNUN. HÚN ER MEÐHÖFUNDUR ÞESS MÆLITÆKIS SEM MEST ER NOTAÐ Á SVIÐI KULNUNAR, MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI), EN ÞAÐ ER TIL Í FIMM ÚTGÁFUM SEM HENTA MISMUNANDI STARFSSTÉTTUM. HÚN HEFUR SKRIFAÐ FJÖLMARGAR GREINAR OG BÆKUR UM KULNUN OG HLOTIÐ ÝMSAR VIÐURKENNINGAR FYRIR STÖRF SÍN. ALÞJÓÐAHEILBRIGÐISMÁLASTOFNUNIN (WHO) NOTAR SKILGREININGU Á KULNUN Í FLOKKUNARKERFINU ICS-11 SEM ER Í SAMRÆMI VIÐ SKILGREININGU MASLACH.



Í hvert skipti sem minnst er á kulnun er lykilspurningin oft og tíðum: „Hvað getum við gert í því?“ Þrátt fyrir að margar mismunandi hugmyndir hafi verið lagðar fram um hvernig eigi að takast á við kulnun þá hafa fáar þeirra nokkurn tímann verið útfærðar eða metnar á kerfisbundinn hátt. Þar að auki þá er tilhneiging til að laga fólkið frekar en að laga starfsumhverfið. Hins vegar þá hafa nýlegar rannsóknir fært rök fyrir því að nýrri líkön um samspil starfs og starfsmanns, svokölluð „models of job-person fit“, muni færa okkur betri skilgreiningar á því hvernig heilbrigðir vinnustaðir eru og betri áætlanir um feril samfélagslagslegra breytinga.

Lykilorð: kulnun (e. burnout), AW-líkanið (e. areas of worklife model), samspil starfsmanns og starfs (e. person-job fit), helgun í starfi (e. job engagement), heilbrigður vinnustaður (e. healthy workplace).

Grein birtist upphaflega á ensku: Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 69(2), 143–152. Copyright © 2017 American Psychological Association. Þýðing var gerð með leyfi höfundar og útgefanda. Útgefandi (American Psychological Association) ber ekki ábyrgð á íslenskri þýðingu. Ekki má afrita eða dreifa þýðingu þessari án skriflegs leyfis útgefanda.

Þó að minnst hafi verið á fyrirbæri eins og kulnun á fyrri tímum (sjá t.d. skáldsöguna *A Burnt-Out Case* frá 1960 eftir Graham Greene), færðist rannsóknarfókusinn greinilega yfir á kulnun í Bandaríkjunum á áttunda áratug síðustu aldar (sjá Freudenberg, 1974, 1975; Maslach, 1976). Kulnun var skilgreind sem möguleg áhætta fyrir fólk í þjónustu- og umönnunarstörfum, en til að byrja með hafði fyrirbærið ekki nafn og var sjaldan viðurkennt eða rætt opinberlega. Í vissum skilningi var kulnun tabú í þessum starfsgreinum þar sem það þótti jafngilda því að viðurkenna að eitthvað gæti komið fyrir fagfólk sem gæti leitt til þess að það hegðaði sér „ófaglega“. Viðbrögð margra voru að neita því að slíkt fyrirbæri væri til eða þá að trúa því, ef það væri til, að það væri tiltölulega sjaldgæft. Þessar skoðanir fóru hins vegar að breytast eftir því sem sífellt fleiri læknar og rannsakendur skrifuðu um kulnun, byggt á persónulegri reynslu og eigindlegum rannsóknaraðferðum líkt og viðtölum, dæmisögum og vettvangsathugunum (t.d. Cherniss, 1980; Freudenberg & Richelson, 1980; Maslach, 1982).

Þessi upphafsvinna fór ekki fram innan ramma kenninga þeirra tíma heldur kom hugmyndin og skilgreiningin á *kulnun* upp úr reynsluvísindalegum (e. empirical) rannsóknum. Þar sem fyrstu rannsakendurnir komu úr félags- og klínískri sálfræði, hölluðust þeir að viðeigandi hugmyndum frá þeim fræðasviðum, svo sem félagslegum tengslum, „attribution processes“, hugtökum um hvatningu og tilfinningar og geðrænum kvillum eins og „atvinnuþunglyndi“ (t.d. Firth, McKeown, McIntee, & Britton, 1987). Síðari rannsakendur á sviði skipulags- og vinnusálfræði, þar sem áherslan er á viðhorf til vinnu og vinnutengdrar hegðunar, skilgreindu kulnun sem tegund vinnustreitu (sjá Cherniss, 1980; Cox, Kuk, & Leiter, 1993).

Í fyrstu rannsóknunum komu fram þrjár víddir kulunar: örmögnun (e. exhaustion), tortryggni (e. cynicism) og minni afköst í vinnu (e. decline in professional efficacy). Örmögnun er lýst sem óeðlilegri og hamlandi þreytu, skorti á orku, að vera tómur, veikur og þrekaður. Víddin tortryggni var upprunalega kölluð afsjálgun (e. depersonalization), (miðað við eðli starfsgreina innan þjónustugeirans) en var einnig lýst sem neikvæðu eða óviðeigandi viðhorfi í garð skjólstæðinga, pirringi,

skorti á hugsjón og tilhneigingu til að fjarlægjast fólk. Þriðja víddin, minni afköst, hét upprunalega *dvínandi persónuleg framkvæmdageta* og var einnig lýst sem minni geta, lítill baráttuvilji og vanhæfni að takast á við vandamál. Í grundvallaratriðum eru starfsmenn sem upplifa kulnun útkeyrðir og höndla ekki ástandið, þá skortir áhugahvöt, þeir sýna neikvæð viðhorf og skila lélegum afköstum.

Fyrsti spurningalistinn sem byggður var á yfirgripsmiklum próffræðilegum rannsóknum til að meta þessar þrjár víddir var Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981; Maslach, Jackson, & Leiter, 2017). Aðrir spurningalistar hafa verið þróaðir síðan og sumar nálganir hafa takmarkað kulnun við eina vídd, þ.e. örmögnun. Slík einföldun á kulnun gerir hins vegar ekkert annað en að umbreyta henni í nýjan merkimiða fyrir fyrirbærið örmögnun sem er þegar þekkt, auk þess sem það brenglar enn frekar kulnunarhugtakið með því að hunsa önnur mikilvæg einkenni þess (t.d. neikvæð einkenni tortryggni). Nýlegar rannsóknir hafa bent á, sem mótvægi við þessa minnkandi/breyttu endurskilgreiningu, að tortryggni geti mögulega verið mikilvægari hluti kulnunar heldur en örmögnunin ein og sér og sýnt hvernig nýting á öllum þrem víddunum getur gefið breiðara sjónarhorn á mynstur kulnunar (Leiter & Maslach, 2016).

Þrátt fyrir að kulnun haldi áfram að vera vandamál í heilbrigðis-, þjónustu- og menntunarstörfum, hefur í seinni tíð verið greint frá kulnun í fjármálastofnunum, á lögfræðistofum og í ýmsum starfsgreinum sem snúa að tækni og þjónustu. Svo virðist sem kulnun sé ekki bara leifar áttunda áratugarins – ef eitthvað þá virðist kulnun hafa orðið algengara vandamál, á mun fleiri vinnustöðum og í mun fleiri löndum um allan heim. Og kallið um að „gera eitthvað“ í þessu með kulnun og að laga þann vanda er líka að verða æ algengara.

En hverjar eru lausnirnar á kulnun? Til að svara þeirri spurningu er nauðsynlegt að skoða nokkur meginatriði nánar.

Meginatriði 1: Sálfræðilegur fókus kulnunar

Megin afleiðing þeirrar upphafsvinnu sem átti sér stað á áttunda áratug síðustu aldar í kringum kulnun var að mikill meirihluti

vinnunnar, bæði rannsóknir og meðferðir, voru gerðar af sálfræðingum. Þetta þýðir að sálfræðilegar kenningar og hugtök hafa legið til grundvallar skilgreiningunni á kulnun, þróun á tilgátum um orsök og afleiðingar hennar og tillögum um hvernig bregðast skal við henni. Þó að auðveldlega væri hægt að færa rök fyrir gildi annarra sjónarhorna, svo sem félagsfræðilegar eða efnahagslegar greiningar, hafa þær í raun og veru ekki verið á dagskrá.

Jákvæð áhrif sálfræðilegrar nálgunar

Hver hafa áhrif þessara sálfræðirannsókna verið á skilning okkar á kulnun og hvert bataferlið sé? Í rauninni þá hefur verið um ýmis lykilorð að ræða. Í fyrsta lagi þá hafa rannsóknir bent á að verulegur kostnaður fylgi kulnun – persónulegur, samfélagslegur, kostnaður fyrir vinnustaðinn sem og beinn fjárhagslegur kostnaður. Má þar m.a. nefna skert líkamleg heilsa, slök frammistaða í starfi og mistök, fjarvistir, starfsmannavelta, lítill áhugahvöt og hranaleg framkoma og auknar líkur á andlegum kvillum (fyrir nýlega samantekt, sjá Maslach & Leiter, 2016). Þessi kostnaður færir rök gegn þeirri hugmynd að kulnun sé bara „manneskja sem kvartar eða nöldrar yfir vinnunni“ og sé þar af leiðandi ekki alvarlegt vandamál sem þurfi að takast á við.

Í öðru lagi þá hjálpuðu rannsóknir á kulnun til við að þróa hugtakið *helgun í starfi* (e. work engagement). Hluti þeirra hvata að einblína á þessa jákvæðu andstæðu kulnunar var vöxtur innan jákvæðrar sálfræði (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Annar þáttur sem hafði áhrif, alla vega í Bandaríkjunum, var tregða hjá mörgum fyrirtækjum að tala opinberlega um vandamál kulnunar ásamt mögulegum lausnum – það voru almennar áhyggjur af því að hvers kyns viðurkenning á kulnun myndi leiða til málsókna vegna „hættulegs starfsumhverfis“. Þessi ótti við málaferli þýddi að umræðan um kulnun varð ekki bara tiltölulega sjaldgæf heldur varð viljinn til að forprófa inngrip/meðferðir og safna gögnum um áhrif þeirra enn minni. *Helgun* var sem sé fyrst skilgreind sem jákvæð andstæða kulnunar og mæld með andstæðu svarmynstri á Maslach Burnout Inventory kvarðanum (Maslach & Leiter, 1999). Með öðrum orðum átti *helgun* að endurspegla upplifun aukinnar orku, aukna þátttöku, og tilfinningu um starfsárangur.

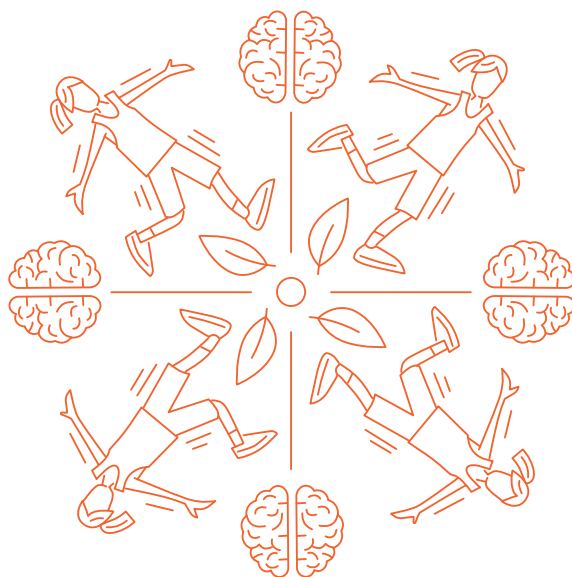
Önnur aðgreind nálgun studdist við aðra skilgreiningu á hugtakinu *helgun*: viðvarandi, jákvætt hugarástand þar sem einstaklingur er áhugasamur og upplifir ánægju í starfi. Hugarástandið einkennist af þremur þáttum, atorkusemi, hollustu og því að sökkva sér niður í verkefni (Schaufeli & Bakker, 2004). Samkvæmt þessu er helgun sjálfstætt og aðgreint hugtak sem er ekki andstæða kulnunar (jafnvel þó það sé tengt því á neikvæðan hátt), og mæld með öðrum kvarða (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Báðar nálganir leiddu til yfirgripsmikilla rannsókna á helgun á síðasta áratugnum (sjá Bakker & Leiter, 2010).

Í þriðja lagi hafa heildarniðurstöður nokkurra áratuga rannsókna á kulnun leitt í ljós að aðstæður og umhverfispættir virðast jafn mikilvægir fyrir skilning á kulnun og persónulegar breytur (Leiter & Maslach, 2004). Þar með er ekki verið að segja að þættir eins og einstaklingsmunur eða persónuleiki skipti ekki máli, þar sem þeir gera það svo sannarlega, heldur miklu frekar að aðstæður á vinnustað séu sérlega þýðingarmiklar og ætti ekki að líta framhjá í tilraunum til að finna lausnir á þeim vanda sem tengist kulnun. Það er athyglisvert að þrátt fyrir allar þær vísbendingar sem fram hafa komið í rannsóknum sem skoðað hafa áhrif félagslegra þátta og vinnuumhverfis, hafa þeir þættir ekki verið hluti af flestum þeim inngripum sem orðið hafa vegna kulnunar.

Í fjórða lagi hafa rannsóknir á kulnun undirstrikað mikilvægi félagslegra tengsla í starfsumhverfinu. Þessi mannlegu tengsl, sem birtust snemma sem veigamikill þáttur í upplifuninni á kulnun, fela í sér samskipti veitanda og viðtakanda (í mörgum heilbrigðis- og þjónustustörfum), samskipti vinnufélaga sín á milli, samskipti milli starfsmanna og yfirmanna og samskipti milli starfsmanna og vina þeirra og fjölskyldumeðlima (t.d., Maslach, 1993). Nýlegri rannsóknir hafa skilgreint félagslega eitraða vinnustaði sem einkennast af hranalegri framkomu, óleystum ágreiningi, skorti á gagnkvæmu trausti og stuðningi, og jafnvel enn skaðlegri félagslegum tengslum eins og einelti (Leiter, 2012). Nýlegar rannsóknir hafa einnig staðfest að sum inngrip geta í raun eftl félagsandann á slíkum vinnustöðum þannig að þar

er minna um kulnun og fjarvistir og meiri helgun og samskiptin á vinnustað kurteisari (Leiter, Day, Oore, & Spence Laschinger, 2012; Leiter, Laschinger, Day, & Oore, 2011).

Í fimmta lagi hafa rannsóknir á kulnun leitt af sér mikilvægan hugmyndafræðilegan ramma sem kallast „areas-of-work-life model“ (AW-líkanið) sem samtvinnar bæði persónulega og vinnutengda þætti á nánari hátt. Með öðrum orðum, í stað þess að orða grundvallarspurninguna um orsök kulnunar sem „Er það einstaklingurinn eða starfið?“ orðar AW-líkanið spurninguna sem „Hvernig verður kulnun niðurstaðan út frá samskiptum einstaklingsins og starfsins?“ Líkaninu er betur lýst síðar í kaflanum um meginatriðin þrjú, þar með talið möguleg áhrif þess á nýjar leiðir í inngripum.



Neikvæð áhrif sálfræðilegrar nálgunar

Sálfræðin hefur augljóslega lagt mikið af mörkum til að skilja kulnunarvandann og leggja til mögulegar lausnir. En á sama tíma, eru einhverjir ókostir við þetta sálfræðilega sjónarhorn sem er notað við að leysa vandamál inni á vinnustaðnum? Nýlegar athuganir og reynsla benda til að svo sé.

Þar sem kulnun hefur fyrst og fremst verið skilgreind sem persónuleg reynsla fólks (örmögnun, tortryggni, dvínandi starfsárangur) hefur tilhneigingin verið að leita lausna með því að spyrja „Hvað getum við gert til að hjálpa einstaklingnum?“

Þannig er oft gert ráð fyrir að orsök kulnunar liggi meira hjá starfsmanninum en í vinnuumhverfinu. En ef við ímyndum okkur að kulnun hefði upprunalega verið skilgreind sem hætta á vinnustað – þá hefðum við í leit að lausnum mögulega spurt „Hvað getum við gert til að bæta vinnuöryggið?“

Þessi einstaklingsmiðaða sálfræðilega skilgreining hefur nokkrar mikilvægar afleiðingar. Í fyrsta lagi fellur slík einstaklingsmiðuð nálgun vel að lífsspeki einstaklingshyggjufélagsins í Norður-Ameríku, sem lítur ekki aðeins þannig á að fólk beri ábyrgð á eigin árangri heldur fagnar einnig sigri einstaklingsins á hvaða hindrun sem er. Streituvaldar eru dæmi um slíkar hindranir þannig að „streituvíðtöl“ eða „streitupróf“ eru talin veita gott mat

á færni og eðli einstaklingsins og geta nýst við að skilja sterkari starfsmenn frá þeim veikari. Burt séð frá því hver orsök kulnunar er þá er oft gert ráð fyrir því að það sé á ábyrgð starfsmannsins, ekki vinnustaðarins, að gera eitthvað í vandamálinu. Þar af leiðandi er ákveðin tilhneiging til að styðja aðeins við einstaklingsíhlutanir.

Í öðru lagi er kulnun á mörgum vinnustöðum brennimerkt sem veikleikamerki eða vanhæfni eða jafnvel geðsjúkdómur. „Ef þú þolir ekki hitann, haltu þig þá frá eldhúsinu“ (e. „If you can't take the heat, then stay out of the kitchen“) er orðatiltæki sem er dæmi um slíka trú. Oft er litið á starfsmenn sem kvarta undan streituvöldum á vinnustað sem veika og væluskjóður; þeir eru taldir hegða sér á óviðeigandi hátt og ekki axla ábyrgð á því að hugsa um sjálfa sig. Afleiðing þessa er sú að margir starfsmenn veigra sér við að greina frá því að þeir eigi í erfiðleikum með kröfurnar á vinnustað eða fjandsamlega framkomu vinnufélaga eða aðra þætti sem stuðla að kulnun. Að því leytinu, þar sem margir fela raunverulegar tilfinningar sínar og reyna að láta líta út fyrir að þeim „gangi bara ágætlega“, getur útkoman verið allsherjar vanþekking þar sem þessir einstaklingar trúá því að þeir séu einir um að glíma við þessi vandamál en ekki allir hinir. Þessi viðbrögð eru algeng upplifun þegar starfsmenn stofnunar fá kynningu á samantekt heildarsvara þeirra sem veitt voru í trúnaði. Það verður oft agndofa þögn þegar fólk heyrir að meirihluti sams-

tarfsmanna þeirra upplifa sömu hugsanir og tilfinningar og þeir sjálfir og að þeir deili í raun og veru sömu persónulegu reynslunni.

Undanfarin ár virðist óttamenning vera að þróast á hinum ýmsu vinnustöðum þar sem starfsmenn eru ekki bara tregir til að deila reynslu sinni heldur raunverulega smeykir við að slíkt leiði til þess að þeir missi vinnuna. Aukið hlutfall tímabundinna - eða skammtímasamninga ásamt fækkun starfsfólks og hvatningu til að „ljóstra upp um“ samstarfsmenn hefur stuðlað að vinnustaðamenningu þar sem starfsmenn eru smeykir við að segja „nei“ við hvers konar beiðnum (t.d. um yfirvinnu án aukagreiðslu) eða að mæta ekki í vinnuna (jafnvel þó að þeir séu veikir eða að sinna neyðaratviki innan fjölskyldunnar) eða þá að bera fram kvörtun. Það sem er jafnvel enn meira niðurdrepandi er að það er ákaflega erfitt fyrir fólk í slíkri vinnustaðamenningu að leita til samstarfsmanna og biðja um hjálp. Í bæði viðtölum og blogg færslum segjast margir glíma við ótta við að mistakast eða sjálfsvígshugsanir og þeim er síðan hafnað af vinnufélögunum sem nenna ekki að hlusta á þá á meðan einstaklingurinn sem bað um einhvern stuðning lækkar svo enn frekar í áliti hjá þeim.

Í þriðja lagi, og tengt afleiðingu þess að setja fókusið á einstaklinginn, er að það skapar tilhneigingu til að líta á kulnun sem geðsjúkdóm – klínískan kvilla, sálfræðileg veikindi. Enn á ný er hér verið að staðsetja kulnunarvandann hjá einstaklingnum en jafnvel á sterkari og „varanlegri“ máta. Þessi tilfærsla í áttina að sjúkdómsvæðingu kulnunar og því að gera hana að einstaklingsvandamáli (frekar en sameiginlegri reynslu þess að bregðast við streituvöldum) hefur verið studd með tilraunum til að skrá kulnun í „*Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*“ (Sjúkdómsgreiningar og tölfærðileg handbók um geðraskanir) og gefa henni sjúkdómsgreiningarnúmer sem gerir sérfræðingum kleift að fá endurgreitt þegar þeir meðhöndla sjúklinga með kulnun. Þrátt fyrir það að það sé göfugt markmið að geta veitt meðferð þá skapar það ákveðin vandamál að endurskilgreina kulnun í þeim tilgangi að passa inn í núverandi greiningarkerfi.

Fjórdi afleiðingin er að þau skilaboð sem oft eru gefin óbeint (ef ekki beint) í einstaklingsmiðuðum íhlutunum vegna

kulnunar, er að álasa fórnarlambinu. Þegar fólk fær þær ráðleggingar að hugsa betur um sjálft sig eða breyta því hvernig það vinnur vinnuna sína, heyrir það oft „Ef þú upplifir kulnun er það þér að kenna og þú ert sá eini sem getur gert eitthvað í málinu.“ Einstaklingurinn fær þau skilaboð að kulnunin sé innra með honum og að hver og einn einstaklingur beri ábyrgð á tilvist kulnunar sem og bata. Jafnvel íhlutanir með góðar fyrirætlanir (eins og að stuðla að bættri heilsu starfsmanna) er hægt að túlka á neikvæðan hátt sem yfirlætislegar og niðurlægjandi vegna þess að einstaklingnum er kennt um ástandið. Þetta getur verið ein af ástæðunum fyrir því að stundum er skortur á fullri þátttöku starfsmanna í ýmsum verkefnum styrktum af vinnustaðnum sem eiga að stuðla að heilsu og vellíðan. Oft og tíðum gefa þessir einstaklingar til kynna að ráðleggingarnar sem þeir fá í þessum verkefnum taki ekki beint á þeim vandamálum sem þeir upplifa vegna kulnunar, og þess vegna bregðast þeir neikvætt við ítrekuðum tilmælum um að drekka meira vatn yfir daginn, verja meiri tíma í ræktinni (þó ekki á vinnutíma), o.s.frv.



Í fimmta lagi hafa flestar íhlutanir það að markmiði að aðstoða einstaklinginn við að takast betur á við streituvaldandi starfsaðstæður. Þetta er í sjálfu sér aðdánarvert markmið, en rannsóknargögn benda til þess að það nægi ekki – vegna þess að ekki er reynt að bæta aðstæður og draga úr þeirri streitu sem þær valda. Ef æ fleiri einstaklingar upplifa vinnustaðinn sem eitthvað sem sífellt erfiðara sé að takast á við, þá vekur það upp þá spurningu hvers vegna það að laga starfið fái minni athygli (en að laga einstaklinginn). Þar með er ekki verið að segja að einstaklingsíhlutanir séu ekki gagnlegar – þær geta svo sannarlega verið það. En þær eru ekki eina leiðin til að hugsa um hver upplifunin á kulnun er, þar sem einstaklingurinn hegðar sér í, og bregst við, umhverfinu í víðara samhengi. Með öðrum orðum þá ætti einstaklingsupplifun ekki að einskorða hugmyndir okkar við einstaklingsmiðuð inngrip.

Meginatriði 2: Að laga einstaklinginn versus að laga starfið

Allt frá því að kulnun var fyrst skilgreind á áttunda áratug síðustu aldar sem bæði persónulegt og vinnutengt vandamál, hefur ítrekað verið kallað eftir svörum um hvernig eigi að takast á við hana. Það hefur aldrei verið skortur á hugmyndum um hvernig eigi að bregðast við kulnun, sem hefur leitt til mikils framboðs námskeiða og vinnustofa, sjálfshjálparbóka og bæklinga auk meðferðar- og markþjálfunarúrræða. Flest þessara úrræða hafa ekki verið þróuð á grundvelli vísindalegra niðurstaðna úr kulnunarannsóknunum. Þvert á móti hafa þau verið aðlöguð út frá öðrum rannsóknum á streitu, bjargráðum og heilsu.

Eins og minnst var á áður hefur annaðhvort/eða nálgunin þ.e. „Er það einstaklingurinn eða er það starfið?“ leitt til fleiri tillagna um það hvernig laga má frekar einstaklinginn en að laga starfið. Að vissu leyti lítur undirliggjandi líkanið út fyrir að vera líkan klínískra kvilla (eða persónulegra misbresta) sem þurfi að bregðast við. Betri nálgun gæti þó verið að styðjast við lýðheilsufræðilegan ramma til að takast á við vinnutengda áhættu á vinnustað (Quick, 1992). Um er að ræða þrjár mismunandi forvarnarleiðir, hver og ein með mismunandi markmið. Fyrsta stigs forvörn reynir að útrýma eða breyta streituvöldum á vinnustað með það að markmiði að draga úr tíðni nýrra tilvika (kulnunar). Þessi leið snýst auglóslega um það að laga starfið. Til samanburðar þá einblína bæði annars og þriðja stigs forvarnir á það að laga fólk. Annars stigs forvörn reynir að aðstoða fólk við að stjórna eða höndla streituvalda á vinnustað, með það markmið að draga úr algengi vinnustreitu (eða kulnunar). Þriðja stigs forvörn meðhöndlar fólk sem hefur þegar orðið fyrir áhrifum af streituvöldum á vinnustað, með það að markmiði að draga úr þeim kvillum sem eru fylgifiskar streitu eða kulnunar.

Að laga fólk

Það eru til nokkrir flokkar af vinsælustu einstaklingsmiðuðu tillögnum til að bæta kulnun; samantekt á þeim má finna hér að neðan.

Heilsa og hreysti. Sennilega er algengasta ráðleggingin að heilbriggt fólk sé þrautseigara og betur í stakk búið

til að takast á við hvers konar streitu, þar með talið kulnun. Nánar tiltekið fela ráðleggingarnar í sér að borða heilsusamlegri mat, losa sig við aukakílóin, stunda reglulega líkamsrækt og hætta að reykja. Mikilvægi góðrar heilsu er það augljós að nýlega hafa margir vinnustaðir verið að innleiða heilsueflandi aðgerðir.

Slökunaraðferðir. Mikilvæg nálgun við að takast á við streitu hefur verið að mæla með slökun. Til eru margar aðferðir sem aðstoða fólk við að draga úr mikilli örvun og komast í slökunarástand. Þær fela í sér hugleiðslu, líftemprun (e. biofeedback), blunda og lengri nætursvefn, heit böð og nudd.

Sjálfsþekking. Grundvallarrökin fyrir sjálfsþekkingu eru að ef einstaklingur þekkir betur eigin styrkleika og veikleika þegar kemur að persónuleika, þörfum og áhugahvöt, mun hann fá raunhæfara mat á það hvers vegna hann upplifir kulnun. Þessa sjálfsþekkingu er síðan hægt að nota til að breyta hegðun hans í þeim tilgangi að fá jákvæðari útkomu. Til eru margar aðferðir sem hægt er að nota til að stuðla að aukinni sjálfsþekkingu, svo sem núvitund, ráðgjöf og meðferð.

Þjargráð. Þjargráð sem forvarnir eru hönnuð til að breyta viðbrögðum einstaklingsins við streituvöldum þannig að þeir hafi minni áhrif (í stað þess að breyta streituvöldunum sjálfum). Til eru margar aðferðir sem falla í þennan flokk, svo sem tímastjórnun og úrlausn ágreinings, en nær allar einkennast þær af nokkurs konar hugrænni endurskipulagningu (eins og t.d. að breyta væntingum til starfsins, endurtúlka hegðun annarra og sjá fyrir sér ný markmið og næstu skref).

Breytingar á vinnumynstrum. Í ljósi tengsla of mikils álags í starfi við kulnun er vinsæl ráðlegging að vinna minna. Þetta er hægt að útfæra með margvíslegum hætti – til dæmis með því að taka fleiri vinnuhlé yfir daginn, forðast yfirvinnu, taka fleiri orlofsdaga eða fara oftar í frí. Aðrar aðferðir einblína á það að ná betra jafnvægi milli jákvæðra athafna sem gefa manni ánægju og krafna starfsins sem eru meira íþyngjandi – til dæmis að breyta vinnuaðferðum eða nálgunum (e. job crafting), endurhanna starfið (e. job redesign) eða ná betra jafnvægi milli starfsábyrgðar og lífsins utan vinnunnar.

Félagslegur stuðningur. Í vaxandi mæli er ráðlagt að leita aðstoðar hjá öðru fólk til að

takast á við kulnun. Félagslegan stuðning er að finna bæði inni á vinnustaðnum (samstarfsmenn, mentorar, yfirmenn) og heima (fjölskylda, vinir, nágrannar). Stuðningurinn getur verið margs konar, t.d. aðstoð, endurgjöf, tilfinningaleg huggun, hvatning, viðurkenning, og húmor.

Það er augljóst að eðlislegur kostur þessara jákvæðu aðferða er mikill – það mikill að tengsl þeirra við það að fyrirbyggja kulnun eru oft tekin sem sjálfsögðum hlut og eiginlega ekki skýrt sérstaklega. Fyrir vikið hefur hlutfallslega verið lítið um rannsóknir á árangri þessara aðferða við að draga úr kulnun. Í þessum fáu dæmum hefur ekki verið greint frá því á skýran hátt hvers konar kulnunar „vanda“ sé verið að leysa, engin skýr viðmið eru um hvað felist í árangursríkri útkomu, og engar traustar matsrannsóknaraðferðir (sjá Maslach & Goldberg, 1998, fyrir ítarlegri samantekt). Undanfarin ár hefur verið aukning í matsrannsóknnum á þessum einstaklingsmiðuðu aðferðum, en niðurstöðurnar hafa verið misvísandi. Í sumum tilfellum eru aðferðafræðilegar



áskoranir sem gera niðurstöðurnar óljósar (t.d. skortur á viðeigandi viðmiðunarlópi). Sumar rannsóknir hafa leitt í ljós minni kulnun eftir framkvæmd íhlutunar en aðrar hafa ekki fundið neinar breytingar (Leiter & Maslach, 2014).

Meginatriði 3: Nýjar hugmyndir um lausnir

Hvaða þýðingu hefur þetta fyrir hvað ætti að „gera“ í kulnunarvandanum? Fyrir nokkrum árum síðan voru lagðar fram nokkrar leiðbeinandi meginreglur fyrir framtíðarvinnu við íhlutanir, og þær virðast enn eiga við (Maslach, 2011).

Í fyrsta lagi er betra að fyrirbyggja kulnun en að bíða með að meðhöndla hana þegar hún er orðin að vandamáli. Persónulegur, félagslegur og kostnaður vinnustaða vegna kulnunar getur verið talsverður þegar kemur að líkamlegri heilsu, andlegri vellíðan og frammistöðu í starfi, þannig

að það er ekki skynsamlegt að kalla það yfir sig áður en gripið er til einhvers konar ráðstafana til að laga ástandið. Fyrsta stigs forvarnarleið, sem felur í sér að ráðstafanir eru gerðar til að lágmarka hættuna á kulnun áður en hún kemur fram, eru skynsamlegri og varfærnari nálgun. Þetta mælir að sjálfsögðu ekki gegn viðbótarnotkun annars og þriðja stigs forvarna fyrir þá sem upplifa raunverulega kulnun. Öllu heldur færir það rök fyrir því að aðalleiðin ætti að vera að draga úr líkunum á kulnun.

Í öðru lagi er það að stuðla að helgun í starfi besta leiðin til að koma í veg fyrir kulnun. Fólk sem helgar sig starfinu er betur í stakk búið til að takast á við áskoranir sem það mætir og þar af leiðandi líklegra til að jafna sig eftir streitu. Að skapa starfsmannahóp sem sýnir innlifun, virkni og áhuga, áður en meiriháttar vandamál koma upp, er frábær fyrsta stigs forvörn. Að staðsetja mál við jákvæðan enda samfellunnar, þ.e.a.s. markmiðið um það „hvar okkur langi til að vera“, er áhrifaríktari leið til að hefja umræðuna um lausnir á kulnunarvandanum. Hvernig getum við gert þetta að frábærum vinnustað og vinnustað sem fólk vill vinna á? Hvað gæti fengið fólk til að vilja vinna hér og sýna mikla helgun í starfi? Þegar fólk einbeitir sér að því að bæta hlutina, frekar en að velta sér aðeins upp úr því sem er að, er það líklegra til að skuldbinda sig og taka þátt í uppbyggilegum breytingum á vinnustaðnum.

Í þriðja lagi geta inngrip á vinnustaðinn sem heild verið áhrifaríktari en einstaklingsmiðuð inngrip. Ef hægt er að gera úrbætur á starfsskilyrðum sem hafa áhrif á marga starfsmenn, getur slíkt inngrip haft mun meiri áhrif. Sem dæmi þá geta starfsreglur um vinnutíma haft víðtæk áhrif (t.d. Perlow & Porter, 2009). Og að því marki sem slíkt inngrip stuðlar að breytingum á því hvernig fyrirkæði/stofnunin starfar, getur það orðið til þess að breyta vinnustaðamenningunni eða starfsandanum. Það er mikilvægt að viðurkenna að fólk vinnur sjaldnast í fullkominni einangrun – þvert á móti er það hluti af einu eða mörgum félagslegum tengslanetum. Hver einstaklingur er undir áhrifum af félagslega umhverfinu og hver einstaklingur er einnig hluti af umhverfinu sem hefur áhrif á alla hina. Mikið er um félagsleg samskipti og gagnkvæm skipti, sem getur annað hvort stuðlað að því að skapa styðjandi og aðlaðandi umhverfi, eða að sköpun ósiðlegs og vonds

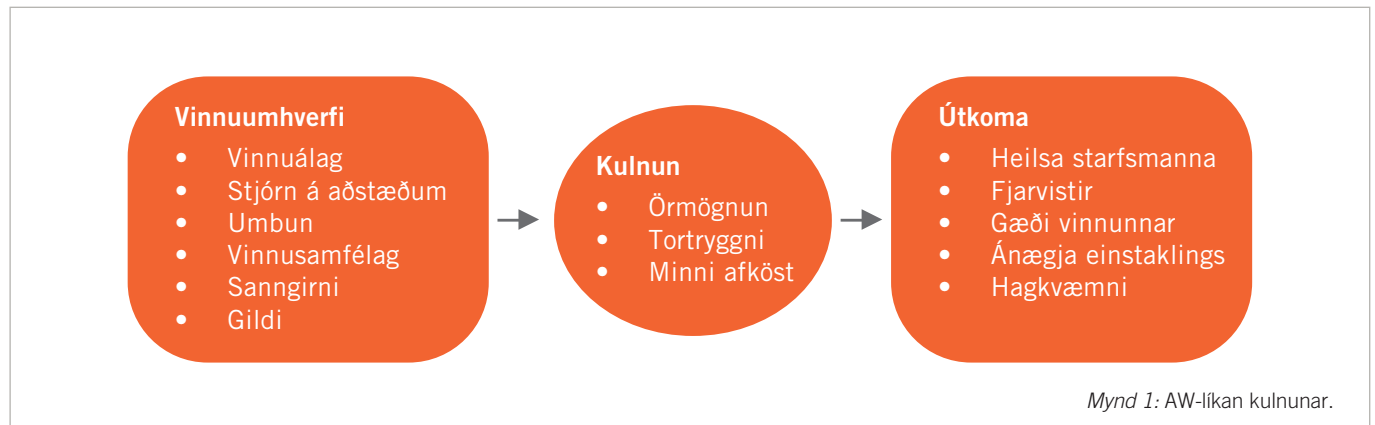
vinnusamfélags sem getur leitt til kulnunar (Leiter, 2012).

Samspil starfs og starfsmanns (e. Job–Person Fit)

Gegnumgangandi þema í kulnunar-rannsóknnum er þetta vandasama samband einstaklingsins og vinnuumhverfisins, sem er oft lýst sem ójafnvægi eða skekkju eða misræmi. Sem dæmi þá

Vinnuálag. Bæði álag sem tengist upplifaðri pressu og álag sem tengist fjölda verkefna stuðlar að kulnun þar sem það dregur úr getu fólks til að mæta kröfum starfsins. Þegar þessi tegund af vinnuálagi er langvarandi eru litlir möguleikar á að hvíla sig, ná sér, og endurheimta jafnvægi. Viðráðanlegt og stjórnanlegt vinnuálag veitir aftur á móti tækifæri til að nota og betrubæta þá færni sem þegar er til staðar auk þess að geta bætt árangurinn á nýjum sviðum.

Sanngirni. Sanngirni snýst um að hve miklu leyti fólk upplifir að ákvarðanir á vinnustað séu teknar af sanngirni og réttlæti. Fólk notar gæði ferla og framkomu í garð þess í ákvörðunartökunni sem mælikvarða um stöðu sína í vinnusamfélaginu. Tortryggni, reiði og andúð eru líkleg til að myndast þegar fólk upplifir að ekki sé komið fram við það af þeirri virðingu sem fylgir því að fá réttláta meðferð.



geta kröfur starfsins verið of miklar til að einstaklingurinn geti tekist á við þær á árangursríkan hátt. Eða að einstaklingur fái ekki sanngjarna umbun fyrir viðleitni sína. Nokkur líkön kulnunarferilsins byggja á slíku misræmi milli starfsins og starfsmannsins (sjá samantektina eftir Maslach & Leiter, 2017), sem bendir til að þessi líkön geti fært okkur nýjar leiðir til að hugsa um íhlutanir fyrir kulnun.

Sér í lagi þá skilgreinir AW-líkanið, sem var minnst á áður, streituvalda í starfi sem ójafnvægi eða misræmi milli einstaklingsins og starfsins (Leiter & Maslach, 2004). Þessir streituvaldar hafa áhrif á upplifað kulnunarstig einstaklingsins, og þetta kulnunarstig ákvarðar í framhaldinu framferði einstaklingsins, svo sem vinnutengda hegðun (t.d. frammistöðu, fjarvistir), félagslega hegðun (t.d. gæði einkalífsins), og persónulega heilsu. AW-líkanið leggur til að því meira sem skynjað ósamræmi, eða misræmi, er milli einstaklingsins og starfsins, þeim mun meiri séu líkurnar á kulnun; á hinn bóginn, því meiri skynjað samræmi, þeim mun meiri eru líkurnar á helgun í starfi. Það sem er einstakt við AW-líkanið er að það skilgreinir sex lykilkætti þar sem þetta ójafnvægi birtist: vinnuálag, stjórn á aðstæðum, umbun, vinnusamfélagið, sanngirni og gildi - sjá myndina hér að ofan.

Stjórn á aðstæðum. Rannsóknir hafa sýnt skýr tengsl milli skorts á stjórn á aðstæðum og mikillar streitu og kulnunar. Þegar starfsmenn upplifa aftur á móti að þeir geti haft áhrif á ákvarðanir sem snerta starf þeirra og að þeir hafi faglegt sjálfræði sem og aðgang að þeim úrræðum sem eru nauðsynleg til að skila árangursríku starfi, eru þeir líklegri til að upplifa helgun í starfi.

Umbun. Ófullnægjandi viðurkenning og umbun (hvort sem um er að ræða fjárhagsleg, vinnutengd eða félagsleg) eykur viðkvæmni fólks fyrir kulnun vegna þess að gert er lítið úr bæði starfi og starfsmanni og er nátengt tilfinningum um árangursleysi. Aftur á móti þýðir samræmi í umbun milli einstaklingsins og starfsins að bæði er til staðar efnislegur ávinningur sem og tækifæri fyrir innri ánægju.

Vinnusamfélagið. Vinnusamfélagið, þ.e. þau tengsl sem starfsmenn hafa við aðra einstaklinga á vinnustað, skiptir máli. Þegar þessi tengsl einkennast af skorti á stuðningi og trausti og af óleystum ágreiningi, eykur það líkurnar á kulnun. Þegar þessi starfstengdu tengsl eru aftur á móti í góðu lagi er mikill félagslegur stuðningur, starfsmenn nota árangursríkar aðferðir til að leysa úr ágreiningi, og þeir eru líklegri til að upplifa helgun í starfi.

Gildi. Gildi eru hugsjónirnar og áhugahvötin sem laðaði fólk upprunalega að starfinu og því eru þau hvetjandi tenging milli starfsmannsins og vinnustaðarins, sem gengur lengra en gagnsemissjónarmiðið um að skipta út tíma sínum fyrir peninga eða framgang í starfi. Þegar um er að ræða ósamræmi í gildum, og þar með bil á milli gilda einstaklingsins og vinnustaðarins, mun starfsmönnum finnast þeir vera að gera málamiðlun milli vinnu sem þeir vilja sinna og vinnu sem þeir verða að sinna, og þetta getur aukið líkur á kulnun.

Nýlegar rannsóknir hafa ekki aðeins leitt í ljós neikvæð áhrif slíks misræmis milli einstaklingsins og starfsins heldur einnig jákvæð skref sem hægt er að taka til að vinna bug á því. Sem dæmi þá sýndi langtímarannsókn (Maslach & Leiter, 2008) að starfsmenn sem upplifðu misræmi á sviði sanngirni voru líklegri til að skora hátt í kulnun ári seinna. Viðkomandi vinnustaður ákvað að koma á nokkrum breytingum sem höfðu að gera með sanngirnismál, og ári seinna sýndu starfsmennirnir jákvæðari niðurstöðu. Samskiptaihlutun fyrir hjúkrunarfræðinga á spítala, sem Leiter og félagar framkvæmdu og hafði það að markmiði að auka tillitssemi og virðingu, sýndi fram á að fókus á samskiptamisræmi í vinnusamfélaginu getur skilað árangri við að draga úr kulnun

og fjarvistum, auka helgun, og bæta vinnusamskipti hjúkrunarfræðinganna sín í milli. Báðum dæmunum er lýst nánar í Maslach o.fl. (2012).

Allt þetta bendir til að hægt sé að nota þessa sex þætti sem nokkurs konar greiningartæki til að bera kennsl á mikilvægt misræmi milli starfsmanns og starfsins, og veita þannig skýrari mynd af mögulegum markmiðum árangursríks inngríps. Með því að „sérstíða“ inngrípið sem tekur tillit til líklegra orsaka, frekar en að treysta á staðlaðar nálganir sem henta öllum, hefðu sérfræðingar betri möguleika á að koma í veg fyrir kulnun og skapa helgun á öllum vinnustaðnum.

Heilbrigðir vinnustaðir

AW-líkanið veitir ramma utan um skilgreiningu á heilbrigðum vinnustað þar sem starfsmenn geta blómstrað og náð árangri. Þau sex jákvæðu „samspilsvið“ sem stuðla að helgun og vellíðan er hægt að skilgreina sem (a) viðráðanlegt vinnuálag; (b) val og stjórn; (c) viðurkenningu og umbun; (d)

styðjandi vinnusamfélag; (e) sanngirni, virðingu og félagslegt réttlæti; og (f) skýr gildi og starf sem hefur tilgang.

Í seinni tíð hefur önnur nálgun haldið því fram að auðveldast sé að skilja samspilið milli einstaklingsins og starfsins sem uppfyllingu megin sálfræðilegra þarfa



(sjá samantektina eftir Maslach & Banks, 2017). Þessar þarfir eru sjálfræði, að tilheyra, hæfni, sálfélagslegt öryggi, jákvæðar tilfinningar, sanngirni og tilgangur. Allar þessar þarfir hafa verið vísindalega tengdar við innri áhugahvöt og vellíðan. Því verður áskorunin að komast að því hvernig hægt sé að hanna og

breyta vinnustöðum þannig að þeir styðji starfsmenn við að uppfylla þessar þarfir í gegnum frammistöðu í starfi. Ýtir starfið sem dæmi undir tilfinningar um hæfni og leikni? Hvað stuðlar að tilfinningunni um að tilheyra vinnustaðnum? Eru tækifæri til að upplifa jákvæðar tilfinningar og stolt af tilgangi starfs síns?

Niðurstaða

Samantekin umhugsunarefni þessara þriggja mikilvægu atriða – sálfræðilegur fókus kulnunar, að laga einstaklinginn versus að laga starfið, og nýjar hugmyndir um lausnir – ættu að veita nýja innsýn í kulnunarvandann og áskorunina um að finna árangursríkar lausnir á honum. Það virðast vera nokkrar skýrar leiðir til að skilja fólk í starfsumhverfinu og þróa frumlegar lausnir til að bæta samræmið milli starfsmanns og starfsins. Ef hægt er að ná framförum í átt að því markmiði og stuðla að heilbrigðari vinnustöðum fyrir alla, þá verður minni hætta á kulnun á vinnustöðum.

Þýðing: Ingrid Kuhlman, Jónína Waagfjörð og Berglind Stefánsdóttir.

Heimildir

1. Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
2. Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human services*. Beverly Hills, CA: Sage.
3. Cox, T., Kuk, G., & Leiter, M. P. (1993). Burnout, health, work stress, and organizational healthiness. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 177–193). Washington, DC: Taylor & Francis.
4. Firth, H., McKeown, P., McIntee, J., & Britton, P. (1987). Professional depression, “burnout” and personality in longstay nursing. *International Journal of Nursing Studies*, 24, 227–237. [http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489\(87\)90005-8](http://dx.doi.org/10.1016/0020-7489(87)90005-8)
5. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159–165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
6. Freudenberger, H. J. (1975). The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research, & Practice*, 12, 73–82. <http://dx.doi.org/10.1037/h0086411>
7. Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). *Burnout: The high cost of high achievement*. Garden City, NY: Anchor Press.
8. Greene, G. (1960). *A Burnt-Out Case*. London, United Kingdom: Heinemann.
9. Leiter, M. P. (2012). *Analyzing and theorizing the dynamics of the workplace incivility crisis*. New York, NY: Springer.
10. Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., & Spence Laschinger, H. K. (2012). Getting better and staying better: Assessing civility, incivility, distress, and job attitudes one year after a civility intervention. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 425–434. <http://dx.doi.org/10.1037/a0029540>
11. Leiter, M. P., Laschinger, H. K., Day, A., & Oore, D. G. (2011). The impact of civility interventions on employee social behavior, distress, and attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258–1274. <http://dx.doi.org/10.1037/a0024442>
12. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 3, pp. 91–134). Oxford, United Kingdom: Elsevier.
13. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2014). Interventions to prevent and alleviate burnout. In M. P. Leiter, A. B. Bakker, & C. Maslach (Eds.), *Burnout at work: A psychological perspective* (pp. 145–167). London, United Kingdom: Psychology Press.
14. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3, 89–100. <http://dx.doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
15. Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 16–22. Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
16. Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Washington, DC: Taylor & Francis.
17. Maslach, C. (2011). Burnout and engagement in the workplace: New perspectives. *European Health Psychologist*, 13, 44–47.
18. Maslach, C., & Banks, C. G. (2017). Psychological connections with work. In C. Cooper & M. P. Leiter (Eds.), *The Routledge companion to wellbeing and work* (pp. 37–54). New York, NY: Routledge.
19. Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63–74. [http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
20. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
21. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2017). *The Maslach Burnout Inventory* (4th ed.). Palo Alto, CA: Mind Garden.
22. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). Burnout and engagement in the workplace: A contextual analysis. In T. Urdan (Ed.), *Advances in motivation and achievement* (Vol. 11, pp. 275–302). Stamford, CT: JAI Press.
23. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
24. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103–111. <http://dx.doi.org/10.1002/wps.20311>
25. Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. In C. L. Cooper & J. C. Quick (Eds.), *The handbook of stress and health: A guide to research and practice* (pp. 36–56). <http://dx.doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
26. Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 296–300. <http://dx.doi.org/10.1002/job.784>
27. Perlow, L. A., & Porter, J. L. (2009). Making time off predictable—and required. *Harvard Business Review*, 87, 102–109, 142.
28. Quick, J. C. (1992). Health promotion, education and treatment. In G. P. Keita & S. L. Sauter (Eds.), *Work and well-being: An agenda for the 1990s* (pp. 47–61). <http://dx.doi.org/10.1037/10108-003>
29. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
30. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a brief questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
31. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

ÞORSTEINN GAUTI GUNNARSSON ráðgjafi hjá VIRK

BÓKARÝNI

ÞEGAR KONA BROTNAR – OG LEIÐIN ÚT Í LÍFIÐ Á NÝ



„Einstaklega fræðandi og vel uppbyggð bók. Hún veitir verðmæta innsýn inn í fjölmargar ástæður þess að konur á Íslandi upplifa hamlandi líkamleg og andleg einkenni og jafnvel kulnunareinkenni.“

Bókin „Þegar kona brotnar - og leiðin út í lífið á ný“ eftir Sigríði Arnardóttur (Sirrý) kom út árið 2019. Sirrý fékk hugmyndina að bókinni þegar hún var fundarstjóri á ráðstefnu Geðhjálp og VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs „Þegar kona brotnar“ í maí 2018 á Grand Hótel. Á fundinum fann Sirrý fyrir sterkri undiröldu í íslensku samfélagi, þegar konur upplifa yfirþyrmandi líðan í sínu lífi og lýsa því sem ákveðinni brotlendingu. Hún lýsir því í inngangi bókunnar hvernig hún fann köllun til þess að rannsaka viðfangsefnið við að heyra frásagnir af persónulegum reynslusögum kvenna af áföllum frammi fyrir troðfullum sal á Grand Hótel. Áhuginn var mikill og augljóst að fjölmargir væru að velta því fyrir sér hvers vegna fólk væri í slauknum mæli að upplifa hamlandi líkam-

leg og andleg einkenni í sínu lífi. Eðlilega spurðu margir sig hvers vegna konur væru í miklum meirihluta í þessum hóp? Þegar bókinn var skrifuð voru 70% einstaklinga í starfsendurhæfingu hjá VIRK konur.

Bókin er vel sett fram, hún byggist að stórum hluta á fjölmörgum sögum kvenna af hamlandi andlegri líðan og hvernig þær unnu úr sínum málum. Þá er farið vel í hvaða aðstoð þær sóttu sér og hvaða gagnlegu bjargráð þær tileinkuðu sér í sínu ferðalagi og stóðu að lokum uppi sem sigurvegarar. Sirrý nefnir réttilega „Við þurfum á sögum að halda, ekki stuttum glanssögum eins og finnast oft á samfélagsmiðlum, heldur raunverulegum sögum af sorg og sigrum, áföllum og úrræðum“. Við fáum oft ansi

bjagaða mynd af raunveruleikanum á samfélagsmiðlum sem getur haft neikvæð áhrif á líf okkar og þá sér í lagi geðheilsuna.

Sirrý hefur unnið lengi sem fjölmiðlakona og tekið mörg viðtöl við einstaklinga um erfiða reynslu. Hún segir frá því hvernig hún hefur sjálf upplifað örmögnun sem gerir það að verkum að hún ber skilning til viðmælenda sinna. Það skín í gegn í bókinni þar sem áfallasögur eru þræddar með vel orðuðum spurningum. Sirrý leiðir viðtölin meistaralega vel og nær að draga saman kjarnann og leiðir til lausna í hverri sögu á fætur annarri.

Viðmælendur bókunnar spanna allt samfélagið: listakona, sjúkraliði, bankastarfsmaður, yfirproskapjálfi, íslenskufræðingur,

skólastjóri og heimspekingur svo fátt eitt sé nefnt. Viðmælendur segja söguna sína og hvernig margir álagsþættir leiddu til örmögnunnar. Oft er minnst á samanburð á samfélagsmiðlum, óraunhæfar hugmyndir vinnuveitanda og yfirmanna um raunhæft vinnuálag, háar kröfur einstaklinga til síns sjálfs, óhóflega samviskusemi, hamlandi kvíða- og depurðareinkenni og ýmiskonar stoðkerfisvandamál. Sögurnar bera með sér að það er hægt að mæta hvaða vanda sem er, mæta honum sem verkefni og styrkjast við ferlið. Það tekur eðlilega á og það getur tekið tíma, en hver sem er getur kosið það að breyta sinni sögu, sögunni sem hann segir sjálfum sér um sig.

Sirry fær tvo meðhöfunda til að skrifa innlegg í bókina. Fyrst Margréti Guðmundsdóttur, sérfræðing, til að skrifa um atvinnusögu kvenna og svo Dr. Lindu Báru Lýðsdóttur, sálfræðing og sviðsstjóra hjá VIRK, til að skrifa um hvað gerist hjá konum sem upplifa örmögnun. Þessi nálgun bindur bókina skemmtilega saman og lesandi öðlast skýra yfirsýn á viðfangsefnið, sögurnar, samfélagið, fræðin og leiðum til lausna.

Margrét skrifar um atvinnusögu íslenskra kvenna og stöðu þeirra innan samfélagsins, kröfurnar sem þær upplifðu og hvernig nútímakonan kemur til sögunnar ásamt öllu sem því fylgir. Þarna sést vel hvernig kröfur hafa aukist með tímanum og hvernig samfélagið okkar hefur breyst, hvernig fólkið, viðhorfin og takturinn breytist, hvernig tíðarandinn þróast og þar með kröfur til einstaklinga. Það að fólk örmagnist á oftast margar samverkandi skýringar.

Í lok bókar skrifar Linda Báru Lýðsdóttir frábært innlegg um hvað gerist í raun þegar konur upplifa hamlandi einkenni sem leiða til þess að þær upplifi örmögnun. Fræðsla getur flutt heilu fjöllin og tekst Lindu Báru að útskýra mjög vel á mannlegu máli hvaða áhrifaþættir eru að verki, allt frá því hvað streita er yfir í hvernig sjúkleg örmögnun er skilgreind. Linda Báru kortleggur hugarheim margra þeirra sem örmagnast og varpar sálfræðilegri innsýn inn í viðfangsefnið. Við erum öll mannleg og hver sem er getur örmagnast. Það að einstaklingur öðlist skilning á því sem hann er að upplifa er gríðarlega öflugt, þannig er hægt að mæta vandanum sem verkefni og sjá verkefnið fyrir það sem það er.

Linda Báru bendir réttilega á að kulnun stafar oft af langvarandi álagi, mikill munur er á viðvarandi álagi og álagi sem líður hjá. Í þessum kafla skrifar Linda Báru einnig



um algengar aðstæður sem geta leitt til viðvarandi álags eins og áföll, heimilisofbeldi, fjárhagslega erfiðleika, umönnun langveikra fjölskyldumeðlima og fullkomnunarárættu svo fátt eitt sé nefnt. Linda Báru kemur inn á mjög góða punkta, eins og mikilvægi svefns og hreyfingar og að stilla samfélagsmiðlum í hóf. Að lokum bendir hún réttilega á mikilvægan punkt, „skref fyrir skref er hægt að ná bata, stundum fljótt en oftast en ekki tekur það nokkurn tíma. Segja má að það sé stöðug vinna að öðlast og viðhalda jafnvægi, eyða út neikvæðum, ógagnlegum viðhorfum og finna leiðir til að líða vel“. Eins og sést vel þá er þetta lífsins verkefni.

Þegar kona brotnar er einstaklega fræðandi og vel uppbyggð bók. Hún veitir verðmæta innsýn inn í fjölmargar ástæður þess að konur á Íslandi upplifa hamlandi líkamleg og andleg einkenni og jafnvel kulnunareinkenni. Rauði þráður bókarinnar er sterkur og ber með sér að hver sem er getur breytt sinni sögu, lært af

erfiðleikum sínum og snúið reynslu sinni yfir í styrkleika. Þegar lítið er í baksýnispeglinn vaknar oft þakklæti hjá þeim sem gengið hefur veginn, veginn sem oftast er torfær og erfiður en líka oft ævintýrlegur. Vegferð sem þessi getur þegar upp er staðið fært fólk á betri staði þó að það sjáist kannski ekki alltaf fyrir fram. Mikilvægasta skrefið er að taka eitt skref í einu og allt í réttari röð, stíga fram og tala um það sem maður er að upplifa til að öðlast skilning og yfirsýn og vinna svo í sínu lífsins verkefni.

ÚTGÁFA VIRK

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

Dagbók 2020

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

Verumvirk.is

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

Er brjáláð að gera?

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

VelVIRK vefsíðan

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

VIRK framtíð

Meginhlutverk og framtíðarsýn VIRK er römmuð inn í þessum bæklingi. Um er að ræða helstu niðurstöður stefnumótunarvinnu VIRK sem farið var í haustið 2019. Að stefnumótunarvinnunni komu vel á annað hundrað einstaklinga. Þar á meðal stjórn VIRK, starfsmenn og ráðgjafar VIRK og margir af helstu samstarfs- og hagaðilum VIRK.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Útgáfuár: 2020
Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir
Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason
Útlit og umbrot: Aarna – Kristín María Ingimarsdóttir
Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir
Prentun: Guðjón Ó – vistvæn prentsmiðja
ISSN 1670-8644





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

