



ÁRSRIT UM
STARFSENDURHÆFINGU 2025





Stjórn VIRK og forstjóri á stjórnarfundum í mars 2025.

Sitjandi frá vinstri: Georg Páll Skúlason, Heiðrún Björk Gísladóttir, Vigdís Jónsdóttir.

Standandi frá vinstri: Margrét Sigurðardóttir, Pórey S. Þórðardóttir, Eyrún Valsdóttir, Sólveig B. Gunnarsdóttir.



VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Borgartúni 18
105 Reykjavík
Sími: 535 5700
virk@virk.is
www.virk.is

Stjórn VIRK 2024-2025

Heiðrún Björk Gísladóttir, formaður
Georg Páll Skúlason, varaformaður
Eyrún Valsdóttir
Kolbrún Halldórsdóttir
Margrét Sigurðardóttir
Páll Ásgeir Guðmundsson
Pórey S. Þórðardóttir

Varamenn

Guðmundur Heiðar Guðmundsson
Halldóra Friðjónsdóttir
Karen Ósk Nielsen Björnsdóttir
Magnús Þór Jónsson
Ragnar Ólason
Sigurbjörn Sigurbjörnsson
Sólveig B. Gunnarsdóttir

Ritstjórn Ársrits VIRK

Eysteinn Eyjólfsson, samskiptastjóri
Jónína Waagfjörð, sviðsstjóri ráðgjafar og
atvinnutengingar
Vigdís Jónsdóttir, forstjóri
Pórey Edda Heiðarsdóttir, sviðsstjóri
mats og rýni
Ásta Sölvadóttir, sviðsstjóri úrræða
og þjónustu

Viðtöl

Guðrún Guðlaugsdóttir

Ljósmyndir

Lárus Karl Ingason
Ágúst Atlason

Hönnun og umbrot

ATARNA / Kristín María Ingimarsdóttir

EFNISYFIRLIT

2	VIRK Starfsendurhæfingarsjóður	
4	Ákvörðun sem hefur margborgað sig	Heiðrún Björk Gísladóttir
6	Stöðug þróun og skýr sýn til framtíðar	Vigdís Jónsdóttir
14	Stefna og framtíðarsýn VIRK	
16	VIRK í tölum	
18	Árangur VIRK	
19	Mannauður VIRK	
20	Ung VIRK	Elva Dögg Baldvinsdóttir, Sigurlaug Lilja Jónasdóttir og Elín Steinarsdóttir
24	Rétt ákvörðun að leita til VIRK	Viðtal við Viktor Rúnarsson
26	Allt er hægt ef vilji er fyrir hendi	Viðtal við Elísu Kristinsdóttur
30	Námskeið Framvegis spurst vel út	Viðtal við Ingibjörgu Kristinsdóttur
34	Jákvætt viðhorf almennings til VIRK	
36	Þjónusta við einhverfa í starfsendurhæfingu hjá VIRK	Pórey Edda Heiðarsdóttir og Guðrún Rakel Eiríksdóttir
38	Hef góða sögu að segja af VIRK	Viðtal við Vilberg Flóvent Sverrisson
40	Hvað kostar kulnun?	Jósef Sigurðsson
	Efnahagsleg áhrif vinnutengdrar streitu	
44	Hvað getum við gert til að styðja starfsfólkið okkar?	Jónína Waagfjörð
50	VIRKT fyrirtæki 2025	
52	Samkennd, alúð og sveigjanleiki	Viðtal við Hildi Ágústsdóttur
54	Gott samstaf við Atvinnutengingu VIRK	Viðtal við Signýju Ólafsdóttur og Freyju Rúnarsdóttur
56	Pakklæti er mér efst í huga	Viðtal við Tatiönu Saavedra
60	Horfum til styrkleika hvers og eins	Viðtal við Katrínu Moniku Jósepsdóttur
64	Atvinnutenging 2024	
66	Úrræði í atvinnutengdri starfsendurhæfingu	Ásta Sölvadóttir
68	Náttúrutengd endurhæfing reynist vel	Viðtal við Hörpu Lind Kristjánsdóttur
70	Aukin forvarnþjónusta hjá VIRK	Guðrún Rakel Eiríksdóttir
72	Þjónustukönnun VIRK	
74	Nýtt örorku- og endurhæfingarlífeyriskerfi	Guðmundur Gunnarsson, Auðbjörg Nanna Ingvarsdóttir og Svanbjörg Sigmarsdóttir
78	Útgáfa VIRK	

ÁKVÖRÐUN SEM HEFUR MARGBORGGAÐ SIG



Það var djörf og framsýn ákvörðun hjá aðilum vinnumarkaðarins þegar samið var um stofnun VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs í kjarasamningum Alþýðusambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins árið 2008. Á þessum 17 árum frá stofnun hefur mikið vatn runnið til sjávar. Starfsemin hófst með einni manneskju með metnaðarfulla áætlun en telur nú um 120 starfsmenn og ráðgjafa á fjölda starfsstöðva um allt land. Árangurinn talar sínu máli og reynslusögur einstaklinga sem hafa öðlast nýtt líf með aðkomu VIRK eru margar.

Í upphafi átti VIRK að vera hluti af heildstæðara kerfi þar sem tekið yrði upp starfsgetumat almannatrygginga auk þess sem settur yrði á laggirnar sérstakur áfallatryggingasjóður. Sem stendur er VIRK eina úrræðið sem hefur raungerst. Þrátt fyrir það hefur verið sýnt fram á gríðarlegan þjóðhagslegan ávinning af starfseminni, sem nam t.d. um 20,2 milljörðum króna árið 2024, og jafnframt hefur VIRK lagt

sitt af mörkum til að draga úr nýgengi örorku hérlandis enda útskrifast að jafnaði um 80% skjólstæðinga frá VIRK í vinnu, atvinnuleit eða nám. Á síðustu árum hafa um 2.300 einstaklingar hafið þjónustu hjá VIRK á hverju ári og um 1.800 útskrifast.

VIRK hefur skapað sér sess meðal þjóðarinnar sem hluti af velferðarkerfinu og verður órjúfanlegur hluti af nýju örorkulífeyriskerfi sem tekur gildi 1. september nk. Með hinu nýja kerfi verður horft til styrkleika einstaklinga og getu þeirra til virkni í stað þess að einblína á skerðingar. Þessi hugmyndafræði rímar vel við það starf sem unnið er hjá VIRK.

Vandamálin sem skjólstæðingar VIRK glíma við eru fjölbreytt og oft marglaga. Inntökuteymi VIRK er skipað sérfræðingum með fjölbættan bakgrunn sem skilar sér í faglegu mati á styrkleikum umsækjenda og hvaða þjónustuúrræði henta hverjum og einum best. Þrátt fyrir að starfsemi VIRK miði að því að koma fólki út á vinnumarkað aftur eftir heilsubrest fá einstaklingarnir að njóta vafans ef óljóst er hvort þeir eigi erindi í starfsendurhæfingu strax. Áskoranirnar eru víða og ljóst að kulnun eða annar heilsubrestur fer ekki í manngreinarálit. Með ítarlegu mati á getu einstaklinga er tryggt að þjónustuþegar komist í úrræði sem hjálpa þeim. Það er þessi persónulega nálgun sem gerir VIRK ólíkt mörgum öðrum úrræðum sem í boði eru.

Forvarnir skipta höfuðmáli

Hraði einkennir íslenskt samfélag með tilheyrandi streitu. Það takmarkast þó ekki við Ísland en á áhugaverðum morgunfundi VIRK í febrúar síðastliðnum

”Við sem stöndum að VIRK erum stolt af starfseminni og þeim árangri sem náðst hefur.

ræddi Jósef Sigurðsson, dósent við Hagfræðideild Stokkhólmsháskóla um efnahagsleg áhrif vinnutengdrar streitu og kostnað samfélagsins vegna kulnunar. Þar fór hann yfir rannsókn sem gerð var á þessum þáttum á sænskum vinnumarkaði og t.d. hvernig streitupól einstaklinga og val þeirra á starfi hefur veruleg áhrif á hættu á kulnun. Við vitum að einstaklingar velja sér hins vegar ekki alltaf starf út frá eigin streitupóli og því er mikilvægt að finna aðrar leiðir til að fyrirbyggja óheilbrigða vinnutengda streitu.

Rannsóknir sýna í auknum mæli fram á mikilvægi forvarna þegar kemur að því að draga úrlíkumáðóvinnufærni vegna kulnunar eða vinnutengdrar streitu. Stjórnendur VIRK eru meðvitaðir um þetta og í kjölfar stefnumótunarvinnu síðasta árs var forvarnasvið VIRK endurvakið. Sviðið veitir einstaklingum, fyrirtækjum og stofnunum þjónustu sem hefur að markmiði að auka vinnugetu einstaklinga og þátttöku þeirra á vinnumarkaði. Unnið er markvisst að því að fyrirtæki á íslenskum vinnumarkaði séu upplýst um þjónustuna og geti nýtt sér hana til að bæta vinnuumhverfi og líðan starfsmanna sinna. Þjónustan er veitt samhliða vinnumarkaðsþátttöku einstaklinga og miðar þannig að því að grípa þá áður en kemur til veikinda.

Hagsmunir atvinnurekenda og starfsfólks af þjónustunni eru því gagnkvæmir.

Kombakk

Rannsóknir sýna að virkni getur spilað talsverðan þátt í starfsendurhæfingu einstaklings. Þátttaka á vinnumarkaði hefur jákvæð áhrif á bæði líkamlega heilsu og andlega líðan. Eftir heilsubrest er hins vegar mikilvægara en ella að huga að samspili virkni og hvíldar.

Atvinnulífstenglar VIRK aðstoða fólk við endurkomu til vinnu í lok starfsendurhæfingar. Þeir tengja saman einstaklinga og fyrirtæki eða stofnanir, veita stuðning og fræðslu og fylgja einstaklingum eftir. Þannig brúa þeir bilið milli starfsendurhæfingar og vinnumarkaðar. Vitundarvakningin „Kombakk“ vakti athygli á starfsárinu og hlaut nýlega verðlaun, tvo lúðra, á Ímark deginum. Herferðinni var ætlað að ná til fyrirtækja og stofnana og vekja athygli þeirra á starfsemi atvinnutengingar VIRK. Til þess að hún virki sem skyldi er samstarf við atvinnurekendur nauðsynlegt. Þetta er ekki í fyrsta sinn sem auglýsingaherferðir VIRK vinna til verðlauna en þær eru almennt mjög vel heppnaðar og til þess fallnar að vekja fólk til umhugsunar. Skemmt er að minnast „Er brjálað að gera?“ herferðarinnar sem fangaði þjóðarsálina með ólíkindum vel. Þessar auglýsingar eru ekki bara skemmtilegar, þær skila árangri.

Hin djarfa ákvörðun aðila vinnumarkaðarins árið 2008 hefur sannarlega verið gæfuspör og árangurstölurnar tala sínu máli. Við sem stöndum að VIRK erum stolt af starfseminni og þeim árangri sem náðst hefur. Að baki tölunum er velferð einstaklinga sem hafa fundið sína fjöl á ný eftir heilsubrest. Höldum áfram á sömu braut!

VIGDÍS JÓNSDÓTTIR forstjóri VIRK

STÖÐUG ÞRÓUN OG SKÝR SÝN TIL FRAMTÍÐAR

ÁRIÐ 2024 VAR MJÖG ANNA-
SAMT ÁR Í STARFSEMI VIRK.
ALDREI HAFA FLEIRI UMSÓKNIR
UM ÞJÓNUSTU BORIST TIL
VIRK OG FJÖLDI NÝRRRA
EINSTAKLINGA Í ÞJÓNUSTU
Á ÁRINU 2024 ER SÁ
MESTI FRÁ UPPHAFI.



2.371 einstaklingur hóf starfsendurhæfingu hjá VIRK á árinu 2024. Um er að ræða fjölgun um 3% milli áranna 2023 og 2024 en milli áranna 2020 og 2023 var aðsóknin nokkuð stöðug. Þessi fjölgun hefur síðan haldið áfram á árinu 2025 en um 16% fleiri einstaklingar hafa hafið þjónustu á fyrstu þremur mánuðum ársins 2025 samanborið við sama tíma í fyrra. Þegar þetta er skrifað eru um 2.940 einstaklingar í þjónustu hjá VIRK og hafa aldrei verið fleiri.

VIRK er núna að hefja sitt sautjándra starfsár. Margir þættir starfseinnar eru nokkuð stöðugir í dag en þó er óhætt að fullyrða að síðustu 17 ár hafa einkennst af stöðugri þróun og breytingum þar sem markmiðið er að stofnunin taki alltaf mið af þróun og samfélagslegum breytingum á hverjum tíma. Þetta gerir kröfur til mikils sveigjanleika og góðrar samvinnu við bæði samstarfsaðila um allt land og alla þá sem að VIRK standa.

Stefna og framtíðarsýn

Á þeim 17 árum sem VIRK hefur starfað hefur reglulega átt sér stað stefnumótunarvinna þar sem stjórn, fulltrúaráð, starfsmenn, samstarfsaðilar og ýmsir hagaðilar um allt land fá tækifæri til að ræða saman um starfsemi, framtíðarsýn VIRK og koma sjónarmiðum sínum á framfæri. Þessi stefnumótunarvinna fór fram í vetur og afrakstur hennar er meðal annars kynntur í ársritinu – sjá hér á næstu síðum.

Það var mjög mikilvægt og verðmætt að fá tækifæri til að hlusta á og vinna með öllum þessum ólíku samstarfs- og hagaðilum VIRK í þessari stefnumótun og í gegnum hana komu góðar hugmyndir og ábendingar um það hvað VIRK geti gert betur til að þjónusta íslenskt samfélag á komandi árum.

Í niðurstöðum stefnumótunarinnar eru framtíðarsýn og áherslur VIRK settar fram í fjórum köflum; 1) starfsendurhæfing, 2) forvarnir, 3) samskipti og miðlun og 4) vinnustaðurinn. Nýjar áherslur snúa einkum að forvörnum, samskiptum og miðlun upplýsinga þar sem leggja á meiri áherslu á þessa þætti á næstu árum en áður hefur verið.

Með aukinni áherslu á forvarnir er meðal annars stigið markvisst skref í að veita einstaklingum meiri þjónustu á sviði forvarna og koma þannig í veg fyrir að þeir þurfi að minnka við sig starfshlutfall eða fara í leyfi vegna veikinda. Þetta er ný þjónusta hjá VIRK sem spennandi verður að fylgjast með í framtíðinni. Í grein Guðrúnar Rakelar Eiríksdóttur hér í ársritinu er gerð betur grein fyrir aukinni forvarnaþjónustu hjá VIRK.

Þá komeinnig fram í stefnumótunavinnunni ákveðið ákall um aukna upplýsingamiðlun af hálfu VIRK þar sem VIRK þarf bæði að koma þjónustu sinni á framfæri á skýran og fjölbreyttan máta og eins var ákall eftir auknu samstarfi við ýmsa hagsmun- og hagaðila. Í þessum efnum er meðal annars

” Nýjar áherslur snúa einkum að forvörnum, samskiptum og miðlun upplýsinga.

verið að vinna að samskiptastefnu VIRK og áætlunum um aukin samskipti og miðlun upplýsinga til samstarfsaðila og hagaðila um allt land.



Þegar þetta er skrifað er unnið að því að skilgreina forgangsverkefni út frá þessari stefnumótun. Dæmi um forgangsverkefni snúa t.d. að því að draga úr bið eftir þjónustu, byggja upp öfluga forvarnaþjónustu og tengja betur saman forvarnir og atvinnutengingu með það að markmiði að auka upplýsingagjöf og þjónustu við fyrirtæki og stofnanir sem eru í samstarfi við VIRK. Önnur verkefni snúast síðan um að auka almennt upplýsingagjöf út á við auk þess að styrkja ýmsa innviði VIRK sem hafa þurft að takast á við mikinn vöxt og breytingar á stuttum tíma.

Tími og árangur

Í stefnumótunavinnunni var mikið rætt um mikilvægi þess að einstaklingum bjóðist starfsendurhæfing snemma í sínu veikindaferli. Þess vegna þyrfti meðal annars að stytta enn frekar biðtíma inn í VIRK og

byggja heildarstuðningskerfið þannig upp að einstaklingum bjóðist starfsendurhæfing snemma í ferlinu ef hún er metin viðeigandi. Þetta er mikilvægt og nauðsynlegt og VIRK vill gjarnan leggja sitt af mörkum til að stuðla að þessum kerfisbreytingum. Hér þurfa allir aðilar sem bera ábyrgð á framfærslugreiðslum í veikindum að koma saman og ræða um mögulegar úrbætur, einstaklingum til heilla.

Tímasetningar skipta miklu máli þegar við skoðum árangur í starfsendurhæfingu. Þeir sem koma snemma ná yfirleitt mun betri árangri. Þetta hafa ýmsar tölur hjá VIRK staðfest. Hins vegar getur líka verið flókið að meta réttan tíma hjá hverjum og einum því aðstæður hvers og eins einstaklings eru alltaf einstakar. Flestir sem veikjast komast aftur í vinnu með aðstoð heilbrigðiskerfisins og þurfa ekki starfsendurhæfingu. Hins vegar þegar það er til staðar heilsubrestur af ýmsum toga auk annarra erfiðra aðstæðna og jafnvel áfallasögu þá getur starfsendurhæfing skipt öllu máli og þá getur verið mikilvægt að einstaklingar fái þá þjónustu sem allra fyrst.

Stöðug fagleg þróun til að mæta fjölbreyttum áskorunum

Þjónusta VIRK er alltaf einstaklingsbundin og tekur mið af aðstæðum og líðan hvers og eins þjónustuþega. Þeir sem leita til VIRK eru á öllum aldri og af öllum kynjum, með mismunandi menntun, þjóðerni og búa við mismunandi aðstæður. Öllum þessum einstaklingum þarf að mæta á þeirra eigin forsendum.

Í umhverfi starfsendurhæfingar er því mikilvægt að vera vakandi fyrir samfélagslegum breytingum og þeim áskorunum sem þeim fylgja. Til að tryggja það að fagleg þróun hjá VIRK mæti áskorunum samfélagsins á hverjum tíma þá hafa verið settir af stað sérstakir faghópar hjá VIRK sem sjá um að þróa og meta þjónustuþarfir fyrir mismunandi hópa.

Þannig halda sérstakir faghópar utan um þjónustu við eftirfarandi einstaklinga:

- Einstaklinga með fíknivanda
- Einhverfa einstaklinga
- Einstaklinga sem hvorki tala íslensku eða ensku
- Ungt fólk í viðkvæmri stöðu
- Einstaklinga sem glíma við afleiðingar kulnunar

Einstaklingar með fíknivanda

Á undanföllum árum hefur VIRK lagt mikla áherslu á að þróa þjónustu fyrir einstaklinga með fíknivanda. VIRK gerir ekki kröfu um tiltekinn edrúttíma við upphaf þjónustu heldur metur stöðu og möguleika hvers og eins út frá aðstæðum hverju sinni. VIRK hefur lagt áherslu á að fylgjast með nýjustu rannsóknum og reynslu á þessu sviði og tryggja þannig að þjónusta VIRK sé í takt við nýja þekkingu og mæti þörfum einstaklinga með fíknivanda. Um er að ræða fjölbreyttan hóp þar sem hver og einn einstaklingur þarf að fá einstaklingsbundna þjónustu eftir aðstæðum hverju sinni.

Í þessu starfi erum við hjá VIRK í mjög góðu samstarfi við ýmsa aðra fagaðila á þessu sviði eins og Grettistak, Hlaðgerðarkot, Krísvík, SÁÁ og meðferðareiningu geð- og fíknisjúkdóma á Landspítalanum. Markmiðið er að tryggja samfellu í þjónustu og veita einstaklingi þann stuðning sem hann þarf á hverjum tíma.

Einstaklingar með fíknivanda ná oft mjög góðum árangri í þjónustu VIRK og ljóst er að hér er til mikils að vinna. Enda sýna bæði rannsóknir og reynsla að atvinnuþátttaka er einn stærsti forspárþáttur árangursríkrar fíknimeðferðar og langvarandi edrúttíma hjá þessum hópi.

Einhverfir einstaklingar

Einstaklingar sem fæðast með taugaþroskaröskun eins og einhverfu geta mætt ýmsum hindrunum á vinnumarkaði og þurfa stundum á starfsendurhæfingu að halda. Rannsóknir hafa til dæmis sýnt að ungu einhverfu fólki gengur verr að fá starf og halda starfi en öðrum ungum einstaklingum með annars konar hindranir.

Beiðnum til VIRK hefur fjölgað töluvert fyrir þennan hóp og samkvæmt óformlegri könnun meðal ráðgjafa VIRK í júní 2024 má áætla að um 16% af þjónustuþegum VIRK

hafi verið einhverfir. Þetta er umtalsvert stór hópur sem mikilvægt er að halda vel utan um og tryggja faglega þjónustu við hæfi.

Sérstakur faghópur innan VIRK hefur því unnið að fjölgun úrræða og þróun þjónustunnar fyrir þennan hóp í samstarfi við ýmsa utanaðkomandi fagaðila. Fjölmargir einhverfir einstaklingar hafa þannig nýtt sér þjónustu VIRK á undanföllum árum með góðum árangri. Hér aftur í ársritinu er að finna grein með nánari upplýsingum um þjónustu VIRK við einhverfa einstaklinga eftir þær Þóreyju Eddu Heiðarsdóttur og Guðrúnu Rakel Eiríksdóttur sem báðar eru sálfræðingar og sviðsstjórar hjá VIRK.



Einstaklingar með annað þjóðerni en íslenskt

Á síðustu 10 árum hefur einstaklingum í þjónustu VIRK með annað þjóðerni en íslenskt fjölgað úr því að vera 3% af þjónustuþegum árið 2014 í að vera um 11% af þjónustuþegum árið 2024. Þessi hópur er fjölbreyttur og þarf þjónustu við hæfi og stundum eru áskoranirnar í starfsendurhæfingu aðrar hjá þessum hópi en öðrum í þjónustu VIRK.

Sérstakur faghópur hefur skoðað aðstæður og þarfir þessa hóps þar sem markmiðið er að veita faglega þjónustu og mæta ólíkum þörfum innan hópsins. Þær áskoranir sem sérstaklega þarf að takast á við í starfsendurhæfingunni snúa bæði að tungumálaerfiðleikum og eins hafa sumir einstaklingar innan hópsins alist upp í menningu sem er mjög frábrugðin menningu okkar samfélags og félagsleg staða þessara einstaklinga er stundum erfið.

VIRK hefur í samstarfi við mikinn fjölda góðra þjónustuveitenda um allt land unnið að því að auka fjölbreytni í úrræðum fyrir þennan hóp og sem dæmi um úrræði sem gefist hafa vel eru starfstengd íslenskunámskeið, sérstakar matsbrautir hjá Hringsjá og öðrum starfsendurhæfingarstöðvum, sérhæfð námskeið og þjónusta hjá símenntunarmiðstöðvum um land allt sem og fjölbreytt einstaklingsbundin úrræði eins og sálfræðimeðferð, iðjuþjálfun, sjúkrabjálfun, heilsuefning og markviss atvinnutenging.

Almennt nær þessi hópur góðum árangri í starfsendurhæfingu hjá VIRK og um 76% þessara einstaklinga útskrifast frá VIRK í vinnu, nám eða virka atvinnuleit.

Ung VIRK fyrir ungt fólk í viðkvæmri stöðu

Á undanföllum árum hefur VIRK lagt sérstaka áherslu á að þróa þjónustu sína til að mæta þörfum ungs fólks í viðkvæmri stöðu. Um er að ræða einstaklinga sem hafa litla menntun, litla eða brotna vinnusögu og glíma við heilsuþrest af ýmsum toga. Þetta er fjölbreyttur hópur af ungu fólki, oft með þungan vanda, en þau eiga það flest sameiginlegt að hafa flosnað upp úr námi og eiga erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði. Algengt er að í þessum unga hópi séu einstaklingar með fíknivanda og/eða einstaklingar sem eru með taugaproskaröskun, eins og til dæmis einhverfu.

”Á undanföllum árum hefur VIRK lagt sérstaka áherslu á að þróa þjónustu sína til að mæta þörfum ungs fólks í viðkvæmri stöðu.



Þessir einstaklingar fá bæði þétt utanumhald hjá VIRK og eins hefur VIRK samið við ýmsa góða þjónustuaðila um að þróa úrræði sem nýtist þeim sérstaklega vel. Hér má til dæmis nefna aðila eins og Hringsjá og starfsendurhæfingarstöðvar um allt land sem bjóða upp á daglegt utanumhald og mjög fjölbreytta og vandaða þjónustu. Aðrir aðilar eins og Framvegis og ýmsar símenntunarstöðvar hafa einnig boðið upp á mjög góð úrræði sem og ýmsir heilbrigðismenntaðir fagaðilar eins og sálfræðingar, iðjubjálfar, sjúkrabjálfarar og félagsráðgjafar.

VIRK býður þessum hópi einnig upp á þjónustu samkvæmt IPS hugmyndafræðinni (Individual placement and support) ef það er viðeigandi þar sem lögð er mikil áhersla á að koma á atvinnutengingu snemma í starfsendurhæfingarferlinu. Þessi nálgun er, samkvæmt bæði rannsóknum og reynslu, ein sú árangursríkasta og sú aðferð sem lögð er mest áhersla á í starfsendurhæfingu hjá nágrannalöndum okkar.

Það er til mikils að vinna að halda vel utan um þennan hóp og ávinningurinn af því að

koma þessum einstaklingum í nám eða vinnu er mjög mikill, bæði fyrir einstaklinginn sjálfan og samfélagið allt. Gerð er nánari grein fyrir þjónustu VIRK við þennan hóp í grein hér í ársritinu eftir Elínu Steinarsdóttur, Elvu Dögg Baldvinsdóttur og Sigurlaugu Lilju Jónasdóttur.

Einstaklingar sem glíma við afleiðingar kulnunar

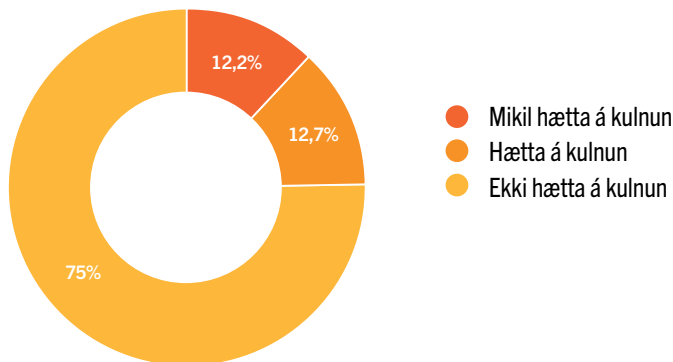
Frá árinu 2020 hefur átt sér stað mikil vinna hjá VIRK við þekkingaröflun og rannsóknir

á kulnun í íslensku samfélagi. Sérstaklega hefur verið haldið utan um þann hóp sem leitar til VIRK vegna kulnunar og áhersla lögð á að þróa þjónustu og úrræði við hæfi fyrir þennan hóp í góðu samstarfi við fjölmarga þjónustuaðila um allt land.

Gengið er út frá skilgreiningu Alþjóða heilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) á kulnun. Í skilgreiningu WHO er komið inn á mikilvægi þess að mismunagreina, þ.e. meta þarf hvort einkenni geti betur skýrst af öðrum orsökum. Þannig er mögulegt að veita rétta og viðeigandi meðferð.

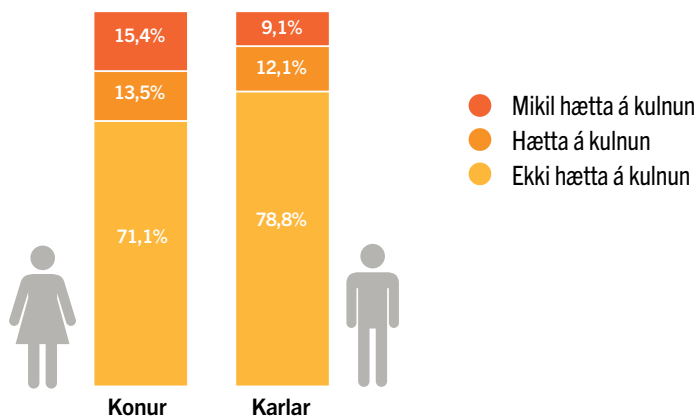
”Niðurstöður sýndu að 12,2% svarenda voru í mikilli hættu á kulnun, 12,7% svarenda voru í nokkurri hættu á kulnun og 75% mældust ekki í hættu á kulnun.

Algengi kulnunarareinkenna á íslenskum vinnumarkaði



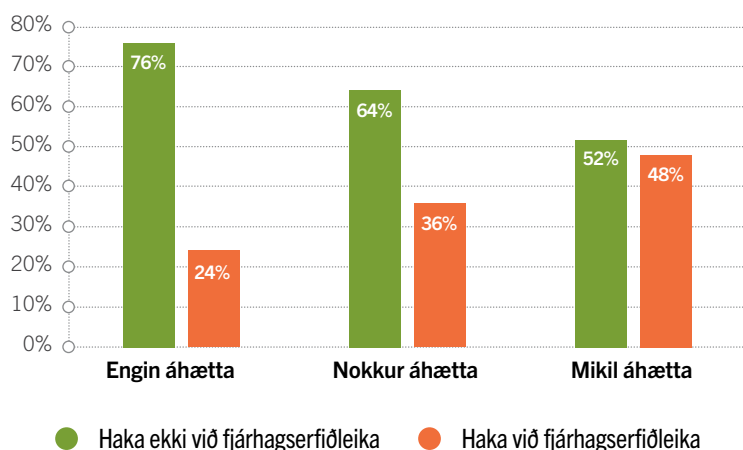
Mynd 1

Algengi kulnunarareinkenna á íslenskum vinnumarkaði eftir kynjum



Mynd 2

Tengsl á milli fjárhagserfiðleika og hætta á kulnun



Mynd 3

Þegar fagteymi VIRK er búið að greina beiðnir um þjónustu hjá VIRK eftir ein-kennum kulnunar samkvæmt WHO er niðurstaðan sú að um 5% beiðna sem berast til VIRK eru vegna kulnunar í starfi.

Rannsókn á kulnunarareinkennum á íslenskum vinnumarkaði

Í október 2023 var gerð rannsókn á vegum VIRK og Háskólans í Reykjavík á algengi kulnunarareinkenna á íslenskum vinnumarkaði út frá nýjustu skilgreiningu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (WHO). Gallup sá um framkvæmd rannsóknarinnar. Tæplega tvö þúsund þátttakendur svöruðu spurningalista sem skimar fyrir hætta á kulnun (e.burnout complaints). Til þess að meta þá hætta var mælitækið Burnout Assessment Tool (BAT) notað en listinn byggir á traustum fræðilegum grunni.

Niðurstöður sýndu að 12,2% svarenda voru í mikilli hætta á kulnun, 12,7% svarenda voru í nokkurri hætta á kulnun og 75% mældust ekki í hætta á kulnun, sjá mynd 1.

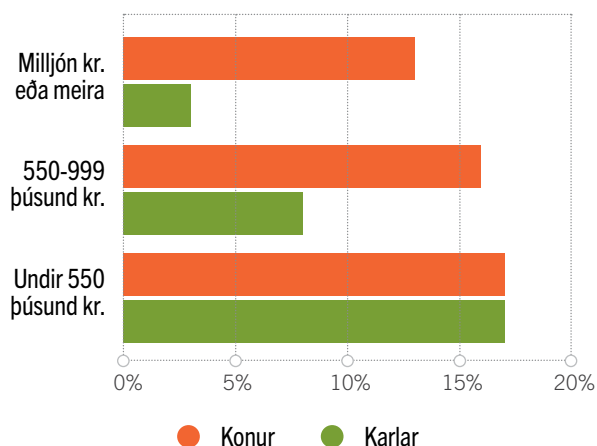
Aðrar þjóðir sem notað hafa sama mælitæki til að meta kulnunarareinkenni hafa birt tölur á bilinu 6,6% (Finnland) til 25,7% (Japan) þegar kemur að mikilli hætta á kulnun. Þessar niðurstöður á íslenskum vinnumarkaði benda því til að við séum nokkurn veginn fyrir miðju af þeim löndum sem hafa birt niðurstöður sambærilegra rannsókna.

Þegar niðurstöðurnar eru skoðaðar eftir kynjum kemur í ljós að hlutfallslega fleiri konur en karlar eru í hætta á kulnun. Þetta má sjá á mynd 2.

Þegar tölurnar eru skoðaðar eftir aldri kemur í ljós að yngri einstaklingar virðast vera í mun meiri hætta en þeir sem eldri eru. Þannig eru 18% einstaklinga á aldrinum 18-29 ára í mikilli hætta á kulnun borið saman við einungis 9% einstaklinga í aldurshópnum 50-59 ára. Hér er um tvöföldun að ræða og þessi mikli munur vekur ýmsar spurningar um þá þróun sem á sér stað í samfélaginu í dag hjá ungu fólki sem vert er að skoða og greina nánar.

Það sem er einnig áhugavert í þessari rannsókn er að sjá hversu flókið samspil getur verið á milli kulnunarareinkenna og aðstæðna í lífi fólks. Tímabundið álag eins og að vera í námi og vinnu á sama tíma getur haft mikil áhrif og sem dæmi um það

Hópurinn sem mælist í mikilli hættu á kulnun skipt eftir kyni og tekjuflokkum



Mynd 4

„Það sem er einnig áhugavert í þessari rannsókn er að sjá hversu flókið samspil getur verið á milli kulnunareinkenna og aðstæðna í lífi fólks.“

má nefna að hlutfall þeirra sem flokkast í „mikla hættu á kulnun“ er rúmlega tvöfalt hærri hjá einstaklingum sem voru bæði í námi og vinnu borið saman við þá sem voru í hálfu eða fullu starfi. Það er því ljóst að það að vera í fullu starfi, háskólanámi og jafnvel að sinna fjölskyldu líka getur haft mikil áhrif á líðan og afköst í vinnu.

Það eru einnig skýr tengsl á milli fjárhags-erfiðleika og kulnunar. Þeir sem telja sig vera undir álagi vegna fjárhags-erfiðleika sýna alvarlegri einkenni kulnunar en aðrir. Þetta má sjá á mynd 3.

Önnur áhugaverð niðurstaða úr þessari rannsókn eru tengsl á milli tekna og kulnunar hjá bæði konum og körlum. Samkvæmt rannsókninni þá eru tekjulægri einstaklingar í meiri hættu á kulnun en þeir sem tekjuhærrir eru og á það við um bæði konur og karla. Það kemur hins vegar skýrt fram í þessum tölum að hærri tekjur hafa frekar áhrif í þá átt að draga úr kulnunareinkennum hjá körlum, þó tekjur hafi vissulega áhrif á bæði kynin. Þetta má sjá á mynd 4.

Niðurstöður þessarar rannsóknar eru mjög áhugaverðar en hér þarf að hafa þann fyrirvara að um er að ræða úrtaksrannsókn á einum tímapunkti. Einnig er samspil á milli tekna og bakgrunnspátta alltaf flókið og það geta verið fleiri undirliggjandi áhrifabættir.

VIRK stefnir að því að endurtaka þessa rannsókn næsta haust og þá verður einnig fróðlegt að fylgjast með þróun þessara mála á íslenskum vinnumarkaði. Nánari upplýsingar um þessa rannsókn og upptöku af fyrirlestri Guðrúnar Rakelar Eiríksdóttur um niðurstöðurnar má finna á vef VIRK.

Ávinningur endurhæfingar

Almennt þá skilar endurhæfing miklum árangri, hvort heldur sem um er að ræða starfsendurhæfingu eða endurhæfingu sem á sér stað innan heilbrigðiskerfisins. Ávinningur VIRK er ekki mældur með útgjöldum eða tekjum sjóðsins heldur í því að einstaklingar nái að verða virkir þátttakendur í atvinnulífinu auk þess að ná að bæta lífsgæði sín og líðan. Hægt er að

nota ýmsa mælikvarða til að meta árangur af endurhæfingu og það hefur verið gert í gegnum tíðina hjá VIRK.

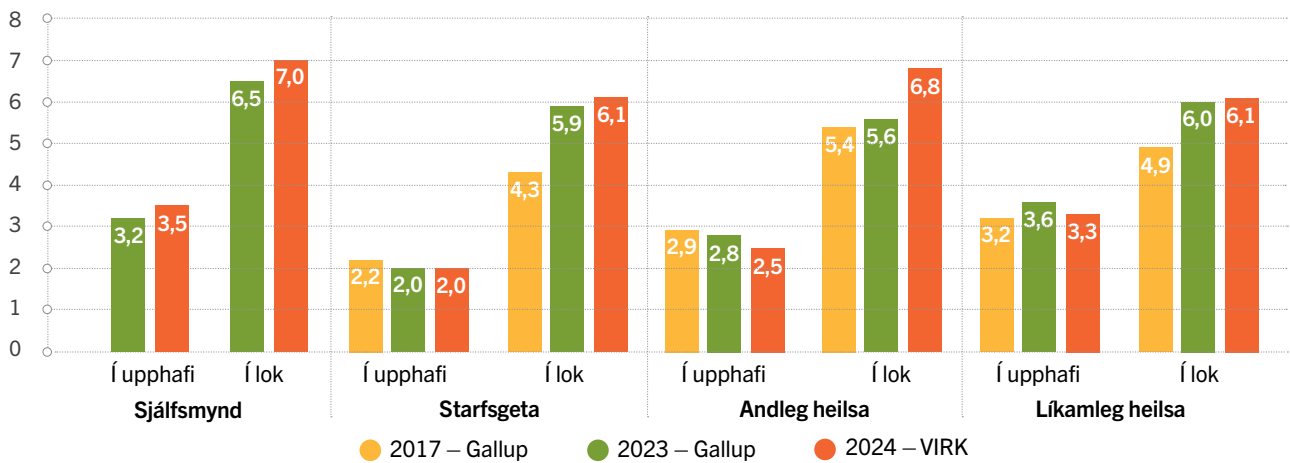
Í þessu samhengi eru til dæmis skoðaðar upplýsingar um framfærslu einstaklinga í upphafi og lok starfsendurhæfingar og eins skiptir miklu máli að greina það hvernig einstaklingarnir sjálfir upplifa líðan sína og starfsgetu bæði við upphaf og við lok starfsendurhæfingar.

Talnakönnun reiknar síðan árlega út ávinning af starfsemi út frá hóflegum forsendum og niðurstaðan fyrir árið 2024 er 20,2 milljarðar í ávinning á meðan útgjöld VIRK nema um 4,6 milljörðum á sama tímabili. Þessar upplýsingar má finna hér á næstu síðum í ársritinu og á vef VIRK. Ljóst er að árangurinn er mikill sama hvaða mælikvarðar eru notaðir til að meta hann og mæla.

Annar mælikvarði á árangur VIRK og kannski einn sá besti er að fá álit þjónustugefa á því hvaða áhrif þjónustan hefur haft á heilsu þeirra og lífsgæði. Þær mælingar eigum við til hjá VIRK fyrir nokkur tímabil og á mynd 5 má sjá niðurstöðurnar fyrir árin 2017, 2023 og 2024. Mælingarnar voru framkvæmdar af Gallup árin 2017 og 2023 en voru hluti af þjónustukönnun VIRK árið 2024. Hér eru þátttakendur í lok þjónustu beðnir um að meta sjálfsmynd sína og starfsgetu ásamt andlegri og líkamlegri heilsu annars vegar í upphafi þjónustu og hins vegar í lok þjónustu á kvarðanum 1-10.

Í þessu samhengi er líka áhugavert að rifja upp og benda á niðurstöður úr heildarúttekt

Eigið mat þjónustuþega á sjálfsmynd, starfsgetu, andlegri og líkamlegri heilsu við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK árin 2017, 2023 og 2024 - á kvarðanum 1-10



Mynd 5

”Megináhersla þessara kerfis-
breytinga verður á færni,
valdeflingu og stuðning við fólk til
að nýta hæfileika sína og getu.

á VIRK sem gerð var á árinu 2022 en þar unnu ytri aðilar úr ópersónugreinanlegum gögnum úr gagnagrunni VIRK og keyrðu saman við gögn frá lífeyrissjóðum ásamt því að skoðuð var þróun á örorku og endurhæfingu bæði hjá lífeyrissjóðum og Tryggingastofnun.

Niðurstaða þessarar skoðunar var að örorkubyrði hjá Tryggingastofnun hafði lækkað um 2,4% og örorkubyrði hjá lífeyrissjóðunum hafði lækkað um 13,7% þegar skoðuð voru tímabil bæði fyrir og eftir VIRK (milli árána 2000-2004 og 2015-2019). Einnig var í úttektinni bent á að mun fleiri hafi endurhæfst á árunum 2015-2019 en vænta mátti samkvæmt reynslu árána 2000-2004 (áður en VIRK var stofnað) og að hjá lífeyrissjóðum hafi aukin endurhæfing náð að eyða áhrifum aukins nýgengis á örorku.

Þessi ávinningur er bæði afrakstur af starfi VIRK og eflaust einnig afrakstur af starfi fleiri aðila innan velferðarkerfisins. Hér

má heldur ekki gleyma þeim fjölmörgu sjálfstæðu þjónustuaðilum sem vinna í samstarfi við VIRK um allt land. Þeirra framlag er gríðarlega mikilvægur þáttur í starfsemi og árangri VIRK til margra ára. Ásta Sölvadóttir, sviðsstjóri hjá VIRK, gerir grein fyrir samstarfi VIRK við úrræðaaðila um allt land í grein hér aftur í ársritinu.

VIRK skiptir máli

Gerð var könnun á viðhorfi almennings til VIRK núna í febrúar 2025. Könnunin var framkvæmd af Maskínu og var lögð fyrir í Þjóðgátt Maskínu. Sambærileg könnun var einnig gerð á árinu 2022. Gerð er grein fyrir helstu niðurstöðum þessara kannana hér aftur í ársritinu.

Almennt er viðhorf almennings mjög jákvætt í garð VIRK. Þannig eru 75% svarenda með jákvætt viðhorf til VIRK og aðeins um 4% hafa neikvætt viðhorf til VIRK. 75% svarenda telja að VIRK hafi mikla þýðingu fyrir íslenskt

samfélag og aðeins 5% telja að VIRK hafi litla þýðingu fyrir íslenskt samfélag. Af þeim sem þekkja eitthvað til VIRK telja 85% að VIRK hafi mikla þýðingu fyrir íslenskt samfélag.

Um 60% svarenda þekkja einhvern sem hefur leitað til VIRK og um 11% hafa sjálfir leitað til VIRK. Það þýðir að ríflega einn af hverjum 10 einstaklingum í íslensku samfélagi hefur leitað til VIRK á undanförunum 17 árum. Hér er um að ræða tugi þúsunda einstaklinga sem náð hafa að bæta bæði starfsgetu sína og lífsgæði með aðstoð frá VIRK og þeim þjónustuaðilum sem VIRK starfar með.

Mikilvægar kerfisbreytingar

Í september á þessu ári tekur gildi nýtt örorkulífeyriskerfi sem mun án efa bæta mjög stöðu margra einstaklinga í starfsenduræfingu og auka möguleika einstaklinga með skerta starfsgetu til aukinnar atvinnuþátttöku. Framfærsla verður betur tryggð við mismunandi aðstæður með nýjum sjúkra- og endurhæfingargreiðslum og einstaklingar sem ljúka starfsendurhæfingu með skerta vinnugetu munu hafa meiri möguleika til atvinnuþátttöku með greiðslu hlutaörorkulífeyris á móti atvinnutekjum.

Einnig mun samhæft sérfræðimat taka við af núgildandi örorkumati sem er löngu tímabært og mikilvægt. Samstarf verður aukið milli ólíkra stofnana og kerfa með sérstökum samhæfingarteymum þar sem markmiðið er að stuðla að því að sem flestir fái þjónustu við hæfi. Megináhersla



Þessara kerfisbreytinga verður á færni, valdeflingu og stuðning við fólk til að nýta hæfileika sína og getu. Gerð er betur grein fyrir þessum kerfisbreytingum í góðri grein frá sérfræðingum Tryggingastofnunar hér aftar í ársritinu.

VIRK hefur tekið þátt í undirbúningi þessara kerfisbreytinga í góðu samstarfi við félags- og húsnæðismálaráðuneytið og undirstofnanir þess. Þar hefur VIRK bæði getað lagt fram mikla þróunarvinnu í tengslum við innleiðingu á ICF (International Classification of Function) flokkunarkerfinu sem hefur verið nýtt í nýju matskerfi auk þess sem VIRK hefur boðið fram bæði þjónustu og þekkingu á sviði starfsendurhæfingar til að stuðla að því að þessar kerfisbreytingar skili árangri fyrir samfélagið í heild sinni. Hér þurfa margir aðilar að vinna saman undir skýrri stefnumörkun aukinnar atvinnuþátttöku og virkni.

Fyrirhugaðar kerfisbreytingar eru mikilvægar og geta skilað miklum árangri ef vel tekst til. Það er þó mikilvægt að við lítum á þær sem eitt skref í langri vegferð því það eru ýmsir aðrir hlutar kerfisins sem einnig þarf að vinna með til að tryggja árangur til framtíðar. Það er líka mikilvægt að meta stöðugt áhrif þessara breytinga og bregðast við ef eitthvað gengur ekki sem skyldi. Þessar breytingar eru mjög viðamiklar og geta haft áhrif á ýmsa þjónustu innan velferðarkerfisins. Það er því í raun ómögulegt að sjá alla hluti fyrir í svona miklum breytingum og því mikilvægt að fylgjast vel með þróuninni og vera reiðubúin að bregðast við og taka nýjar ákvarðanir og ný skref ef þörf er á.

Ábyrgð og framtíðarsýn

Þegar við skoðum heildarkerfi stuðnings við einstaklinga með skerta starfsgetu þá blandast óhjákvæmilega saman margir ólíkir þættir. Fjárhagslegir hvatar skipta til dæmis miklu máli því öll þurfum við að lifa og ná endum saman. Einstaklingar gera það sem þeir þurfa að gera til að bæta líf sitt og lífsgæði og því er eðlilegt að tilhögun á fjárhagslegum stuðningi geti skipt miklu máli fyrir árangur í endurhæfingu.

” Við
berum ábyrgð
á hvert öðru
þegar við lifum
í samfélagi.

Skipulag framfærslukerfa hefur þannig mikil áhrif á árangur í starfsendurhæfingu þó starfsendurhæfingaráðgjafastofnanir sem slík taki mið af öðrum þáttum þar sem mismunandi fagaðilar vinna saman að því að greina veikleika og styrkleika einstaklinga og veita viðeigandi þjónustu sem hefur það að markmiði að auka vinnugetu og lífsgæði. Það er því mikilvægt að skipuleggja ólíka hluta velferðarkerfisins út frá sameiginlegri

sýn og góðu samstarfi sem hlýtur að miðast við það fyrst og fremst að auka vinnugetu og lífsgæði einstaklinganna.

Í þessu samhengi skiptir ábyrgð líka máli. Við berum ábyrgð á hvert öðru þegar við lifum í samfélagi. Við viljum hafa gott velferðarkerfi sem grípur okkur þegar við lendum í áföllum og aðstoðar okkur til sjálfshjálpar á nýjan leik. Þegar við getum ekki unnið fyrir okkur þá vitum við að aðrir munu leggja hönd á plóg í gegnum sameiginlega sjóði okkar. En einstaklingarnir verða líka að bera þá ábyrgð að gera það sem þeir geta til að ná heilsu á ný og skilaboðin úr öllu kerfinu verða að vera á þann veg að réttindi, þjónusta og ábyrgð fari saman.

Til að tryggja rétta þjónustu á réttum tíma og auka ábyrgð allra aðila í okkar velferðarkerfi þurfa því ólík kerfi með ólíka sýn, áherslu og menningu að ná samstarfi þar sem fókusinn er bætt lífsgæði, heilsa og líðan einstaklinganna. Þetta getur verið flókið og krefst þess að menn leggi sig fram um að skilja, hlusta, miðla og meðtaka upplýsingar og upplifun út frá mismunandi sjónarhornum og faglegu umhverfi. Til að gera slíkt mögulegt þarf sýnin og stefnan til framtíðar að vera skýr og allir þurfa að axla þá ábyrgð að vinna í samræmi við hana til hagsbóta fyrir samfélagið í heild sinni.

FRAMTÍÐAR STEFNA & SÝN VIRK



MARKMIÐ & HLUTVERK

Markmið og hlutverk VIRK er að efla starfsgetu einstaklinga með heilsubrest sem stefna að aukinni þátttöku og virkni á vinnumarkaði

Framtíðarsýn og áherslur

VIRK skilar samfélagslegum ávinningi með snemmbærri og árangursríkri starfsendurhæfingu og forvörnum sem mæta þörfum einstaklinga og atvinnulífs

Til að ná fram þessari framtíðarsýn verður unnið að eftirfarandi áherslum næstu árin:

- 1 STARFSENDURHÆFING
- 2 FORVARNIR
- 3 SAMSKIPTI OG MIÐLUN
- 4 VINNUSTAÐURINN

STARFSENDURHÆFING

- Starfsendurhæfing VIRK er markviss og árangursrík og tekur mið af nýjustu þekkingu, rannsóknum og reynslu á hverjum tíma
- Áhersla er lögð á að lágmarka bið eftir þjónustu og að einstaklingar fái góðar upplýsingar og viðeigandi fræðslu á biðtíma
- Veitt er viðeigandi þjónusta á réttum tíma. Áhersla er að koma snemma að málum í starfsendurhæfingu í samstarfi við atvinnulíf, stéttarfélög, heilbrigðiskerfið og samstarfsstofnanir
- Hjá VIRK er lögð áhersla á þverfaglegt samstarf þar sem markmiðið er að veita árangursríka og samfellda þjónustu
- Atvinnutenging er lykilþáttur í starfsendurhæfingu hjá VIRK þar sem þátttaka á vinnumarkaði er mikilvægur hluti af starfsendurhæfingarferlinu
- VIRK er í góðu samstarfi við atvinnulífið og veitir viðeigandi stuðning við bæði einstaklinga og stjórnendur
- VIRK er leiðandi í rannsóknum og þróun á starfsendurhæfingu
- VIRK er leiðandi í öflun og miðlun þekkingar á starfsendurhæfingu hér á landi
- VIRK nýtir upplýsingar og nýjustu tækni með það að markmiði að auka skilvirkni, gæði og árangur þjónustunnar



FORVARNIR

- VIRK veitir þjónustu á sviði forvarna sem hefur það að markmiði að auka starfsgetu og þátttöku á vinnumarkaði. Lögð er áhersla á að efla bæði starfsfólk og stjórnendur til sjálfshjálpar
- Forvarnaþjónusta fyrir einstaklinga miðar að því að viðhalda og efla þátttöku þeirra á vinnumarkaði. Þjónustan er veitt samhliða atvinnuþátttöku
- Forvarnaþjónusta fyrir fyrirtæki og stofnanir er í formi upplýsingamiðlunar, samstarfs og fræðslu
- Forvarnaþjónusta VIRK er veitt í nánu samstarfi við fyrirtæki, stofnanir og fagaðila
- VIRK stuðlar að aukinni þekkingu á sviði forvarna með þátttöku í rannsóknum og þróun

SAMSKIPTI OG MIÐLUN

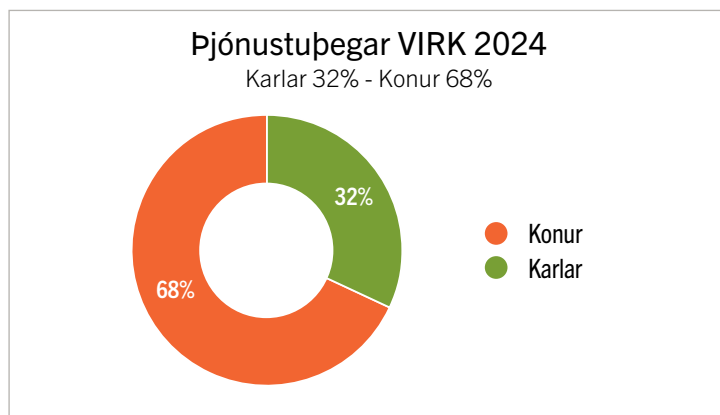
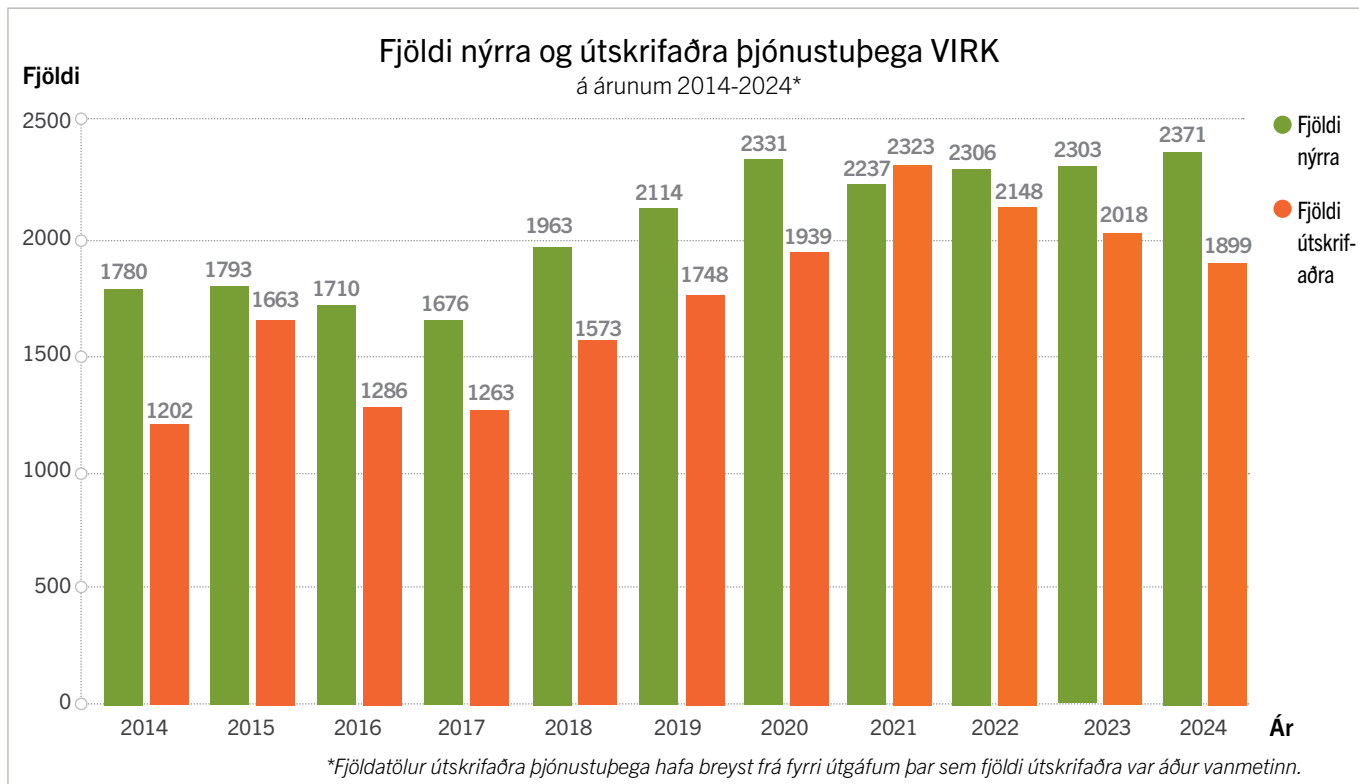
- VIRK kemur þjónustu sinni á framfæri við almenning á skýran og fjölbreyttan hátt
- Vitundarvakningar eru nýttar með það að markmiði að hafa jákvæð áhrif á samfélagið og auka möguleika einstaklinga með skerta starfsgetu á vinnumarkaði
- VIRK leggur sérstaka áherslu á að miðla upplýsingum og eiga reglulegt samtal um þjónustu og árangur VIRK við eftirfarandi aðila:
 - Einstaklinga í þjónustu
 - Þjónustuaðila sem eru í samstarfi við VIRK
 - Stofnanir velferðarkerfisins
 - Atvinnurekendur
 - Stéttarfélag
 - Lífeyrissjóði
 - Ráðuneyti
 - Stjórnmalaflokka og kjörna fulltrúa þeirra
- VIRK tekur þátt í að vinna að og styðja nauðsynlegar kerfisbreytingar á vinnumarkaði og innan velferðarkerfisins sem hafa það að markmiði að auka velferð og starfsgetu einstaklinga
- VIRK safnar og miðlar reglulega og á fjölbreyttan hátt upplýsingum og fræðslu um nýjustu strauma og stefnur á sviði starfsendurhæfingar



VINNUSTAÐURINN

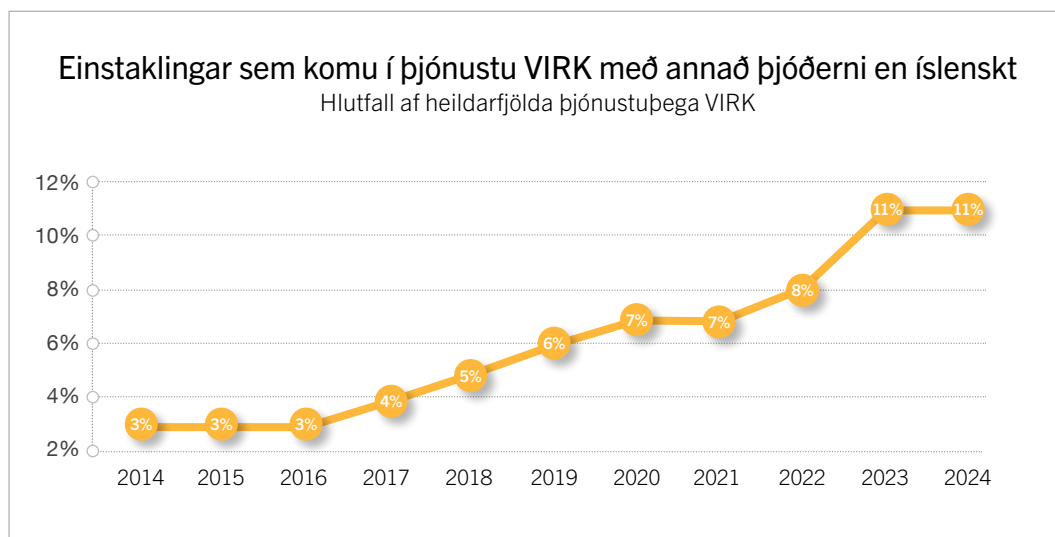
- VIRK er eftirsóttur vinnustaður þar sem fjölbreyttur hópur starfsfólks vinnur að sameiginlegu markmiði
- VIRK leggur áherslu á heilsusamlegt og eflandi vinnumhverfi
- Hjá VIRK er góð vinnustaðamenning sem einkennist af uppbyggjandi samskiptum og góðu upplýsingaflæði
- Hjá VIRK er lögð áhersla á velliðan og árangur og að starfsfólk fái tækifæri til að eflast og þróast í sínu starfi

VIRK Í TÖLUM



Fjöldi einstaklinga m.v. 31. desember 2024

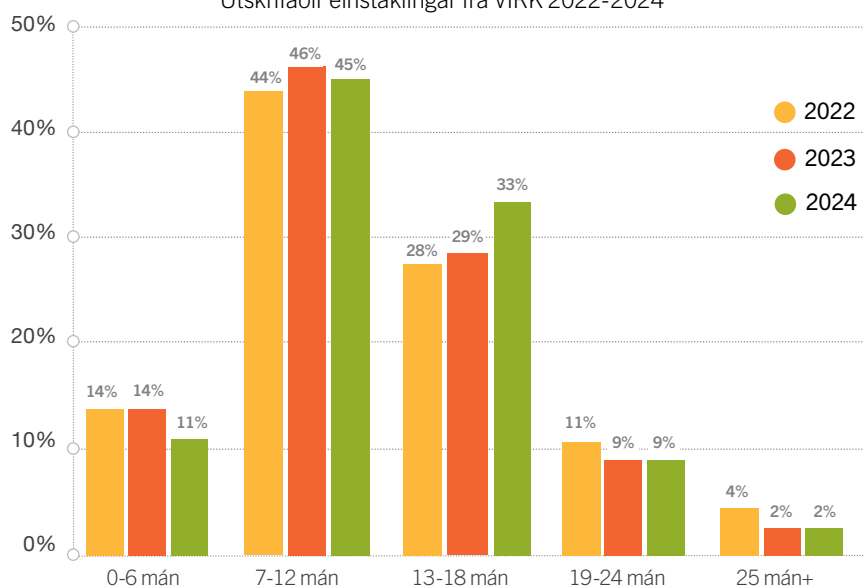
Heildarfjöldi starfsendurhæfingarferla	28.480
Þar af fjöldi einstaklinga frá upphafi	24.836
Fjöldi í reglulegum viðtölum eða eftirfylgni	2.784
Fjöldi sem hefur lokið þjónustu	21.858
Fjöldi sem hefur ekki lokið þjónustu	3.838



VIRK
Í TÖLUM

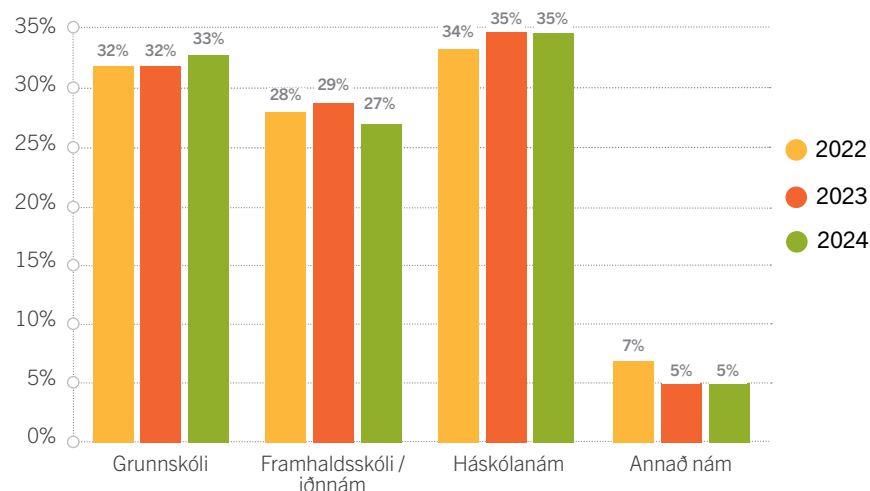
Tímalengd í þjónustu – hlutfall

Útskrifaðir einstaklingar frá VIRK 2022-2024



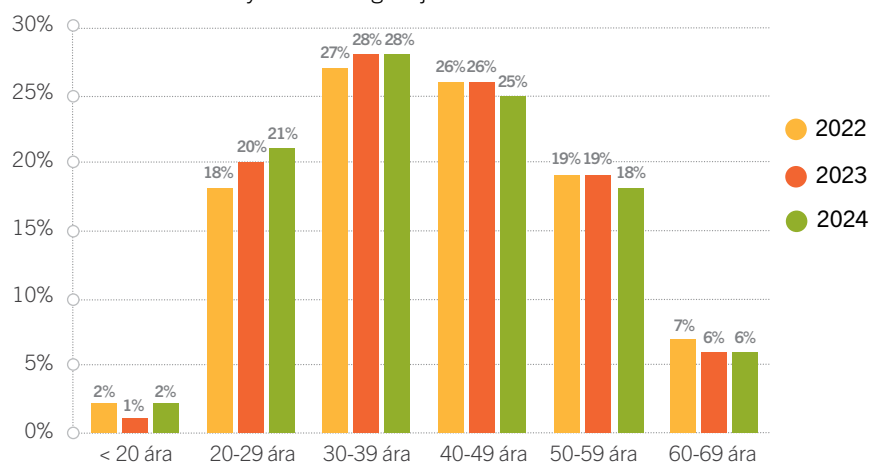
Menntunarstig – hlutfall

Nýir einstaklingar hjá VIRK árin 2022-2024



Aldursdreifing - hlutfall

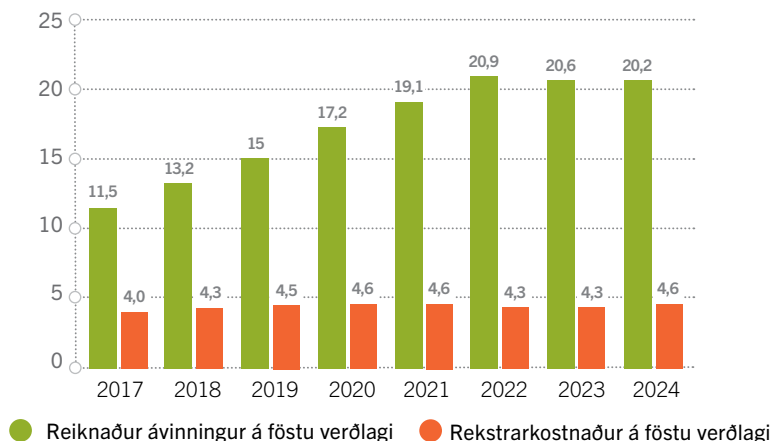
Nýir einstaklingar hjá VIRK árin 2022-2024

MENNTUN
HLUTFALL

ÁRANGUR VIRK

Reiknaður ávinningur og rekstrarkostnaður VIRK árin 2017-2024

á föstu verðlagi í milljörðum króna



Mynd 1

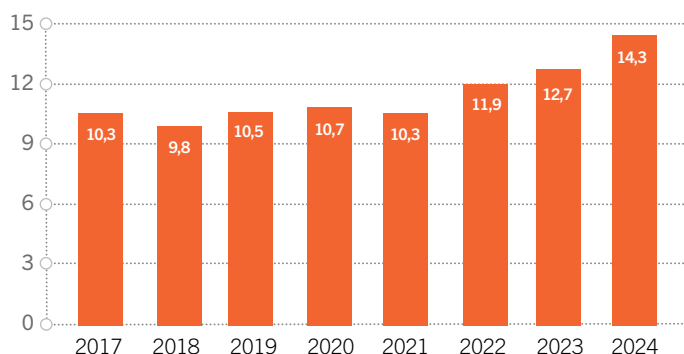
Mynd 1

Ráðgjafafyrirtækið Talnakönnun hefur reglulega metið ávinning af starfsemi VIRK. Myndin hér til hliðar sýnir að á árinu 2024 er samfélagslegur ávinningur af starfi VIRK metinn 20,2 milljarðar króna og rekstrarkostnaður sama árs er um 4,6 milljarðar króna.

Matið er byggt á ópersónugreinanlegum gögnum úr upplýsingakerfi VIRK ásamt öðrum upplýsingum og er miðað við tiltekna forsendur um aðdrif einstaklinga án þjónustu VIRK. Skýrslu Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga má finna á vefsíðu VIRK.

Reiknaður meðalsparnaður á hvern útskrifaðan þjónustuþega VIRK árin 2017-2024

á föstu verðlagi í milljónum króna



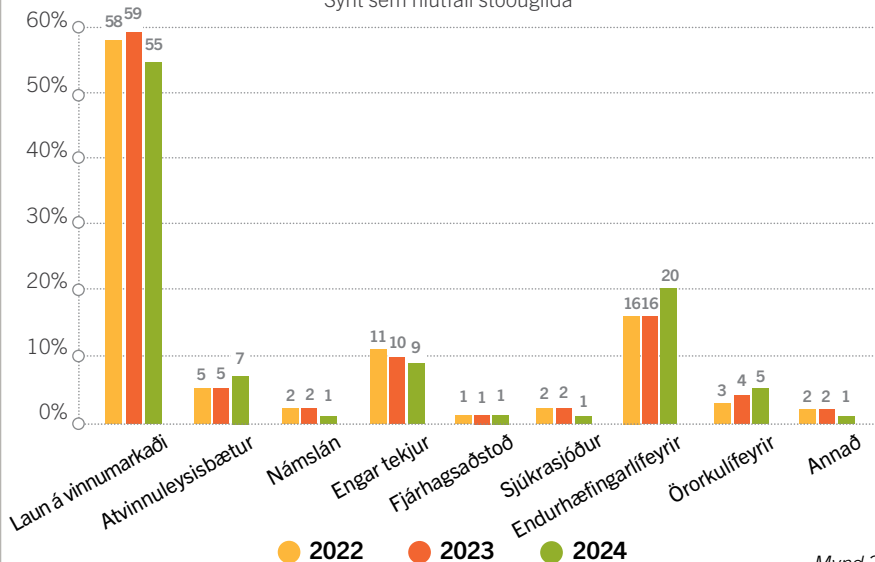
Mynd 2

Mynd 2

Myndin hér til hliðar sýnir reiknaðan meðalsparnað á hvern útskrifaðan þjónustuþega VIRK á árunum 2017–2024. Samkvæmt niðurstöðum Talnakönnunar nam reiknaður meðalsparnaður samfélagsins á hvern útskrifaðan einstakling frá VIRK 14,3 milljónum króna á árinu 2024. Á vefsíðu VIRK má finna skýrslur Talnakönnunar með nánari upplýsingum um framkvæmd þessara útreikninga.

Framfærslustaða þjónustuþega við lok starfsendurhæfingar hjá VIRK

Sýnt sem hlutfall stöðugilda



Mynd 3

Mynd 3

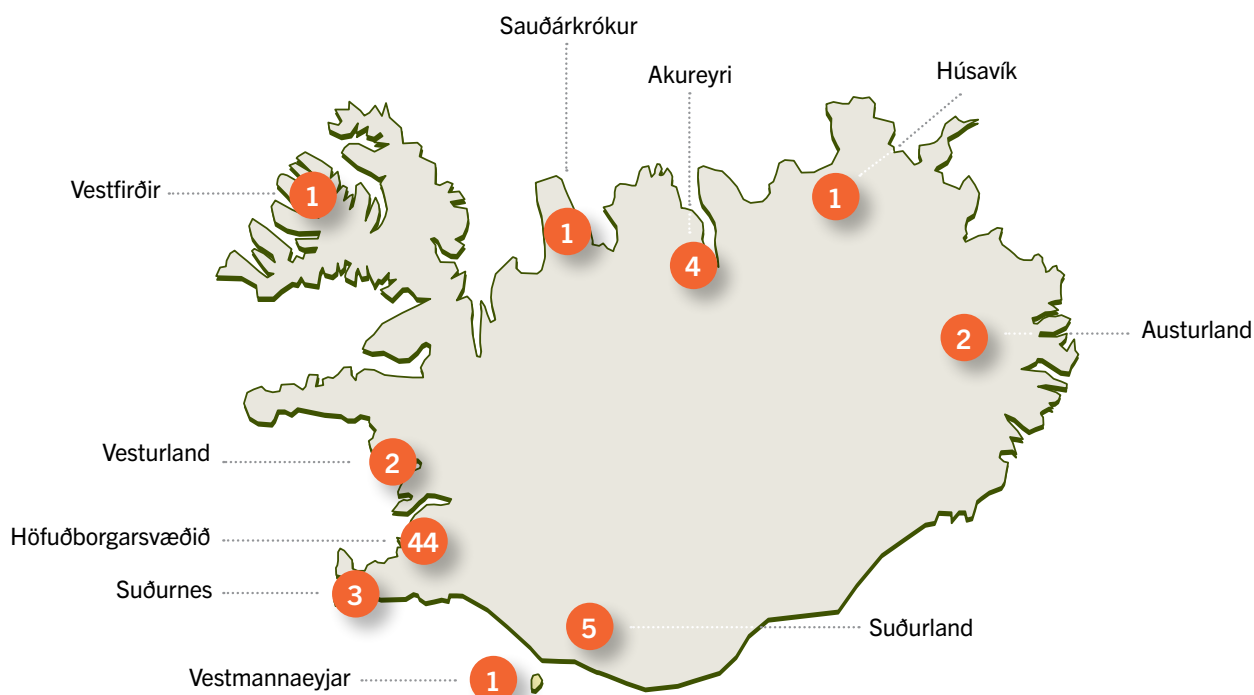
Myndin hér til hliðar sýnir hlutfall stöðugilda útskrifaðra þjónustuþega VIRK með mismunandi framfærslustöðu í lok þjónustu á árunum 2022-2024.

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 hálfv starf þegar þjónusta lýkur þá er það skráð sem hálfv stöðugildi og önnur framfærsla skráð á móti.

80% þjónustuþega sem lokið hafa starfsendurhæfingu á vegum VIRK eru að öllu eða einhverju leyti virkir í vinnu, atvinnuleit eða námi við útskrift.

MANNAUÐUR VIRK

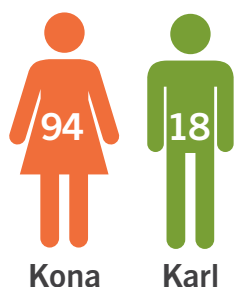
RÁÐGJAFAR UM ALLT LAND



Starfsfólk Kynjahlutföll

Fjöldi
starfsfólks

112



Starfsfólk Stöðugildi

Fjöldi
starfsfólks

112

Stöðugildi

106



ELVA DÖGG BALDVINSDÓTTIR sérfræðingur hjá VIRK
SIGURLAUG LILJA JÓNASDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK
ELÍN STEINARSDÓTTIR verkefnastjóri hjá VIRK

UNG VIRK



Í BYRJUN ÁRS 2019 VAR SETT AF STAÐ SAMSTARFS-
VERKEFNI UM BÆTT LÍFSKJÖR OG LÍFSGÆÐI UNGS
FÓLKS MEÐ SKERTA STARFSGETU Á VEGUM FÉLAGS-
MÁLARÁÐUNEYTISINS, HEILSUGÆSLU HÖFUÐBORGAR-
SVÆÐISINS, TRYGGINGASTOFNUNAR RÍKISINS,
VELFERÐARSVIÐS REYKJAVÍKURBORGAR, VINNUMÁLA-
STOFNUNAR OG VIRK STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐS.

Ákveðið var að markmið verkefnisins væri að hækka virknihlutfall ungs fólks á aldrinum 18 til 29 ára með aukinni samvinnu þjónustukerfa á höfuðborgarsvæðinu. VIRK tók þetta verkefni strax alvarlega og hefur lagt sitt af mörkum til að auka hlutfall ungs fólks sem er í námi eða vinnu. Árið 2024 lækkaði VIRK aldursviðmiðið niður í 16 ára aldur.

” Ung VIRK er þverfaglegt teymi innan VIRK sem samanstendur af sérfræðingum, ráðgjöfum og atvinnulífstenglum sem öll hafa mikinn áhuga á að vinna með ungu fólki.



Seinustu fimm árin hefur verkefnið þróast og bæði þjónustan og úrræðin verið endurmetin í takt við þörfina hverju sinni. Til að mynda var stóruaukið framboð af fjarúrræðum á meðan á covid takmörkunum stóð og var ákveðið að halda mörgum þeim úrræðum inni eftir að covid lauk. Þetta hefur nýst ungmönnum á landsbyggðinni sérlega vel. Er þá alltaf verið að skoða hvaða úrræði henta best til að hjálpa unga fólkinu að ná sínum markmiðum.

Ung VIRK er þverfaglegt teymi innan VIRK sem samanstendur af sérfræðingum, ráðgjöfum og atvinnulífstenglum sem öll hafa mikinn áhuga á að vinna með ungu fólki.

Í dag skilgreinir VIRK hópinn út frá eftirfarandi viðmiðum:

- Hafa grunnskólapróf eða minna (ekki lokið stúdentsprófi eða sambærilegu)
- Eru með litla eða brotna vinnusögu og/eða hafa verið langan tíma frá vinnumarkaði (u.þ.b. 6 mánuði)
- Glíma við heilsubrest, t.d. andlegan eða líkamlegan vanda

VIRK veitir ungmönnum í þessum hópi ýmsan stuðning umfram þá þjónustu sem venjulega er veitt í starfsendurhæfingu. Lögð er áhersla á að koma þeim að hjá ráðgjafa VIRK sem fyrst, þar sem þau fá þéttara utnumhald hjá sínum ráðgjafa og aðeins meiri sveigjanleika í þjónustunni.

Eins og komið var inn á hér að ofan er VIRK ávallt að skoða hvaða úrræði hjálpa hvað mest og hafa samstarfsaðilar okkar þróað úrræði sem nýtast þessum hóp

sérstaklega vel. Hægt er að nefna nokkra af okkar helstu samstarfsaðilum, t.d. Hringsjá, starfsendurhæfingarstöðvar um allt land, Framvegis og ýmsa heilbrigðismenntaða fagaðila s.s. sálfræðinga, iðjubjálfa, sjúkra-
bjálfa og íþrótafræðinga.

Það er fjölbreyttur hópur sem fellur undir skilgreininguna Ung VIRK en þau eiga það sameiginlegt að hafa flosnað upp úr námi og átt erfitt með að fóta sig á vinnumarkaði. Þau eiga það öll sameiginlegt að vera að glíma við einhvern heilsubrest. Undanfarin ár hefur beiðnum fjölgað bæði fyrir einstaklinga með greinda taugaproskaröskun eða grun um slíka, og þar sem fíknivandi hefur verið til staðar.

Einstaklingar með fíknivanda

Mikilvægt er að styðja ungt fólk með fíknivanda út á vinnumarkaðinn því að atvinna er í raun, samkvæmt rannsóknum, einn stærsti forspárþáttur árangursríkrar fíknimeðferðar og langvarandi edrútíma að meðferð lokinni. Einstaklingar sem hafa fasta atvinnu eftir meðferð virðast sinna meðferðinni af meiri metnaði og áhuga, og ná lengri edrútíma en þeir sem ekki hafa vinnusamband.

Rannsóknir hafa jafnframt sýnt að þeir einstaklingar sem voru með atvinnu eða fengu starf á meðan á meðferð stóð, voru ólíklegri til að falla aftur í neyslu heldur en þeir sem voru atvinnulausir. Einstaklingar með fíknivanda sem hafa atvinnu eru einnig ólíklegri til að fremja glæpi og sýna aðra áhættuhegðun, heldur en þeir sem eru atvinnulausir^{3,4}.

Í kringum 30% einstaklinga sem falla undir skilmerki Ung VIRK eru að glíma við

fíknivanda. Ekki er gerð krafa um tiltekinn edrútíma heldur er horft til stöðugleika í edrúmennsku.

Við hjá VIRK erum í góðu samstarfi við Grettistak, Hlaðgerðarkot, Krísuvík, SÁÁ og meðferðareiningu geð- og fíknisjúkdóma til að hægt sé að hafa sem bestu samfellu í þjónustu og veita einstaklingi þann stuðning sem hann þarf á að halda á þeim tímapunkti.

Einstaklingar með taugaproskaröskun

Einstaklingar sem fæðast með taugaproskaröskun geta í sumum tilfellum þurft aukinn stuðning eða aðlögun að vinnu. Þar sem taugaproskaröskun fylgir einstaklingi út ævina er mikilvægt að kortleggja vel styrkleika og hindranir hvers einstaklings fyrir sig. Samkvæmt rannsóknum gengur ungu fólki á einhverfurófinu verr að fá starf og halda starfi en öðrum ungum einstaklingum með annars konar hindranir¹.

VIRK tekur við öllum beiðnum fyrir einstaklinga á einhverfurófi sem hafa hug á að stefna í nám eða út á almennan vinnumarkað. Fjölmargir einstaklingar á einhverfurófi hafa nýtt sér þjónustu VIRK undanfarin ár með góðum árangri. Aukning hefur verið á beiðnum fyrir einstaklinga á einhverfurófi og hefur VIRK lagt upp með að vinna ennþá betur með þennan hóp. Í dag er verið að skoða að fjölga úrræðum sérsniðnum að þeirra þörfum.

VIRK hefur komið sér upp góðu samstarfi við ýmsa aðila sem hafa sérhæft sig í að vinna með fólki á einhverfurófi, má þar t.d. nefna Heimastyrk, sjálfstætt starfandi sérfræðinga t.d. sálfræðinga og iðjubjálfa.

” Einstaklingar sem hafa fasta atvinnu eftir meðferð virðast sinna meðferðinni af meiri metnaði og áhuga, og ná lengri edrú tíma en þeir sem ekki hafa vinnusamband.



IPS hugmyndafræðin

Eitt af þeim úrræðum sem boðið er upp á fyrir ungmenni sem falla undir skilmerki Ung VIRK hópsins er einstaklingsmiðaður stuðningur við starfsleit. Þessi þjónustuleið kallast IPS og stendur fyrir Individual placement and support. Hér er lögð megináhersla á að koma af stað atvinnutengingu á almennum vinnumarkaði snemma í starfsendurhæfingarferlinu samhliða annarri endurhæfingu. Vinnan telst þá vera eitt af úrræðum í starfsendurhæfingunni. Í starfi gefst tækifæri til þess að þjálfa færni einstaklings í raunaðstæðum, úti á vinnumarkaði⁵.

Áhugahvöt til vinnu er hér lykilþáttur. Ef einstaklingur lýsir yfir áhuga á að prófa sig áfram á vinnumarkaði er ekki verið að bíða eftir því að búið sé að endurhæfa einstaklinginn svo hann sé tilbúinn til þess að fara að vinna. Í IPS byrjum við snemma í ferlinu að hugsa um að fara að vinna því slík virkni hefur oft gott endurhæfingarlegt gildi⁵. Stundum vilja einstaklingar byrja í hlutastarfi og reynir IPS atvinnulífstengill þá að aðstoða þjónustuþega við að finna starf við hæfi út frá áhugasviði og þörfum hvers og eins.

Stuðningur og eftirfylgd IPS atvinnulífstengils inn í starf er einnig mikilvægur þáttur í hugmyndafræðinni. Rannsóknir sýna að með því að fá þéttan stuðning og góða eftirfylgd eftir að einstaklingur er kominn inn í starf er mun líklegra að viðkomandi haldist í starfi og líði vel². Lögð er áhersla á að kortleggja styrkleika einstaklings samhliða því að vinna með hindranir til vinnu. Einstaklingurinn sjálfur, IPS atvinnulífstengill og ráðgjafi einstaklings mynda einskonar teymi sem styðja þjónustuþegann í starfsendurhæfingunni og við endurkomuna inn á vinnumarkað.

IPS hugmyndafræðin er gagnreynd aðferðarfræði sem hefur skilað góðum árangri⁵ og erum við hjá VIRK stolt að geta boðið upp á slíka þjónustu.

” VIRK tekur við öllum beiðnum fyrir einstaklinga á einhverfurófi sem hafa hug á að stefna í nám eða út á almennan vinnumarkað.





Samantekt

UNG19 verkefnið var sett á fót hjá VIRK árið 2019 með það að markmiði að auka atvinnuþátttöku hjá ungu fólki. Samkvæmt rannsóknum skilar það bestum árangri að starfsendurhæfingin sé markviss og ekki sé löng bið eftir þjónustu. Nýtt verklag var tekið upp og sérstöku UNG19 teymi komið á laggirnar hjá VIRK, sem nú heitir einfaldlega Ung VIRK. Þar eru ráðgjafar, sérfræðingar og atvinnulífstenglar sem sérhæfa sig í málefnum hópsins og úrræðum ætluðum honum.

Frá 2019 hafa ýmsar breytingar orðið á bæði þjónustunni og skilyrðum inn í hana. Í dag er mikið horft til áhugavartar til vinnu eða náms burtséð frá greiningum. VIRK hefur lækkað aldursviðmið og tekur nú við yngri einstaklingum eða frá 16 ára aldri. Aðal markmið VIRK er að auka getu einstaklinga með því að vinna með hindranir þeirra til vinnu eða náms. VIRK er alltaf að reyna að betrubæta þjónustuna með því að skoða úrræði sem eru í boði og meta hvort nýrra úrræða sé þörf.

Ung VIRK er viðkvæmur hópur sem mikilvægt er að hlúa vel að til að tryggja farsæla starfsendurhæfingu. Ávinningurinn af að koma þessum einstaklingum í nám eða vinnu er óumdeilanlegur, bæði fyrir einstaklinginn sjálfan og samfélagið allt.

Heimildir

1. Anderson, C., Butt, C. & Sarsony, C. Young Adults on the Autism Spectrum and Early Employment-Related Experiences: *Aspirations and Obstacles*. *J Autism Dev Disord* 51, 88–105 (2021).
2. Bond GR, Drake RE, Becker DR. (2012). „Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US.“ *World Psychiatry*. 11(1):32–39.
3. Doostian Y, Bahmani B, Farhoudian A, Azkhosh M, Khanjani MS. Vocational Rehabilitation for Individuals With Substance-Related Disorders. *Iranian Rehabilitation Journal*. 2019; 17(2):105-112.
4. Sprong M, Melvin A, Dallas B, Koch S, D. Substance Abuse and Vocational Rehabilitation: A Survey of Policies & Procedures. *Journal of Rehabilitation*. 2014; 80(4):4-9.
5. Sveinsdóttir V, Lie SA, Bond GR, et al. (2020). „Individual placement and support for young adults at risk of early work disability (the SEED trial). A randomized controlled trial.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 46(1):50–59.

VIKTOR RÚNARSSON

RÉTT ÁKVÖRÐUN AÐ LEITA TIL VIRK

VIKTOR LAUK SAMSTARFI
VIÐ VIRK FYRIR RÚMU ÁRI.
HANN ER INNFÆDDUR
KÓPAVOGSBÚI OG
LEITAÐI TIL VIRK AÐ RÁÐI
HEIMILISLÆKNIS OG
RÁÐGJAFNA HJÁ VOGI.



„Ég sótti um samstarfið hjá VIRK sumarið 2023 og var mættur á fyrsta námskeiðið í lok ágúst sama ár. Ég fékk góðan ráðgjafa og mætti í hóp ungs fólks sem kallast víst Ung VIRK, þar er fólk á aldrinum sextán til tuttugu og níu ára. Sjálfur er ég nýlega tuttugu og fimm ára og þetta samstarf við Ung VIRK gaf mér þann tíma sem ég þurfti til að ná mér á strik,“ segir Viktor.

„Ég fékk tíma til að hugsa mig um og rækta sjálfan mig og ég fékk tækifæri til að fara í ræktina og á fundi og á AA-fundi. Þeir fundir hafa gert mikið fyrir mig og hjálpað mér að vera edrú,“ bætir hann við.

Hvaða áætlun lagðir þú upp með hjá ráðgjafa VIRK í upphafi?

„Ég byrjaði hjá Toppnum, námskeiði hjá Framvegis sem Ung VIRK vísaði mér í, það var mjög næs, góð fylling upp í daginn. Reyndar var margt af því sem þar fór fram svipað og ég upplifi á AA-fundum og

„Ég leit á endurhæfinguna sem fullt starf. Ég hafði nóg að gera allan daginn.“

Í meðferðinni á Vík. Hluti af Toppnum var að sækja æfingar, mikil áhersla var lögð á hreyfingu, að minnsta kosti hjá mér. Þetta er samt einstaklingsmiðuð starfsemi og fyrir mig er hreyfingin mikilvæg. Í hálf t ár var lífið hreyfing og fundir.“

Hvaða hreyfingu valdir þú?

„Ég valdi að fá kort í heilsurækt og sund og stundaði hvort tveggja af miklum móð. Eftir að Toppnum lauk þá fór ég á lengra námskeið sem heitir Stökkpallurinn. Það námskeið var mjög fróðlegt og hentaði mér vel. Ég fræddist um samskipti, fíknisjúkdóma, heilsu og matarræði. Einnig um mikilvægi rútínu og skipulags.“

Góð stemning í hópnum

Myndaðir þú tengsl við þá sem voru samtíða þér í þessum hópnum?

„Já, það var góð stemning í hópnum og ég passaði að vera virkur í starfinu. Jafnframt þessum námskeiðum og hreyfingunni sótti ég alla daga AA-fundi. Ég leit á endurhæfinguna sem fullt starf. Ég hafði nóg að gera allan daginn.“

Hvert var langtíma markmið þitt í samráði við ráðgjafa VIRK?

„Að fara aftur í nám. Ég var að læra pípu-lagnir en hætti. Markmiðið sem ég setti mér var að ljúka við nám í pípulögnum sem fram fer í Tækniskólanum Hafnarfirði. VIRK hjálpaði mér að byrja aftur, ég fór í fimmtíu prósent nám meðfram starfinu í VIRK og mér var leiðbeint að sækja um endurhæfingarlífeyri sem ég fékk. Þetta fyrirkomulag gerði mér kleift að sækja skólann, líkamsrækt og AA-fundi án þess að þurfa að fara strax út á vinnumarkaðinn. Þannig leið vorönnin árið 2024.“

Hreyfing gerir mann heilbrigðari

Hvað fannst þér mikilvægast í því sem þú tileinkaðir þér á námskeiðunum hjá Ung VIRK?

„Rútína, að hafa skipulag á deginum og bara lífinu. Setja sér markmið og vera

svölftið í „deginum í dag“. Hreyfingin skipti líka miklu mál. Hún gerir mann hraustari og heilbrigðari og manni líður betur í eigin skinni.“

Leitaðir þú eftir sálfræðipjónustu á vegum VIRK?

„Nei, ég gerði það ekki, það var alltaf planið að gera það en ég var bara með svo mikið af fólki sem ég gat talað við á þessum tíma. Ég er heppinn með tengslanet, á fjölskyldu sem hefur staðið með mér í þessu ferli.“



Leið mín inn í VIRK lá í gegnum meðferðina hjá Vogu og Vík. Þar ræddi ég við lækna og ráðgjafa og aðra vistmenn inni á Vík. Sumir þeirra höfðu farið í endurhæfingu sjálfir og ráðlögðu mér að sækja um hjá VIRK. Ég byrjaði að smakka vín í menntaskóla og neyslan jókst hratt. Ég hætti í skóla árið 2020. Þá fór ég að vinna á veitingastað og við útkeyrslu hjá ýmsum fyrirtækjum og bara það sem bauðst. Ég hóf nám í pípulögnum á kóvíd-tímabilinu en flosnaði upp úr því eftir rúmt ár.“

Af hverju valdir þú pípulagnir?

„Ég fór í grunnnám í lönskólanum í Hafnarfirði og heillaðist af þessu námi, það spillti heldur ekki fyrir að ég hafði frétt að það væri vel launað. Þetta virðist flókið í fyrstu en þegar maður fer að vinna við pípulagnir þá raðast þetta upp fyrir manni. Ég tek sveinspróf næsta vetur.“

Ánægður með þá aðstoð sem ég fékk hjá VIRK

Var þetta nám eitthvað sem þú og ráðgjafi VIRK lögðu upp með?

„Já, ég sagði ráðgjafanum að mig langaði að klára pípulagninganámið og í framhaldi af því hafði ég sjálfur

„Markmiðið sem ég setti mér var að ljúka við nám í pípulögnum sem fram fer í Tækniskólanum í Hafnarfirði.“

samband við námsráðgjafa og skólastjóra Tækniskólans. Ráðgjafinn minn hjá VIRK var meðmælandi minn. Ég var heiðarlegur við skólayfirvöldin og sagði þeim frá því hvers vegna ég hefði hætt og hvað ég væri búinn að gera í mínum málum. Mér var vel tekið og fékk skólavist. Þá leið mér mjög vel – allt var að smella saman fannst mér.“

Hvað viltu segja um það sem þú gerðir hjá VIRK?

„Að það hafi verið rétt ákvörðun hjá mér að leita þangað. Ég er ánægður með að hafa nýtt alla þá möguleika sem það samstarf bauð upp á. Ég nýtti alla möguleika sem ráðgjafinn benti mér á og þótt ég hafi ekki sótt mér sálfræðipjónustu þá fór ég til markþjálfara og það reyndist mér vel. Ég gerði plan með markþjálfanum þegar ég hitti hann í upphafi og svo hitti ég hann þegar ég lauk samstarfinu við VIRK og við sáum að það sem ég hafði sett mér hafði gengið upp.“

Ég er líka ánægður með að hafa spurt þeirra spurninga sem mér lágu á hjarta á námskeiðunum Toppi og Stökkpalli og sömuleiðis spurt ráðgjafann minn hjá VIRK þeirra spurninga sem ég vildi fá svar við.

Ég vil loks leggja áherslu á að ef fólk er að velta fyrir sér að fara í starfsendurhæfingu þá bara að drífa í því, svarið er að gera það óhikað og því fyrr því betra. Ég er ánægður með þá aðstoð sem ég fékk hjá VIRK og ég upplífið góða þjónustu en ég var svölftið smeykur þegar ég hætti þar, hvað tæki við.

Ráðgjafinn minn hringdi í mig og fylgdist aðeins með mér fyrst eftir að ég hætti í samstarfi við VIRK og það veitti öryggi. Fljótlega kom í ljós að það sem ég hafði byggt upp virkaði og þá var öðryggið fljótt að fara.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

ELÍSA KRISTINSDÓTTIR ráðgjafi hjá VIRK

ALLT ER HÆGT EF VILJI ER FYRIR HENDI



ELÍSA KEMUR TIL DYRA ÞEGAR
BLAÐAMAÐUR SÆKIR HANA
HEIM TIL AÐ RÆÐA UM UNG
VIRK, ÞJÓNUSTULEIÐ HJÁ VIRK
SEM SÓTT HEFUR Í SIG VEÐRIÐ
UNDANFARIÐ OG MÆLST VEL
FYRIR.

” Sumir sem til mín koma í Ung VIRK vita að ég er hlaupari og vilja ræða það, en aðrir hafa ekki hugmynd um þetta. Hitt er annað að ég tel að reynsla mín sem íþróttamanneskja gagnist í mínu starfi fyrir VIRK – ég veit hve mikils virði aginn er. Ég ræði því óhikað þessa reynslu mína. Erfitt er stöku sinnum að meta hversu langt á að ganga til þess að veita fólki innblástur en víst er að það hafa nokkrir byrjað að hlaupa út frá upplýsingum frá mér og ég er mjög ánægð með það.

„Við leggjum helsta áherslu á að aðstoða fólk við að komast í vinnu eða nám með því að vinna með þær hindranir sem fólk er að glíma við þegar það kemur til VIRK.“

Ég legg mikið upp úr hreyfingu, ég vil að allir sem eru í þjónustu hjá mér stundi hreyfingu af einhverju tagi. Þess vegna skoða ég vel hjá öllum hvar þeirra áhugamál liggja á því sviði. Það er fullt af góðum þjónustuaðilum sem bjóða upp á hreyfingu af ýmsu tagi. Það er mikilvægt að það sé einhver hreyfing, hvort sem það eru stuttar göngur, hlaup, sund eða ræktin, svo eitthvað sé nefnt,“ segir Elísa og býður upp á kaffi.

Þegar leitað er upplýsinga um Ung VIRK verkefnið segir Elísa það hafa verið sett á fót hjá VIRK með það að markmiði að auka atvinnu- og eða námsþátttöku hjá ungu fólki.

„Í byrjun árs 2019 var sett af stað samstarfsverkefni um bætt lífsskjör og lífsgæði ungs fólks með skerta starfsgetu á vegum félagsmálaráðuneytisins, heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins, Tryggingastofnunar ríkisins, velferðarsviðs Reykjavíkurborgar, Vinnumálastofnunar og VIRK Starfsendurhæfingarsjóðs.“

Ákveðið var að markmið verkefnisins væri að hækka virknihlutfall ungs fólks á aldrinum 16 til 29 ára með aukinni samvinnu

þjónustukerfa á höfuðborgarsvæðinu,“ segir Elísa.

Á hvað leggið þið sem vinnið við Ung VIRK helst áherslu?

„Við leggjum helsta áherslu á að aðstoða fólk við að komast í vinnu eða nám með því að vinna með þær hindranir sem fólk er að glíma við þegar það kemur til VIRK. Það er þétt utanumhald um þessa einstaklinga, Ung VIRK er í stanslausri þróun og við erum ávallt að reyna að finna leiðir til þess að þjónusta þennan mikilvæga hóp betur.“

Einstaklingum á einhverfurófi hefur fjölgað í Ung VIRK hópnum á undanförunum árum og og hefur VIRK lagt aukna áherslu á sérhæfð úrræði fyrir þennan hóp. Til dæmis er lögð sérstök áhersla á þróun úrræða fyrir einstaklinga á einhverfurófinu í styrkveitingum VIRK þetta árið.“

Vann áður hjá Félagsþjónustunni í Reykjavík

Hvenær fórst þú að vinna hjá VIRK?

„Ég hóf störf hjá VIRK í ágúst 2023. Ég hafði heyrt góða hluti um VIRK og mig langaði að breyta til. Áður hafði ég unnið hjá

Félagsþjónustunni í Breiðholti og þar áður í Grafarholti. Ég er félagsráðgjafi að mennt og langaði alltaf til að vinna með börnum og ungu fólki. Einstaklingar innan átján ára eru samkvæmt lögum enn börn og sum þeirra eru illa stödd, andlega og félagslega, eru að koma úr neyslu, glíma við einangrun og hafa kannski ekki lokið skólanámi sem skyldi.

Við hjá Ung VIRK viljum efla þennan hóp, koma honum í nám eða vinnu. Sumir koma úr erfiðum félagslegum aðstæðum en það er þó ekkert algilt. Gert er ráð fyrir að kominn sé stöðugleiki í líf þeirra einstaklinga sem hafa verið í einhverri neyslu þegar þeir koma í endurhæfingu. En ef leikur grunur á að fólk sé í neyslu þá þarf það að skila inn fíkniefnaprófi.“

Nýttist bakgrunnur þinn vel í þessu starfi?

„Já, sérstaklega starfið í Félagsþjónustunni. Margir sem þangað komu áttu erfiðt og glímdu við félagslega erfiðleika. Til að ná að sinna sínu daglega lífi, ná betri heilsu eða árangri í einhverju þá skiptir góð skipulagning og ákveðinn agi alltaf miklu máli.“

Það þarf líka að passa upp á næringu, svefn og hreyfingu. Við ræðum þennan lífsstíl hjá Ung VIRK. Búum til ramma utan um það sem gera skal. Bara það að labba hringinn í kringum húsið getur verið virkilega gott fyrsta skref í átt að skipulegri hreyfingu.

Margt fólk sem til okkar leitar er haldið kvíða og þunglyndi. Það markar þennan hóp töluvert. Þess vegna er mikilvægt að grípa inn í sem fyrst. Eigi að síður þurfa þau sem hingað leita að fara í gegnum sama ferli og allir aðrir; heimilislæknir sækir um, beiðni er afgreidd af inntökuteymi hjá VIRK.

Ef beiðnin er samþykkt þá fer viðkomandi til ráðgjafa. Við erum nokkrar sem erum ráðgjafar hjá Ung VIRK teyminu. Við hittum viðkomandi mjög reglulega fyrstu vikurnar og heyrum í þeim líka í síma, athugum hvernig gengur og gefum þeim greiðan aðgang að okkur.“

Hef ekki of þétt program í byrjun

Hvernig telur þú að best sé að koma fram við ungt fólk í þessari stöðu?

„Ég er ákveðin en ber alltaf virðingu fyrir þeim, reyni að mæta þeirra þörfum eins vel og hægt er. Sé einstaklingur að koma úr mikilli einangrun og hefur lítið sem ekkert verið inni í samfélaginu, er mikilvægt að fara ekki of geyst af stað.“



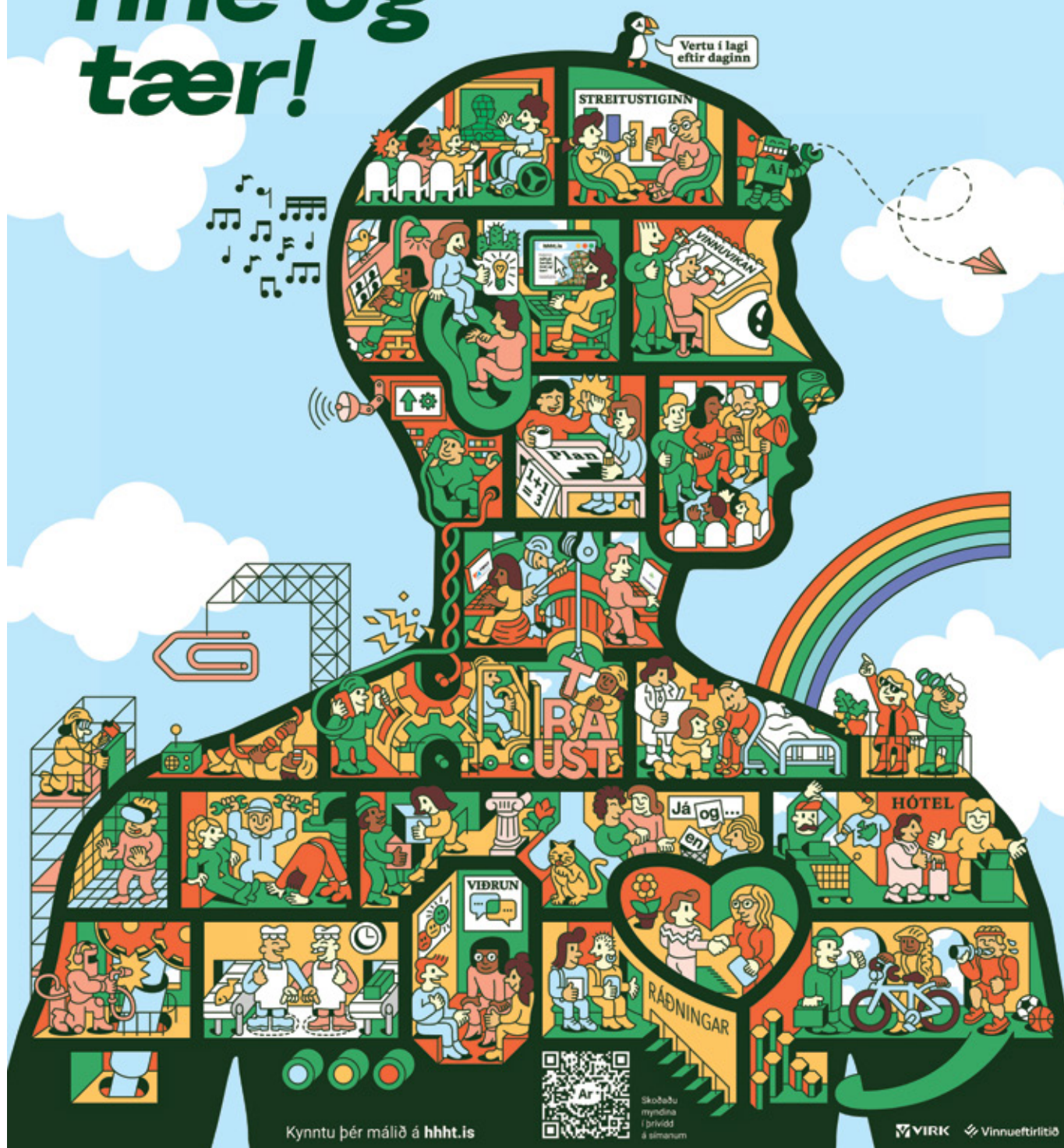
Hugsum um:

Höfuð, herðar, hné og tær!

Vinnuumhverfið hefur áhrif
á starfsfólk frá toppi til táar.

Árangursríkt vinnuverndarstarf felur í sér
að horfa á heildarmyndina og huga að þáttum
sem hafa áhrif á andlega og líkamlega heilsu.

Mikilvægt er að taka vel á móti nýju starfsfólki.
Ungt fólk er starfsfólk framtíðarinnar.



Kynntu þér málið á hhht.is



Skóðuðu
myndina
í þrívídd
á símanum

VIRK Vinnueftirlitið

„Pað er frábært þegar fólk í slíkri stöðu snýr sér til VIRK og við reynum allt sem við getum til að hjálpa þeim að komast á betri stað í lífinu.“

Hins vegar legg ég mikla áherslu á að þjónustuþegi mæti í þau úrræði sem við í sameiningu höfum skráð hann í. Það er oft erfitt og krefst hugrekkis að mæta, en allt verður auðveldara með tímanum. Ég legg því áherslu á að hafa ekki of þétt prógramm í byrjun. Byrja gjarnan á að senda viðkomandi til sálfræðings, það getur verið stórt og krefjandi skref. En flestir þessir einstaklingar hafa staðfastan vilja og löngun til að komast út úr þeirri einangrun sem þeir eru í og ná bata, fara í nám eða fá vinnu.“



Hvers vegna einangrast fólk svona?

„Sumir einangrast heima við tölvuna, aðrir hafa orðið fyrir miklu einelti í grunnskóla og einangra sig í kjölfarið á því. Einnig eru sumir mjög hræddir við höfnun. Það er mikilvægt að vinna með þessa þætti. Það er frábært þegar fólk í slíkri stöðu snýr sér til VIRK og

við reynum allt sem við getum til að hjálpa þeim að komast á betri stað í lífinu.

Fólk þarf að stefna annað hvort á nám eða vinnu þegar það kemur til VIRK. Í sambandi við nám höfum við gott úrræði, sem er Hringsjá símenntun, sem aðstoðar fólk við

nám. Þar getur fólk látið meta kunnáttu sína og fengið aðstoð við framhaldsskólanám. Þar er unnið þverfaglegt og gott starf.

Hvað atvinnu snertir þá hjálpa IPS-atvinnu-lífstenglar hjá VIRK einstaklingum við gerð ferilskráa, kynningarbréfs, undirbúa fyrir atvinnuviðtöl, aðstoða með Alfreð-prófil, fara með í atvinnuviðtöl ef þjónustuþeginn vill það og veita eftirfylgni inn í vinnu. Við leggjum áherslu á snemma í ferlinu að tengja við IPS-atvinnulífstengil (Individual Placement and Support). Rannsóknir hafa sýnt að því fyrr sem fólk kemst út á vinnumarkað því farsælli verður ferill þess.“

Vinnan mín er fjölbreytt og gefandi

Hvernig gengur að fá störf fyrir einhverft fólk?

„Það gengur ekkert síður en fyrir aðra einstaklinga, en mikilvægt er að finna starf sem hentar viðkomandi. Það er hægt að fara í svokallaðar vinnuprófanir og oft á tíðum fær einstaklingur vinnu í kjölfar þess. Þjónustuþegar okkar fara í ýmis störf í samfélaginu.“

Hentar kannski betur fyrir fólk almennt að fara í vinnu frekar en í nám?

„Allur gangur er á því. En vissulega passar betur fyrir suma að fara beint út á vinnumarkaðinn. Svo kemur kannski að því að fólk fer í nám síðar.“

Hefurðu einhverja sérstaka tækni til að fá fólk til að opna sig í fyrsta viðtalinu?

„Ég hef lært viðtalstækni og beiti henni. Ég legg mikið upp úr að vera hress í bragði, hlýleg og láta fólk finna að það sé velkomið. Einnig að viðkomandi hafi samband við mig ef hann er ósáttur við eitthvað sem við leggjum til. Ég tek á móti fólki í húsakynnum VIRK í Borgartúni, allt að sex einstaklingum á dag.“

Hvaða áhrif hefur þetta starf á þig sjálfa?

„Sum mál fá meira á mann en önnur. Ef ég finn að eitthvað er mér verulega þungt þá fæ ég aðstoð með handleiðslu. Það er mikilvægt að nýta handleiðslu til að halda út í starfi. En vinnan mín er fjölbreytileg og gefandi og ég er mjög ánægð að starfa hjá VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason



INGIBJÖRG KRISTINSDÓTTIR verkefnastjóri hjá Framvegis

NÁMSKEIÐ FRAMVEGIS SPURST VEL ÚT



Á III HÆÐ AÐ BORGARTÚNI 20 Í REYKJAVÍK ER FRAMVEGIS – MIÐSTÖÐ SÍMENNTUNAR MEÐ AÐSETUR. ÞAR HEFUR VERIÐ SMEKKLEGA INNRÉTTAÐ HÚSNÆÐI FYRIR NÁMSKEIÐAHALD Í ÞREMUR STÓRUM STOFUM MEÐ FAGURRI FJALLASÝN. KAFFISTOFAN ER HLÝLEG OG STÓRIR OG LITRÍKIR VÆNGIR ERU MÁLAÐIR Á EINN VEGGINN.

F ljótlega mætir Ingibjörg Kristinsdóttir, náms- og starfsráðgjafi og verkefnastjóri, til að segja frá samstarfi Framvegis og VIRK. Við setjumst inn á hlýlega skrifstofu þar sem m.a. viðtöl vegna náms- og starfsráðgjafar fara fram.

„Starfsemi Framvegis hefur verið við lýði í hartnær þrjátíu ár. Ég fór að vinna hér árið 2017 og mjög margt hefur breyst bara frá því ég kom hingað,“ segir Ingibjörg Kristinsdóttir. „Hér er unnið samkvæmt lögum um framhaldsfræðslu, hluti af því er að veita náms- og starfsráðgjöf. Ef fólk hefur ekki lokið grunn- eða framhaldsskólanámi getur það komið til okkar í ráðgjöf.“

Hvenær hófst samstarf Framvegis og VIRK?

„Samstarfið við VIRK hófst fyrir alvöru skömmu eftir að ég kom til starfa. Við höfumst þá handa við að þróa í sameiningu úrræði fyrir ungt fólk. Þetta starf hefur þróast og margt ungt fólk í starfsendurhæfingu sækir til okkar frá VIRK. Þetta er aðallega fólk á aldrinum átján til tuttugu og níu ára. Eitthvað er einnig um að fólk á öðrum aldri sækir þjónustu hjá okkur á hinum ýmsu námskeiðum.“

Hvaða námskeið eru það helst sem unga fólkið sækir til ykkar?

„Við erum með námskeið sem heitir Toppurinn. Margir í yngri kantinum sem eru nýbyrjaðir hjá VIRK koma beint til okkar. Toppurinn er virkni- og rútínuúrræði, stendur í sex vikur og er þrisvar í viku. Nauðsynlegt er í upphafi að átta sig á styrk einstaklinga þannig að hægt sé að veita þeim viðeigandi þjónustu. Ég byrja því námskeiðið á að taka viðtal við hvern og einn. Fólk er misjafnlega á vegi statt, sumir eru kvíðnari en aðrir. Það er því gott að mynda tenginu við viðkomandi áður en farið er á námskeiðið og undirbúa fólk þannig. Það er alltaf svolítið erfitt að koma inn í nýja hópa. Í viðtalinu veiti ég fólki innsýn í út á hvað Toppurinn gengur og hvert markmiðið með úrræðinu er.“

Ég hef alltaf „borð fyrir báru“, nokkur auð pláss í stundaskránni sem hægt er að fylla eftir þörfum hópsins. Með viðtölum er hægt að greina hópinn og bregðast við með því að bæta við fræðslu sem við teljum þörf fyrir. Hóparnir sem koma á Toppinn eru breytilegir og í seinni tíð verið að aukast að til okkar komi ungt fólk með einhverfu. Við höfum því til dæmis bætt við fræðslu tengdri einhverfu og fáum einhverfumarkþjálfu til að sjá um hana.“

Nauðsynlegt að átta sig á styrk hvers og eins

Hefur Toppurinn breyst í tímans rás?

„Hópurinn sem kemur hingað hefur breyst og námskeiðið í takt við það. Mér finnst raunar meira um félagslega einangrun fólks, sem kannski hefur gerst í framhaldi af kóvíd-tímabilinu. Við erum í nánú samstarfi við VIRK og fáum tillögur frá þeim í sambandi við þetta úrræði. Á Toppnum er líka verið að bregðast við tölvu- og skjáfíkn, sem hefur verið vaxandi vandamál.“

„Það er gaman að sjá hvað fólk eflist og stækkar í þessari vinnu.“

Toppnum er ætlað að valdefla fólk og styrkja sjálfsmynd þess. Um er því að ræða fræðslu og sjálfsvinnu í senn. Framvegis hefur marga verktaka í vinnu sem eru sérfræðingar á sínu sviði. Við fáum fagfólk til að sinna allri fræðslu, má meðal annars nefna fólk úr ýmsum geirum, svo sem sálfræðinga, leikara, náms- og starfsráðgjafa, fíkniráðgjafa, tómstundafræðinga, næringarfræðinga, svefnráðgjafa og fleiri.“

Viljum örva góð samskipti

Á hvað leggur þú helst áherslu í námskeiðshaldinu?

„Einkum viljum við örva góð samskipti. Á námskeiðunum leggjum við áherslu á að hafa ekki langa fyrirlestra, tímarnir eru brotnir upp með kveikjum, umræðum, hópavinnu og verkefnum. Einnig er fólki skipt í hópa og haldnar eru kynningar. Sjálfsstyrking og valdefling eru í brennidepli en jafnframt erum við með fjármálafræðslu, fíkniráðgjöf, næringarfræði, svefnráðgjöf og ræðum um ofbeldishegðun.“

Almennt reynum við að benda fólki á að fara ekki út í öfgar heldur halda sig sem næst „miðjunni“ – vera á skynsamlegum og málefnalegum grundvelli. En þótt maður reyni að sýna aðgæslu þá kemur það stundum fyrir að fólk brotnar niður við ólíklegustu umræður – það er aldrei að vita hvað kemur illa við fólk vegna fyrri reynslu.“

Eru einstaklingar sem koma á námskeiðin jafnframt í öðrum úrræðum?

„Já. Oftast eru einstaklingar sem koma til okkar frá VIRK líka hjá sálfræðingum og ræða við sinn ráðgjafa. Það kemur enginn á námskeið hjá okkur nema hann treysti sér til þess. En það hafa margir sótt Toppinn hjá okkur, hann hefur spurst vel út – fólk vill því gjarnan koma. Mestu skiptir að fólki líði

vel hjá okkur, upplifi vellíðan og hafi svolítið gaman af námskeiðinu. Kaffistofan hjá okkur er ekki stór en þannig hönnuð að hún heldur félagslega vel utan um hópinn. Eitt legg ég mikla áherslu á – að hver hópur sé alltaf í sinni stofu. Það skapar öryggiskennd.“

Eruð þið með fleiri úrræði fyrir ungt fólk?

„Já. Í framhaldi af Toppnum getur fólk setið nám sem heitir Stökkpallur. Það stendur í þrjá mánuði og mæta þátttakendur fjórum sinnum í viku, við útskrift hafa þátttakendur möguleika á að fá tíu framhaldsskólaeiningar sem er oft stór gulrót. Á Stökkpalli vinnum við líka mikið í sjálfsstyrkingu og markmiðasetningu, en aðal áherslan er á náms- og starfsfræðslu og að finna leið sem hentar hverjum og einum. Á Stökkpalli fara þátttakendur meðal annars í gegnum áhugasviðs- og styrkleikapróf og það er farið í allt sem tengist umsóknum um nám og störf.“

Hluti af Stökkpalli er vettvangsnám og nýtum við það til að fara í heimsóknir út í bæ, yfirleitt á staði sem hópurnir velur sjálfur. Nokkrir staðir eru heimsóttir reglulega, má þar til dæmis nefna Tækniskólann, Háskólann í Reykjavík, Mími og Hringsjá. Við höfum líka farið í hópferðir í leikhús, bæði til að skoða sýningar og það sem fram fer baksviðs í leikhúsinu. Þá förum við reglulega í heimsókn til RÚV – þar sem unnið er margbreytilegt starf. Við reynum að finna staði þar sem fer fram fjölbreytileg starfsemi og þannig að kynna sem flestar starfsgreinar – förum til dæmis í Lögregluskólann, Almannavarnir, til Slökkviliðsins og á Veðurstofuna. Þetta er því að mörgu leyti líka samfélagsleg kynning. Sumt fólk veit frá unga aldri hvað það ætlar að gera þegar það verður „stórt“, aðrir hafa enga hugmynd um það. Og ekki má gleyma að störfín í samfélaginu eru sífellt að breytast.“

Það er gaman að sjá hvað fólk eflist og stækkar í þessari vinnu. Það er mikils virði fyrir þjónustubega að geta verið í svo margþættum úrræðum sem bjóðast hjá VIRK, svo sem sálfræðiþjónusta, sjúkraþjálfun, ráðgjöf, hreyfing og þannig mætti telja. Starfsendurhæfing sem slík er nánast fullt starf, ef svo má segja.“

Reynst vel að hafa hópinn aldursmiðaðan

Hvað tekur við hjá fólki þegar það fer frá ykkur?

„Það er misjafnt. Margir þora aftur að fara

í nám, einstaklingar sem hafa kannski oft dottið út á skólavegferðinni og hafa litla trú á sjálfum sér. Þá hjálpar ekki aðeins fræðsla og sjálfsstyrking heldur líka samspil við fólk á svipuðum aldri. Það hefur reynst vel að hafa hópinn aldursmiðaðan, það hjálpar gegn félagslegri einangrun. Það er afskaplega gaman að sjá fólk ná tengingu. Það myndast jafnvel vinátta á þessum námskeiðum.“

Hvað er gert ef einhver er alltaf einn?

„Þá spjallar maður við viðkomandi, reynir að koma honum inn í hópa og beina honum þannig inn í meiri samskipti. Félagsleg einangrun hefur aukist svo um munar eftir kóvíð-tímabilið. Það eru mörg dæmi um ungt fólk sem búsett er til dæmis hjá foreldrum sínum sem situr kannski langtínum saman eitt inn í herbergi og spilar tölvuleiki og hittir nánast enga. Ég hef verið spurð hvort fólk eignist vini á þessum námskeiðum og ég svara hiklaust – já það gerist – svo bæti ég við: „Það veltur auðvitað töluvert á manni sjálfum.“ Fólk verður að gefa eitthvað af sér og vilja kynnst – vera móttækilegt fyrir vinskapi.“

Eru tölvuvinir ekki dæmi um vináttusambönd?

„Vissulega myndar fólk vináttusamband í gegnum tölvusamskipti. Það er mjög

” Allir þurfa að fá að vera eins og þeir eru og líða vel með það.

algengt í nútímanum. Tölvurnar eru bara nýtt samskiptatæki sem leiðir svo oft til þess að fólk hittist og á samskipti í raunheiminum. Það er gaman að geta þess að á síðasta Toppi stofnaði hópinn strax í fyrsta tíma INSTAGRAM-hóp. Hópar á samfélagsmiðlum eru oft stofnaðir ef sterkir leiðtogar eru í hópnum en það gerist sjaldan í fyrsta tíma. Það þarf að taka tillit til þess að fólk er misjafnlega félagslynt, sumir eru hlédrægir en aðrir eru mannblendnir. Allir þurfa að fá að vera eins og þeir eru og líða vel með það.“

Notið þið gervigreindina?

„Ég nota hana persónulega í minni vinnu, en ég sé fyrir mér að fara að kynna þann vettvang, til dæmis á Stökkpallinum – kenna fólki að nýta gervigreindina á ábyrgan hátt. Ég hef sjálf sótt námskeið

í gervigreind og sé að hún býður upp á marga möguleika. Maður má ekki vera hræddur við nýja tækni.“

Hjá VIRK er allt tekið til skoðunar af mikilli velvild

Hvernig hafa samskiptin við VIRK verið?

„Þau hafa gengið afskaplega vel. Þetta byrjaði í smáum stíl en hefur þróast og vaxið mjög. Framvegis er líka með allskonar önnur námskeið sem hafa verið sótt af blönduðum hópi fólks í starfsendurhæfingu. Það á einkum við um sjálfstyrkingar- og starfsleitarnámskeið – þegar fólk þarf á styrkingu að halda til að sækja um störf.

Við erum einnig með námskeið fyrir einstaklinga sem hafa önnur tungumál en íslensku, þau hafa líka verið sótt af þjónustuþegum VIRK. Þess má geta að við vinnum með pólskum sálfræðingi sem hefur verið með sjálfsstyrkingarnámskeið fyrir konur bæði á pólsku og ensku. Við höfum ennfremur verið með námskeið í tækni- og tölvulæsi sem VIRK hefur bókað í. Svo og hugræna atferlismeðferð, bæði á pólsku og ensku, þangað hefur líka komið fólk frá VIRK. Við höfum bæði fengið hugmyndir frá VIRK og einnig varpað þangað hugmyndum frá Framvegis. Þeim hefur verið afar vel tekið – allt er þar tekið til skoðunar af mikilli velvild.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason



UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2024

”

Svör við spurningunni:
Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?

” Mér finnst það hafa verið forréttindi að fá aðgengi að þjónustu VIRK þegar ég var að ganga í gegnum erfiða tíma. Námskeiðin og sérfræðingarnir hjálpuðu mér upp úr leðjunni. Ég bjó lengi erlendis og þessi þjónusta hefði aldrei verið í boði þar. Ég er mjög þakklát að búa í landi þar sem þetta þykir eðlilegt. Allir sérfræðingar voru frábærir og ég lærði mjög mikið.

” Ráðgjafinn minn setti mig í frábær úrræði sem hentuðu fullkomlega þeim stað sem ég var á í bataferlinu og hafði góða yfirsýn. Mér fannst ég geta einbeitt mér að því að gera það sem hún ráðlagði mér og ekkert annað.

” Frábært og mannlegt viðmót ráðgjafa. Að hægt sé að verða „gripinn“ af svona þjónustu eins og VIRK er.

” Ég er svo þakklát að búa í landi þar sem þetta kerfi er til staðar.

” Persónuleg, einstaklingsmiðuð og fagleg nálgun ráðgjafa og allra þeirra sem ég sótti námskeið hjá eða einkatíma.

“



JÁKVÆTT VIÐHORF ALMENNINGSS TIL VIRK



Reglulegar viðhorfsskannanir eru nýjasti þátturinn í viðleitni VIRK til þess að meta þjónustu og árangur. Viðhorfsskannanir koma til viðbótar við þjónustukannanir og aðra árangursmælikvarða sem nýttir eru til þess að þróa starfsemi áfram og gera þjónustu VIRK markvissari og árangursríkari.

Líkt og árið 2022 leitaði VIRK til Maskínu um framkvæmd viðhorfsskönnunar á þekkingu almennings á starfi VIRK og afstöðu til starfseminnar. Könnunin var lögð fyrir Þjóðgátt Maskínu á svipuðum tíma ársins og síðast, dagana 21.-26. febrúar 2025. Svarendur voru 1.602 talsins, 18 ára og eldri af öllu landinu og endurspeglar dreifingu þjóðinnar eftir kyni, aldri og búsetu. Í könnuninni var spurt um eftirfarandi:

- Hversu vel eða illa þekkir þú til VIRK Starfsendurhæfingsjóðs?
- Hversu jákvæð(ur) eða neikvæð(ur) ertu gagnvart VIRK Starfsendurhæfingsjóði?
- Hefur þú, skyldmenni þitt, vinnufélagi eða vinur leitað til VIRK Starfsendurhæfingsjóðs?
- Hversu mikla eða litla þýðingu telur þú að starfsemi VIRK Starfsendurhæfingsjóðs hafi fyrir íslenskt samfélag?

Niðurstöðurnar sýna áframhaldandi jákvæða afstöðu almennings til VIRK og undirstrika mikilvægi starfseminnar. Um þrír af hverjum fjórum einstaklingum eru jákvæðir í afstöðu sinni til VIRK, 77% árið 2022 og 75% nú árið 2025 eins og sjá á mynd 1.

Að sama skapi telur mikill meirihluti svarenda að starfsemi VIRK sé mikilvæg fyrir samfélagið, 81% árið 2022 og 75% árið 2025 eins og kemur fram á í mynd 2.

Þessi jákvæða afstaða er ekki gripin úr lausu lofti því hlutfallslega þekkjast margir til starfsemi VIRK af eigin raun eða óbeint í gegnum aðra. Árið 2022 höfðu 57% svarenda annað hvort sjálf verið í þjónustu VIRK

eða þekkt einhvern tiltölulega nákominn sem hafði gert það eins og mynd 3 sýnir. Þetta hlutfall er nú komið í 60%.

Þá fjölgar hlutfallslega í hópi einstaklinga sem segjast þekkjast vel eða miðlungsvel til VIRK, fer úr 65% í fyrri mælingunni í 70% í ár sem er um 5% hækkun á þremur árum eins og mynd 4 sýnir.

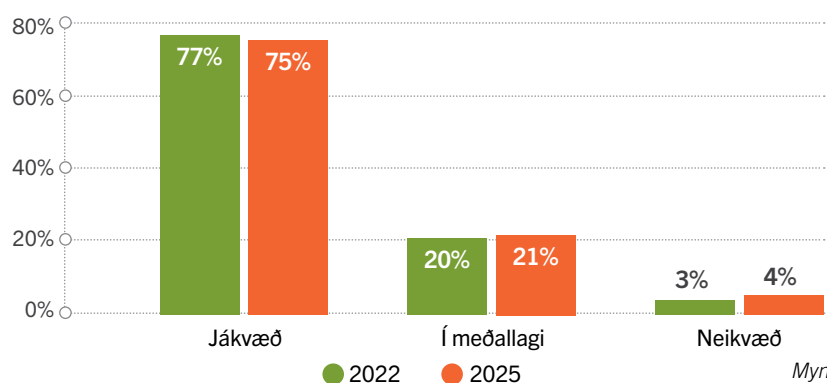
Einnig kemur fram í niðurstöðum könnunarinnar að einstaklingar sem þekkjast til sjóðsins

af eigin reynslu, eða þekkjast einhverja í nærumhverfinu sem hafa verið í þjónustu VIRK, eru talsvert líklegri en aðrir til að segja starfsemi sjóðsins mikilvæga.

Mynd 5 sýnir að af þeim sem þekkjast ekki persónulega til starfsemi VIRK telja 61% hana hafa mikla þýðingu fyrir íslenskt samfélag, borið saman við um 85% þeirra sem hafa annað hvort verið sjálfir í þjónustu eða þekkjast til þjónustu VIRK.

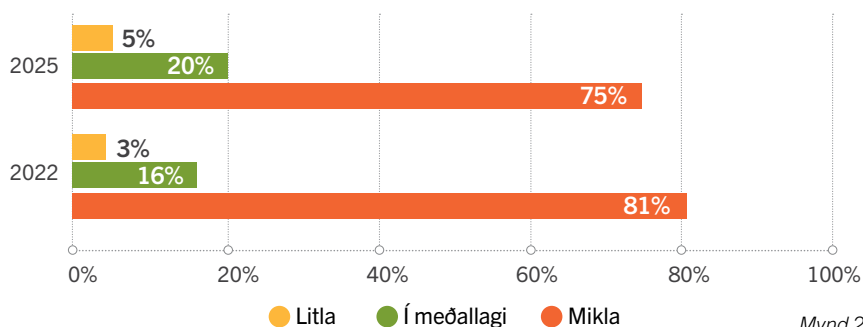


Hversu jákvæður eða neikvæður ertu gagnvart VIRK?

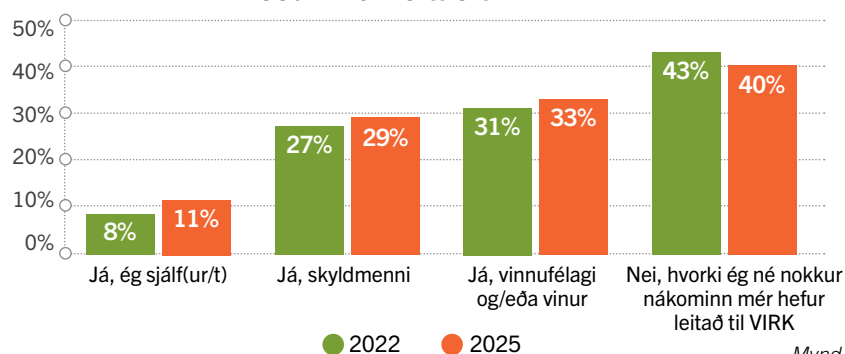


Mynd 1

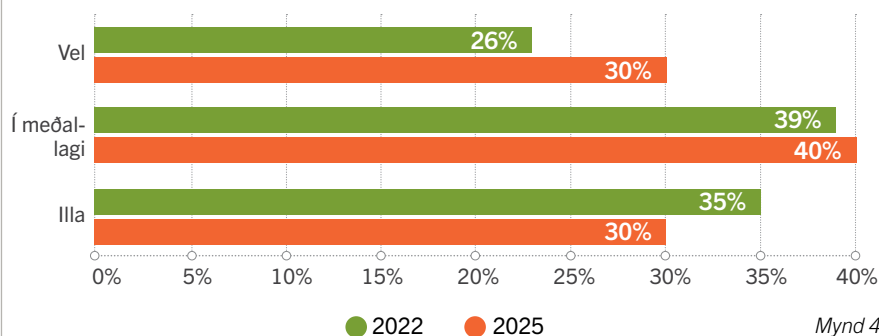
Hversu mikla eða litla þýðingu hefur starfsemi VIRK fyrir íslenskt samfélag?



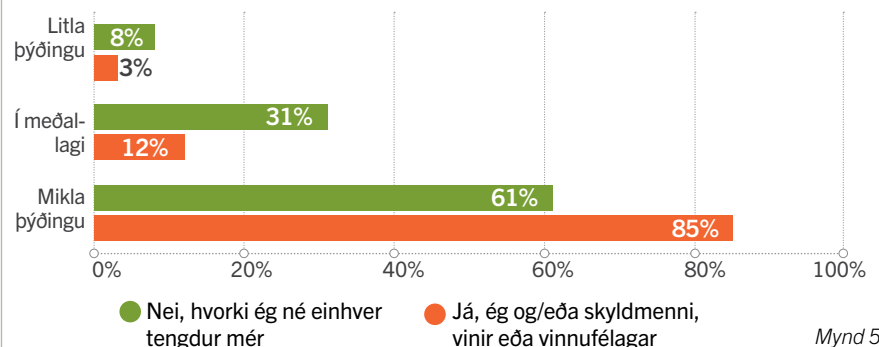
Hefur þú, skyldmenni þitt, vinnufélagi eða vinur leitað til VIRK?



Hversu vel eða illa þekkir þú til VIRK Starfsendurhæfingsjóðs?



Starfsemi VIRK hefur mikla eða litla þýðingu skipt eftir því hvort einstaklingar hafi sjálfir reynslu af VIRK



ÞÓREY EDDA HEIÐARSDÓTTIR sviðsstjóri mats og rýni hjá VIRK
GUÐRÚN RAKEL EIRÍKSDÓTTIR sviðsstjóri forvarna hjá VIRK

ÞJÓNUSTA VIÐ EINHVERFA Í STARFSENDURHÆFINGU HJÁ VIRK



MEGINMARKMIÐ VIRK ER AÐ EFLA
STARFSGETU EINSTAKLINGA MEÐ
HEILSUBREST SEM STEFNA AÐ AUKINNI
ÞÁTTTÖKU OG VIRKNI Á VINNUMARKAÐI.
ÞJÓNUSTUÞEGAR VIRK ERU GRÍÐAR-
LEGA FJÖLBREYTTUR HÓPUR SEM ER AÐ
TAKAST Á VIÐ ÝMISS KONAR ÁSKORANIR.

Einhverfir einstaklingar eiga, eins og aðrir á aldrinum 16-70 ára, fullan rétt á starfsendurhæfingu að uppfylltum skilyrðum um þjónustu hjá VIRK. Þjónustan er ávallt einstaklingsmiðuð og er færni einstaklinga metin í samhengi við heilsubrest með tilliti til hindrana og styrkleika hvers og eins.

Umfjöllun um einhverfu hefur aukist töluvert á síðastliðnum árum. Í stuttu máli sagt er einhverfa taugaproskarðskun og eins og sjá má á heimasíðu Einhverfusamtakanna er einhverfa „meðfædd og

” Mikilvægt er að vinnumhverfið sé styðjandi og að skilningur ríki á vinnustaðnum þegar kemur að einhverfu starfsfólki.

til staðar alla ævi en kemur fram með ólíkum hætti allt eftir aldri okkar, þroska og færni. Greining á fullorðinsaldri hefur færst mjög í aukana á undanförunum árum samfara aukinni þekkingu og innsýn í veruleika einhverfs fólks”¹.

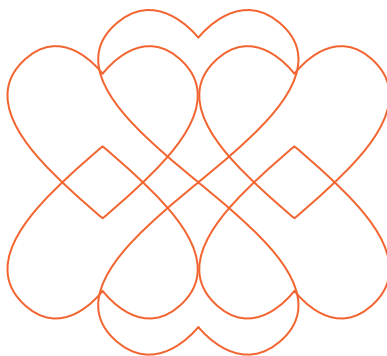
Þegar litið er til einhverfra er vissulega um afar fjölbreyttan hóp að ræða. Birtingarmynd þeirra eiginleika sem einhverfir búa yfir er einstaklingsbundin og áhrif þessara eiginleika á daglegt líf koma fram með mismunandi hætti. Þarfir einhverfra eru breytilegar eftir aldri og aðstæðum og því mikilvægt að þjónusta við einhverfa fullorðna taki mið af því. Eins þarf að líta til þess að einhverfumiðað þjónusta standi til boða fyrir alla aldurshópa í starfsendurhæfingu. Þekkt er að samsláttur er við ýmsa líkamlega sjúkdóma eins og flogaveiki og svefnvanda. Eins eru geðraskanir hjá einhverfum algengar en það getur í vissum tilfellum verið bein eða óbein afleiðing þess að lifa í óeinhverfum heimi.

Greina þarf styrkleika, áskoranir og þarfir hvers og eins

Þegar við á getur starfsendurhæfing reynst afar gagnleg þjónusta fyrir einhverfa einstaklinga sem þurfa aðstoð við að komast í vinnu við hæfi. Mikilvægt er að vinnumhverfið sé styðjandi og að skilningur ríki á vinnustaðnum þegar kemur að einhverfu starfsfólki. Markmiðið er ekki eingöngu að aðstoða fólk í vinnu heldur skiptir miklu máli að um farsæla atvinnuþátttöku sé að ræða og að í því samhengi sé litið til lengri tíma. VIRK hefur lagt áherslu á að bjóða upp á sérhæfð úrræði fyrir einhverfa í samstarfi við úrræðaaðila og atvinnurekendur. Hluti af því að veita einhverfumiðaða nálgun er meðal annars

að greina styrkleika, áskoranir og þarfir hvers og eins. Fyrir einhverfa geta þættir eins og sveigjanleg vinnuskilyrði og réttur stuðningur á vinnustað skipt afar miklu máli þegar kemur að því að ná fótfestu á vinnumarkaði.

Á Íslandi er takmarkaður aðgangur að einhverfugreiningu á fullorðinsaldri og því getur verið erfitt að átta sig á fjölda þeirra sem þurfa einhverfumiðaða nálgun í starfsendurhæfingu. Í byrjun júní 2024 var send út óformleg könnun til ráðgjafa VIRK varðandi fjölda einhverfra í þjónustu auk fleiri spurninga. Markmiðið var að kanna fjölda einhverfra í starfsendurhæfingu og hvort tækifæri væru til þess að bæta þjónustu við þennan hóp. Samkvæmt svörum ráðgjafa VIRK má gróflega áætla að fjöldi einhverfra í þjónustu VIRK í júní 2024 hafi verið um 16%, óháð því hvort formleg greining lægi fyrir um einhverfu.



Aukin sérhæfð þjónusta fyrir einhverfa í starfsendurhæfingu

Vitneskja um einhverfu hefur aukist töluvert í samfélaginu á síðastliðnum árum. VIRK hefur aukið sérhæfða þjónustu við þennan hóp á undanförunum árum, bæði í formi einstaklings- og hópúræða. Vegna aukinnar umfjöllunar og þekkingar á einhverfu hefur mikill áhugi verið til staðar hjá ráðgjöfum og sérfræðingum VIRK þegar kemur að málefnum einhverfra. Starfsfólk VIRK hefur kallað eftir fræðslu og stuðningi til að koma sem best til móts við þarfir einhverfra í þjónustu. Síðastliðin ár hefur starfsfólk meðal annars verið boðið upp á fræðslu frá Einhverfusamtökunum, vinnustofu um einhverfa í starfsendurhæfingu og fræðslu frá fagfólki með sérþekkingu á einhverfu.

Hjá VIRK er nú verið að koma á laggirnar sérstöku fagteymi sem hefur það hlutverk að skoða og meta þarfir einhverfra og gera viðeigandi ráðstafanir til að tryggja faglega þjónustu. Um er að ræða þróunarverkefni en

” VIRK hefur lagt áherslu á að bjóða upp á sérhæfð úrræði fyrir einhverfa í samstarfi við úrræðaaðila og atvinnurekendur.

teymið mun samanstanda af sérfræðingum, ráðgjöfum og atvinnulífstenglum hjá VIRK. Samhliða starfsendurhæfingu verður sérstaklega haldið utan um fjölda einhverfra í þjónustu, árangur úrræða og óskað eftir endurgjöf frá þjónustubegum varðandi ýmsa þætti í starfsendurhæfingu. Fagteymið mun einnig vera ráðgefandi og styðja annað starfsfólk VIRK eftir þörfum.

Árlega veitir VIRK styrki til virkniúrræða, rannsóknarverkefna og uppbyggingar- og þróunarverkefna sem tengjast starfsendurhæfingu. Nú í ár var sérstaklega horft til verkefna og úrræða sem sniðin eru að þörfum einhverfra einstaklinga í starfsendurhæfingu í styrkveitingum VIRK. Mun það liggja fyrir á næstu mánuðum hvaða umsóknir hljóta styrk og eru miklar vonir bundnar við að fá góðar og faglegar umsóknir sem snúa að einhverfum.

Að lokum má þess geta að eitt af verkefnum nýs forvarnasviðs VIRK verður að útbúa efni sem mun birtast á uppfærðum forvarnavef VIRK, www.velvirk.is. Tilgangurinn er meðal annars að gefa gagnleg ráð til stjórnenda sem vilja bæta eða viðhalda góðu vinnumhverfi og styðja við sitt starfsfólk. Hægt verður að nýta þann vettvang í að stuðla að aukinni þekkingu og skilningi á einhverfu á íslenskum vinnumarkaði.

Heimilidir

1. <https://www.einhverfa.is/>, tekið af vef Einhverfusamtakanna 28.2.2025.

VILBERGUR FLÓVENT SVERRISSON

HEF GÓÐA SÖGU AÐ SEGJA AF VIRK



VILBERGUR KEMUR Í STRÆTISVAGNI AÐ HITTA BLAÐAMANN. YFIR KAFFIBOLLA SEGIR HANN FRÁ HVAÐA ÚRRÆÐI HANN NÝTTI SÉR Í SAMSTARFINU VIÐ VIRK OG HVAÐ OLLI ÞVÍ AÐ HANN LEITAÐI ÞANGAÐ.

„Segja má að ég hafi leitað til VIRK eftir fjórða skiptið sem ég „brann yfir“, segir Vilbergur.

„Mér var bent á að þetta úrræði myndi henta mér af bæði lækni og sálfræðingi. Áður hafði ég tekið mér smá hlé frá vinnu og sett svo hausinn undir mig og farið af stað í vinnu aftur, það var allan tímann alltof fljótt,“ bætir hann við.

Hvenær var það að þú leitaðir til VIRK?

„Það var árið 2023 um haustið. Ég þurfti að bíða eftir samstarfinu í tvo mánuði. Fyrst fór ég á kynningarnámskeið og svo beið ég rólegur – eða þannig. Ég hef reyndar alltaf verið að flýta mér og líklegast lent í þessu endurtekið vegna þess,“ segir Vilbergur og brosir.

„Á þessum tíma ákvað ég að fara alla leið. Nýta mér alla þá hjálpi sem í boði væri. Það hafði ég aldrei gert áður. Ég var að vinna á stjórnstöðinni hjá Strætó BS og leið mjög illa en fékk mjög góða hjálpi þar og skilning

á aðstæðum mínum. Ég hafði þá unnið hjá Strætó í tvö ár í þessu starfi og áður í akstri.

Ég mætti hjá ráðgjafa VIRK sem fór með mér yfir mína sögu. Það var þægileg stund og mér fannst einhvern veginn að það væri strax tekið utan um mig. Í kjölfarið var farið yfir mína áfallasögu og úrræði kynnt eftir stuttan tíma, það er að segja það sem ráðgjafinn lagði til. Ég lét ráðgjafann talsvert ráða hvað hann teldi best í mínu tilviki.“

Og hvað taldi hann best?

„Heyrðu, nú þarf ég að líta aðeins í símann til upprifjunar,“ segir Vilbergur og dregur upp símann sinn.

„Efst á listanum hjá mér er námskeiðið „Sigrum streituna,“ hjá Primal sem er líkamsræktarstöð. Þar hélt ég áfram að sækja tíma eftir að því námskeiði lauk í boði VIRK. Þetta reyndist frábært start. Síðan fór ég á námskeiðið „Streita og kulnun – birtingarmyndir og bjargráð,“ í Heilsuklasanum á Bildshöfða. Það var eiginlega svakalega gott námskeið. Maður lærði að nýta sér verkfæri til að hjálpa sér þegar streitueinkenna varð vart. Jafnframt að laga svefn.“

Hafðir þú sofið illa í streituástandinu?

„Já, ég var lengi að sofna og var alltaf að vakna. Svefngæðin voru engin. Ég er fimmtíu og átta ára gamall og hef lengst af átt auðvelt með svefn svo þetta voru slæm viðbrögð,“ segir Vilbergur.

Var eins og hengdur upp á krók

Hvaða ráð fékkstu?

„Í báðum þessum námskeiðum var lögð áhersla á öndun og slökun ásamt því að kortleggja streituvalda, ég mætti mjög vel í öll úrræði og leit bara á þetta sem mína vinnu á þeim tíma. Ég var ekki í slökunarástandi á þessum tíma, var nánast eins og hengdur upp á krók. Áður en ég mætti á námskeiðið fór ég í sálfræðiviðtal sem meðal annars snerist um hvort þetta námskeið hentaði, ég tók próf bæði áður en ég mætti og eftir að námskeiðinu lauk. Munurinn var mjög mikill.“

Sálfræðingurinn var afskaplega ánægður með framfarir mínar. Þarna voru kortlagðir streituvaldar, hversvegna þeir komu og hvað væri hægt að gera. Námskeiðsgögnin á ég og rúlla reglulega yfir þau til þess að viðhalda jafnvægi.“

” Í báðum þessum námskeiðum var lögð áhersla á öndun og slökun ásamt því að kortleggja streituvalda, ég mætti mjög vel í öll úrræði og leit bara á þetta sem mína vinnu á þeim tíma.

Hvernig reyndist þér sálfræðiaðstoðin?

„Mjög vel. Ég var búinn að vera í samtalsmeðferð hjá sálfræðingi áður en ég fór til VIRK og hef haldið því áfram með reglulegu millibili síðan ég útskrifaðist til þess að halda mér góðum. Ég fór fyrst í kulnun árið 2015, þá var ég með eigið fyrirtæki en einn góðan veðurdag fór ég bara að grenja og gat ekki meira eftir tíu ára samfellt álag.“



Ég seldi minn hlut í fyrirtækinu og var frá vinnu skamman tíma en fór alltof fljótt af stað aftur. Þá fór ég á sjóinn, ég þurfti að vinda ofan af mér en var fljótlega komin aftur í mitt gamla umhverfi, ég er kjötiðnaðarmeistari og fór aftur að vinna sem framleiðslustjóri með sextíu til áttatíu manns undir minni stjórn. Þetta reyndi á. Ég fór aftur í kulnun og fór aftur á sjóinn.“

Hvað varð til þess að þú fórst aftur í svona ástand í þriðja skipti?

„Mér leið vel á sjónum en hélt að mér væri bara batnað og það væri ekkert mál að takast á við stjórnun í kjötiðnaði að nýju. En þar skjátlaðist mér enn og aftur. Ég hafði áður tekið meirapróf í bifreiðaakstri og keyrt eitt sumar hjá Strætó og líkað það vel. Fór til Strætó aftur og byrjaði í akstrinum en svo beðinn um að fara í flotastýringu og á stjórnstöð Strætó BS.“

Eftir tvö ár í því starfi fannst mér álagið aftur orðið yfirþyrmandi og þá fuðraði ég upp í fjórða skiptið. Þá loksins leitaði ég almennilegrar aðstoðar, sá að þetta myndi ég ekki geta lagað á stuttum tíma. Þá kom VIRK til sögunnar.“

Að setja mörk í lífi og starfi

Hvað fleira nýttir þú þér af úrræðum hjá VIRK?

„Ég fór á námskeið sem heitir: „Að setja mörk í lífi og starfi“, hjá Starfsleikni. Þetta var hópnámskeið sem byggðist á kennslu og samtölum, æfa fólki í að geta sagt nei. Ég hef alla tíð verið búngóður og átt erfitt með að segja nei – þannig er ég ekki lengur.“

Hvernig æfðir þú þig?

„Ég hafði verið mikið beðinn um að taka þátt í allskonar sjálfbóðaliðastörfum og stjórnunarstörfum en nú áskil ég mér alltaf rétt til að segja nei ef ég get ekki það sem ég er beðinn um. Þetta hefur komið sumum á óvart. Þetta er eitt af bjargráðunum, að segja nei. Ef þú segir alltaf já þá ertu komin með svo mikið af verkefnum að þú keyrir þig í klessu. Ég viðurkenni að ég hef viljað stjórna en í dag vil ég ekki stjórna, legg áherslu á það.“

Hélt ég væri alltaf með bestu lausnirnar

Af hverju vildir þú endilega stjórna?

„Ég hélt alltaf að ég væri með bestu lausnirnar en hef komist að því að svo er ekki,“ segir Vilbergur og hlær.

Hvað viltu segja um samstarfið við VIRK?

„Ég vil þakka VIRK og mínum ráðgjafa fyrir þau ráð, úrræði og námskeið sem ég fékk á þeirra vegum. Ég get hiklaust mælt með þessari þjónustu. Án hennar væri ég líklega ekki á þeim stað sem ég er í dag.“

Nú líður mér vel, hættur að vera of duglegur en sinni mínu starfi sem bílstjóri hjá Strætó vel. Þess má geta að fyrirtækið reyndist mér gríðarlega vel í að breyta mínu starfi í það sem hentaði mér best. Sama má segja um konuna mína, börn, fjölskyldu og vini sem hafa staðið gríðarlega vel við bakið á mér og hvatt mig áfram. Takk fyrir mig.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

JÓSEF SIGURÐSSON dósent við Hagfræðideild Stokkhólmsháskóla

HVAÐ KOSTAR KULNUN? EFNAHAGSLEG ÁHRIF VINNUTENGDRAR STREITU

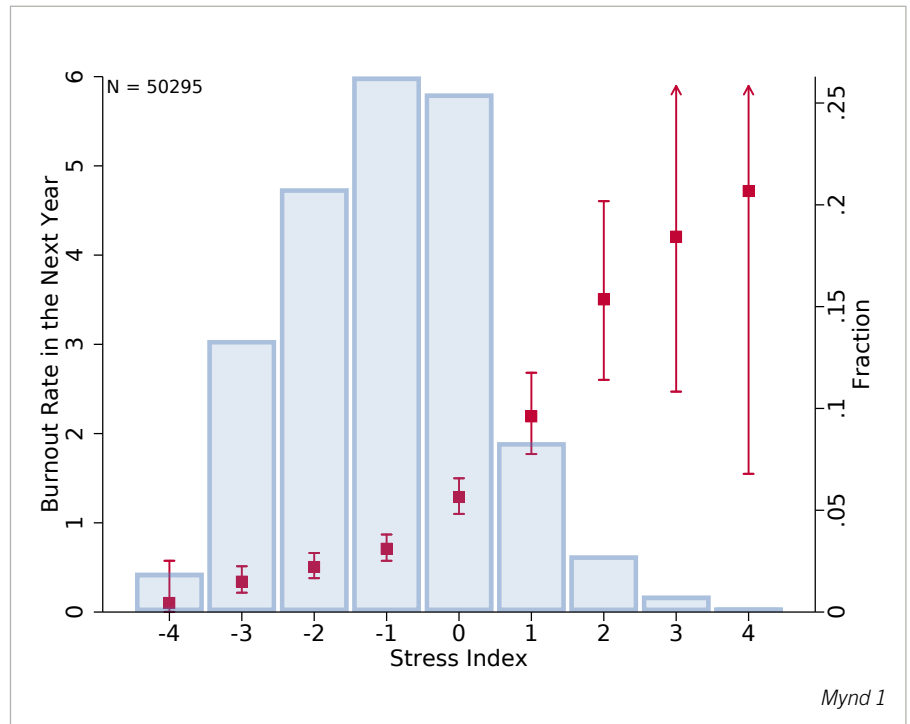


EF HORFT ER YFIR NOKKRA ÁRATUGI ER LJÓST AÐ GEIPILEGAR BREYTINGAR HAFA ORÐIÐ Á ATVINNU OG VINNUMÖRKUÐUM UM ALLAN VESTRÆNAN HEIM. TVÆR GRUNDAVALLARBREYTINGAR STANDA UPPÚR.

Í fyrsta lagi hefur eðli starfa breyst með tækniframförum (Autor o.fl., 2024). Störf hafa orðið sveigjanlegri og mörg störf er nú hægt að vinna nánast hvar sem er og hvenær sem er, sem gerir mörkin milli vinnu og einkalífs óskýrari. Tækniframfarir hafa jafnframt valdið því að álag við vinnu hefur breyst úr því að vera að megninu til líkamlegt yfir í að vera að mestu leyti andlegt (Autor o.fl., 2003).

Í öðru lagi hefur samsetning vinnuaflsins breyst. Með aukinni atvinnupátttöku kvenna eru nú tveir útvinnandi í flestum fjölskyldum, sem sinna bæði sínu starfi og skyldum heima fyrir (Goldin, 2006).

Prátt fyrir þessar breytingar á vinnumarkaði og að stjórnvöld víðs vegar hafi byrjað að bregðast við, hafa efnahagslegar afleiðingar aukinnar vinnutengdrar streitu lítið verið rannsakaðar.



Samhliða þessum breytingum sýna mælingar að streita hefur vaxið jafnt og þétt. Gallup hefur framkvæmt könnun á streitu á heimsvísu þar sem starfsfólk er spurt hvort það hafi upplifað mikla streitu daginn á undan (Gallup, 2023). Frá árinu 2009 til ársins 2023 hækkaði hlutfall þeirra sem svara því játandi úr 30% í 44%.

Sérfræðingar hafa vaxandi áhyggjur af þessari þróun og þeim afleiðingum sem hún kann að hafa. Ein birtingarmynd streitu er að fjöldi starfsfólks fer í kulnun ár hvert. Sálfræðingar hafa í meira en 50 ár rannsakað neikvæð áhrif streitu og hvernig viðvarandi streita getur leitt til kulnunar (Freudenberger, 1974; Maslach, 1976; Maslach og Leiter, 2022). Frá árinu 2000 hafa ný Evrópulönd með sterk velferðarkerfi, t.d. Holland og Svíþjóð, nýtt þessar rannsóknir til að þróa sjúkdómsgreiningu á kulnun og innleiða hana í sín sjúkratryggingakerfi (Lastovkova o.fl., 2018).

Prátt fyrir þessar breytingar á vinnumarkaði og að stjórnvöld víðs vegar hafi byrjað að bregðast við, hafa efnahagslegar afleiðingar aukinnar vinnutengdrar streitu lítið verið rannsakaðar. Tölur sýna þó að umfang kulnunar er slíkt að mikilvægt er að veita því sérstaka athygli. Sem dæmi fóru árið 2019 rúmlega 1% starfsmanna í Svíþjóð í veikindaleyfi vegna kulnunar, og námu heildargreiðslur vegna þessa um helmingi af öllum atvinnuleysisbótum það ár.

Í nýlegri rannsókn skoðum ég og meðhöfundar mínir áhættuþætti kulnunar og metum efnahagslegan kostnað hennar (Nekoei, Sigurdsson og Wehr, 2024). Greining okkar byggir á gögnum frá Svíþjóð um læknisfræðilegar greiningar og veikindaleyfi frá starfi á árunum 2006 til 2020, sem samkeyrð hafa verið við ýmsar stjórnsýsluskrár. Mikilvægt er að taka fram að í rannsókn okkar mælum við kulnun þannig að einstaklingur hafi verið greindur með streitutengdan sjúkdóm og fari í veikindaleyfi í að minnsta kosti 14 daga. Þessi stutta grein tæpir á nokkrum af niðurstöðum þeirrar rannsóknar.

Streita og kulnun

Vinnustreita er, samkvæmt skilgreiningu, meginorsök kulnunar. Til að varpa ljósi á þetta samband notum við gögn um streitueinkenni úr sænsku vinnuumhverfiskönnuninni. Við byggjum á læknisfræðilegum greiningarskýrðum fyrir einkennum kulnunar og búum til vísitölu streitueinkenna. Vísitalan tekur gildi frá -4 til 4, þar sem einstaklingar sem ekki sýna nein streitueinkenni fá gildið -4 og einstaklingar sem sýna öll einkenni fá gildið 4.

Mynd 1 sýnir sambandið milli þessarar vísitölu og líkindanna á kulnun árið eftir. Eins og myndin sýnir er sterk jákvæð fylgni milli vinnustreitu og kulnunar í kjölfarið. Meðal þeirra sem sýna engin streitueinkenni eru líkurnar nánast 0%. Hins vegar aukast líkurnar stigvaxandi með auknum

einkennum streitu, og meðal þeirra sem sýna öll einkenni mikillar vinnustreitu eru líkurnar á kulnun árið eftir um 5%.

Streituvaldandi störf og streitupól starfsmanna

Þó streita auki hættuna á kulnun er ekki ljóst hvort sú hættu sé sú sama fyrir alla. Þar kemur tvennt til. Annars vegar eru störf í eðli sínu ólík og sum störf valda meiri streitu en önnur. Hins vegar eru einstaklingar ólíkir í því hversu vel þeir þola streitu. Spurningin er því hvort ólík áhætta á kulnun endurspeglir ólík störf, ólíka einstaklinga eða blöndu af báðum. Til að svara þessari spurningu nýtum við gögn um streitupólskröfur starfa og streitupól einstaklinga. Bandaríski O*NET gagnagrunnurinn inniheldur miklar upplýsingar um einkenni starfa, verkefni og kröfur, þar með talið streitupólskröfur. Gögn um streitupól einstaklinga fáum við úr gagnagrunnum sænska hersins. Við 18 ára aldur fara sænskir karlmenn í gegnum umfangsmikil próf vegna herskylduskráningar þar sem margvíslegir eiginleikar eru metnir með prófum og í sálfræðimati. Eitt af því sem sálfræðingar sænska hersins leggja mat á er streitupól einstaklinga.

Mynd 2 sýnir samband þessara tveggja þátta við líkurnar á kulnun. Myndin sýnir að starfsmenn með lágt streitupól eru mun líklegri til að fara í kulnun en þeir sem hafa meira streitupól, og á það sérstaklega við ef

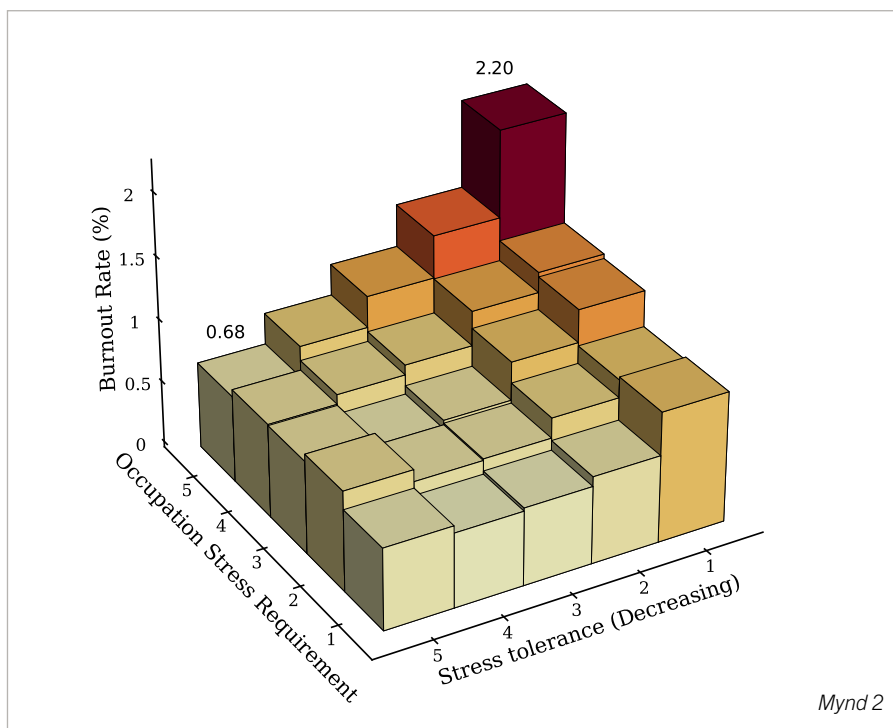
þeir gegna streituvaldandi störfum. Meðal þeirra sem starfa í hástreitustörfum eru líkurnar á kulnun þrefalt hærra meðal þeirra sem hafa lægst streituþol, borið saman við þá sem eru streituþolnastir.

Hvað kostar kulnun?

Starfsmenn sem fara í kulnun verða fyrir verulegu tekjutapi. Í samanburði við samanburðarhóp sambærilegra starfsmanna, sem annaðhvort fara aldrei í kulnun eða gera það síðar, hefur kulnun neikvæð, umtalsverð og viðvarandi áhrif á vinnutekjur. Eins og sýnt er á mynd 3 mælist tekjutapið tæplega 15% í kjölfar kulnunar. Í upphafi endurspeglar þetta fjarveru frá vinnu vegna veikindaleyfis, sem varir að jafnaði í um þrjá mánuði, en tekjutapið er viðvarandi og sjö árum síðar mælist það enn um 12%. Þar kemur tvennt til. Helmingur tekjutapsins endurspeglar brottfall einstaklinga af vinnumarkaði en hinn helmingurinn langvarandi áhrif á framleiðni þeirra sem halda áfram að starfa, m.a. vegna færslu í önnur störf eða minnkaðs starfshlutfalls. Þótt almannatryggingar dragi úr tekjutapinu með veikindagreiðslum og öðrum tilfærslum, mælist langvarandi tap í ráðstöfunartekjum þeirra sem fara í kulnun meira en 6%.

Við rannsókom enn fremur hvernig áhrif kulnunar ná út fyrir einstaklinginn sjálfan og hafa áhrif á fjölskyldur þeirra. Þegar litið er á maka kemur í ljós kynjamunur. Kvenkyns makar þeirra sem fara í kulnun verða fyrir tafarlausu og viðvarandi tekjutapi upp á 4,0%, á meðan áhrifin á tekjur karlkyns maka eru mun minni, eða 1,1%. Þegar foreldrar fara í kulnun á námsárum barna sinna hefur það einnig neikvæð áhrif á árangur barnanna á samræmdum prófum og á líkurnar á því að þau fari í framhaldsskóla. Líkur á framhaldsskólagöngu minnka um 2,5 prósentustig eða sem samsvarar um 8% minni líkum í samanburði við börn foreldra sem ekki upplifa kulnun á námsárum barna sinna.

Þegar litið er heildrænt á áhrif kulnunar – bein áhrif á einstaklinga, áhrif á fjölskyldur þeirra og afleiðd áhrif á framleiðni – metum við að kulnun hafi valdið 2,3% tapi á heildarlaunatekjum í Svíþjóð árið 2019. Þetta mat er þó líklega vanmat á raunverulegu langtímatapi, þar sem gögn um greinda kulnun ná aðeins aftur til ársins 2006. Við spáum því að þetta tap muni aukast í 3,5% í jafnvægi, ef aðstæður haldast óbreyttar frá árinu 2019.



Mynd 2

Hvernig má fyrirbyggja kulnun?

Hagrænn kostnaður vegna vinnutengdrar streitu er verulegur og tekjutap vegna kulnunar er mikið. Það er því til mikils að vinna með forvörnum sem, líkt og á við um önnur geðræn vandamál, eru áhrifaríkari en meðferð við kulnun (Tetrick and Winslow 2015, Aust et al. 2023). Árangurinn af forvörnum veltur hins vegar á getu til að auðkenna einstaklinga í áhættuhópi (Demerouti et al. 2021).

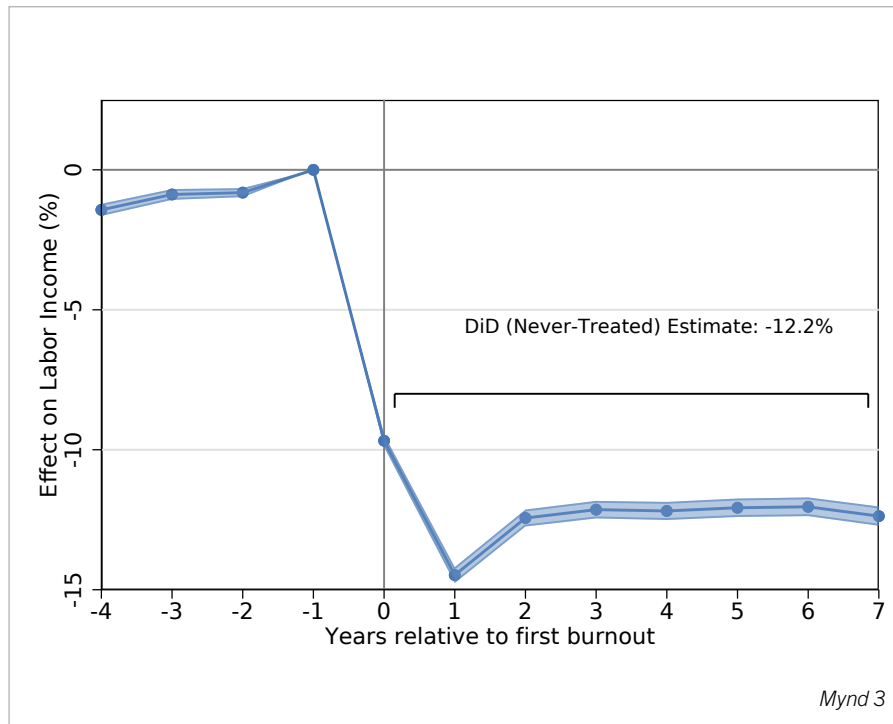
Við notum vélnámslíkan til að spá fyrir um líkur á kulnun. Spáin byggir á gríðarmiklu magni skráargagna um einstaklinga, s.s. um lýðfræðilega þætti, menntun, starfsreynslu, læknisfræðilegar greiningar og veikindi. Líkanið spáir rétt fyrir um líkur á kulnun eitt ár fram í tímann í um 82% tilfella, miðað við þör einstaklinga þar sem annar einstaklingurinn fer í kulnun en hinn ekki. Við sýnum hins vegar að rauntímaupplýsingar um streitu innihalda viðbótarupplýsingar umfram það sem fæst úr skráargögnum og auka þannig spágetuna enn frekar.

Niðurstöðurnar sýna raunar að spá sem byggir á einföldum upplýsingum um kyn, aldur og menntun, að viðbættum rauntímaupplýsingum um streitu, er nákvæmari enspásembyggir á næröllum skráargögnum um einstaklingana sem við höfum aðgang að. Þetta er sérstaklega áhugavert í ljósi þess hve einfalt og ódýrt getur verið að safna slíkum upplýsingum. Reyndar safnar stór

”Þó streita auki hættuna á kulnun er ekki ljóst hvort sú hætta sé sú sama fyrir alla.

hluti evrópskra fyrirtækja nú þegar slíkum upplýsingum um starfsmenn sína (Howard o.fl., 2022) en slíkar upplýsingar eru lítið notaðar í forvörnum.

Við hönnum líkan af forvarnakerfi og metum ábata þess að nýta rauntímaupplýsingar um streitu starfsmanna í slíkum forvörnum. Við notum mat okkar á efnahagslegum kostnaði einstaklinga vegna kulnunar og spá um líkur á kulnun til að meta hagkvæmstu stærð slíks forvarnakerfis. Kostnaðar- og ábatagreining sýnir að hagkvæmasta stærð kerfisins minnkar um helming og hreinn ábati þess eykst 2,5-falt þegar rauntímaupplýsingar um streitu eru notaðar til að auðkenna einstaklinga í áhættuhópi. Ábatinn felst annars vegar í því að spáin er betri í að auðkenna þá sem raunverulega eru í hættu á kulnun og draga þannig úr kostnaði þeirra, og hins vegar í því að betri spá dregur úr umfangi kerfisins með tilheyrandi kostnaðarlækkun.



” Kulnun hefur neikvæð og varanleg áhrif á framleiðni einstaklinga og getu þeirra til að sinna störfum sínum, með tilheyrandi tekjutapi fyrir einstaklingana sjálfa og kostnaði fyrir fyrirtæki og hið opinbera.

Stefnumörkun og nýting upp-lysinga til að draga úr kulnun

Niðurstöður okkar benda til þess að vinnutengd streita hafi í för með sér verulegan efnahagslegan kostnað. Kulnun hefur neikvæð og varanleg áhrif á framleiðni einstaklinga og getu þeirra til að sinna störfum sínum, með tilheyrandi tekjutapi fyrir einstaklingana sjálfa og kostnaði fyrir fyrirtæki og hið opinbera. Það er því mikið í húfi að draga úr þessum kostnaði.

Niðurstöður okkar sýna jafnframt að líkurnar á kulnun aukast þegar einstaklingar með lágt streitupól veljast í streituvaldandi störf, og að hægt er að spá fyrir um kulnun með nokkurri nákvæmni. Af þessu má ráða að umtalsverð tækifæri felist í frekari stefnumörkun til að draga úr líkum á kulnun. Reynslan sýnir að með stefnumótun og tækniþróun hefur fyrirtækjum tekist að gera mörg störf öruggari og auðveldari, sem hefur leitt til fækkunar vinnuslysa. Þetta gefur vísbendingu um að stjórnendur og mannauðsstjórar geti með markvissri nýtingu upplýsinga um starfsfólk, bæði varðandi eiginleika þess og rauntímaupplýsingar um streitu, miðlað einstaklingum í störf við hæfi og stýrt álagi betur. Slík nálgun gæti reynst árangursrík leið til að draga úr kulnun, með tilheyrandi ávinningi fyrir starfsfólk, fyrirtæki og samfélagið í heild.

Heimildir

Aust, B., Møller, J. L., Nordentoft, M., Frydendall, K. B., Bengtsen, E., & Jensen, A. B. (2023). „Workplace stress management interventions and health promotion.“ *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 49, 315.

Autor, D. H., Chin, C., Salomons, A., & Seegmiller, B. (2024). „New frontiers: The origins and content of new work, 1940–2018.“ *The Quarterly Journal of Economics*.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). „The skill content of recent technological change: An empirical exploration.“ *The Quarterly Journal of Economics*, 118(4), 1279–1333.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C., & Breevaart, K. (2021). „New directions in burnout research.“ *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691.

Freudenberger, H. J. (1974). „Staff burn-out.“ *Journal of Social Issues*, 30, 159–165.

Gallup (2023). „State of the global workplace.“ Retrieved April 8, 2024.

Goldin, C. (2006). „The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family.“ *American Economic Review*, 96(2), 1–21.

Howard, A., Antczak, R., & Albertsen, K. (2022). Third European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER 2019): Overview report: How European workplaces manage safety and health. Publications Office of the European Union.

Lastovkova, A., Carder, M., Rasmussen, H. M., Sjøberg, L., de Groene, G. J., Sauni, R., Vevoda, J., Vevodova, S., Lasfargues, G., Svartengren, M., et al. (2018). „Burnout syndrome as an occupational disease in the European Union: An exploratory study.“ *Industrial Health*, 56, 160–165.

Maslach, C. (1976). „Burned-out.“ *Human Behavior*, 5, 16–22.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The burnout challenge*. Harvard University Press.

Nekoei, A., Sigurdsson, J., & Wehr, D. (2024). „The economic burden of burnout.“ CEPR Discussion Paper 19091.

Tetrick, L. E., & Winslow, C. J. (2015). „Workplace stress management interventions and health promotion.“ *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 583–603.

JÓNÍNA WAAGFJÖRD sviðsstjóri ráðgjafar og atvinnutengingar hjá VIRK

HVAÐ GETUM VIÐ GERT TIL AÐ STYÐJA STARFSFÓLKID OKKAR?



ÞAÐ HEFUR LENGI VERIÐ VITAÐ
AÐ GÓÐ VINNA HEFUR JÁKVÆÐ
ÁHRIF Á HEILSU EINSTAKLINGA
SEM GERIR ÞEIM KLEIFT AÐ VERA
AFKASTAMIKLIR Í VINNUNNI¹.
ÞÁ ERU MÖRG DÆMI UM ÞAÐ AÐ
HEILSUBRESTUR KOMI EKKI Í VEG
FYRIR AÐ EINSTAKLINGAR SÉU
VIRKIR Á VINNUMARKAÐINUM.

Rannsóknir hafa sýnt að það að vera utan vinnumarkaðar vegna atvinnuleysis
eða heilsubrests getur tengst ýmsum heilsufarslegum og félagslegum vanda-
málum svo sem lélegri líkamlegri heilsu og vanlíðan². Það er því mikilvægt að
lögð sé áhersla á að gera starfsfólki kleift að vera áfram í vinnunni ef það getur
það og innleiða ýmsa verkferla sem aðstoða vinnuveitendur við að átta sig á
hvaða starfsfólk þurfi mögulega á aðstoð að halda til þess.

Nú er almennt viðurkennt mikilvægi þess að hafa möguleika á því að breyta verkferlum, vinnutíma og/eða aðlaga vinnustaðinn að skertri starfsgetu starfsmanna til að auðvelda þeim veru í vinnunni og einnig þegar kemur að endurkomu til vinnu. Þessi breyting á hugsunarhætti hefur gert mörgum einstaklingum með skerta starfsgetu kleift að halda áfram að vinna auk þess sem sýnt hefur verið fram á að slíkir verkferlar draga úr kostnaði fyrirtækja³.

Stuðningur á vinnustað

Vinnustaðurinn getur boðið upp á ýmsar áætlanir og vinnulag til að styðja við veru starfsfólks í vinnunni auk þess að styðja við árangursríka endurkomu til vinnu hjá starfsfólki sem hefur verið fjarverandi vegna veikinda eða slysa. Þessir verkferlar hafa það að markmiði að draga úr eða koma í veg fyrir fjarveru starfsfólks frá vinnustað og koma þannig í veg fyrir þennan neikvæða vítahring sem verður oft við slys og/eða sjúkdóma.

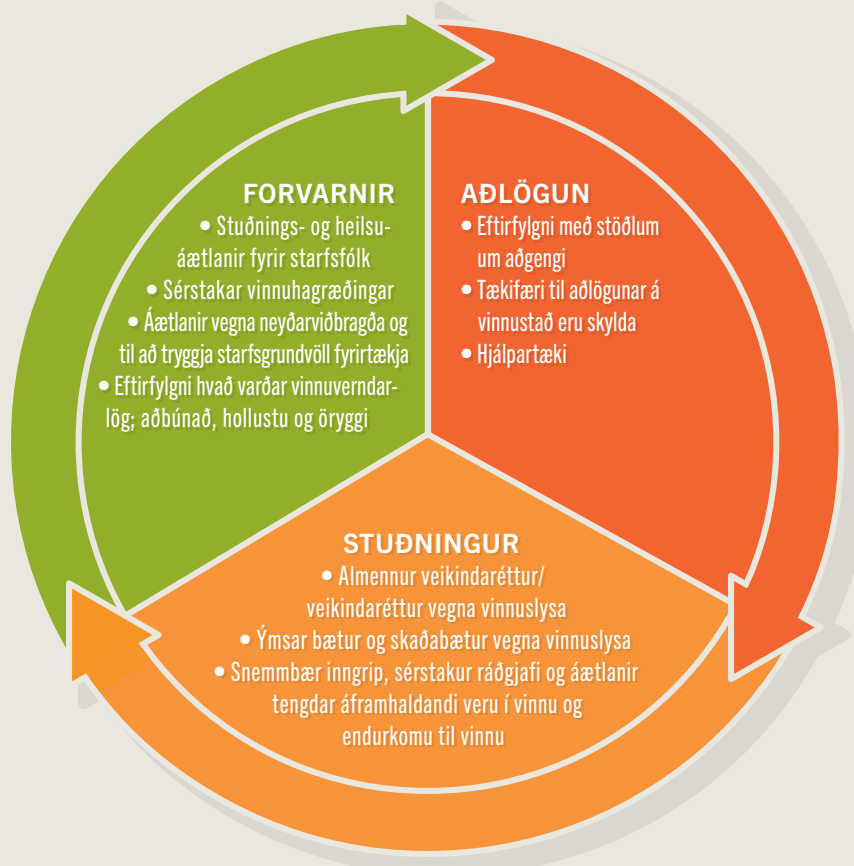
Til að þetta geti átt sér stað þarf vinnustaðurinn fyrst og fremst að vera viljugur og sveigjanlegur til að koma til móts við starfsmanninn þegar kemur að því að finna

lausnir við að aðlaga vinnuumhverfið að honum. Rannsóknir hafa sýnt að þegar vinnustaðurinn er hluti af ferlinu og setur af stað markvissar íhlutanir, þá næst betri árangur en þegar honum er haldið utan við ferlið⁴.

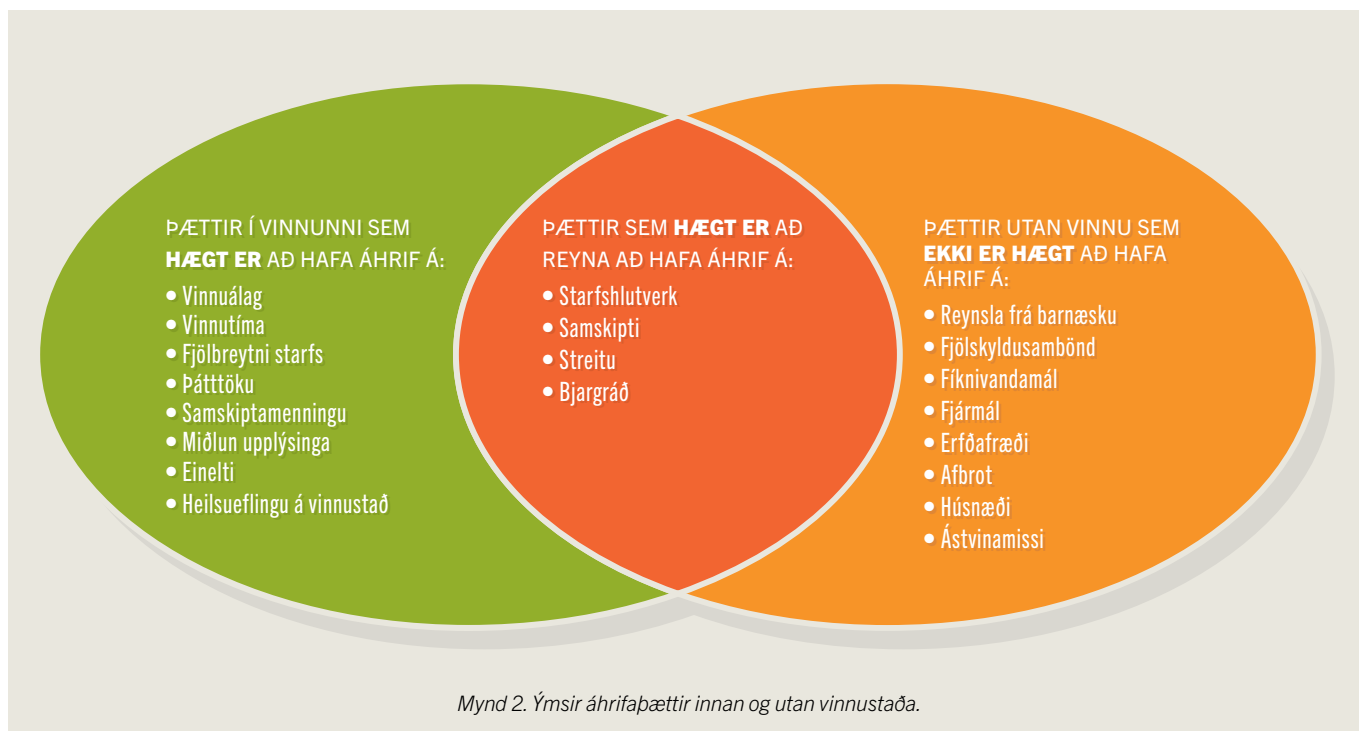
Pieper og félagar⁵ skoðuðu kerfisbundið ýmsar rannsóknir á inngripum á vinnustað í tengslum við heilsuefandi vinnustaði og bentu niðurstöður rannsókna til þess að inngrip eins og það að stunda æfingar, þjálfun og bjóða upp á fræðslu sem og notkun stillanlegra skrifborða og stóla gætu dregið úr verkjum og einkennum hjá starfsfólki sem er 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.

Lögd er áhersla á þrjá undirstöðuþætti sem miða að því að draga úr fjarveru starfsfólks frá vinnustað vegna veikinda og/eða slysa en þeir eru; forvarnir, aðlögun og stuðningur⁶. Mynd 1 sýnir tengsl milli þessara þátta en innan hvers þátar eru síðan ákveðnir verkferlar á vinnustað sem styðja við ferlið.

” Vinnustaðurinn getur boðið upp á ýmsar áætlanir og vinnulag til að styðja við veru starfsfólks í vinnunni auk þess að styðja við árangursríka endurkomu til vinnu hjá starfsfólki sem hefur verið fjarverandi vegna veikinda eða slysa.



Mynd 1. Þrír undirstöðuþættir sem mikilvægir eru til að draga úr fjarveru starfsfólks.



Rannsóknir hafa sýnt að aðlögun á vinnustað eykur líkurnar á því að starfsmenn með skerta starfsgetu geti tekið þátt á vinnumarkaði⁷. Þá eykur aðlögun einnig líkurnar á því að starfsfólk haldist í vinnu, njóti starfsánægju og skili árangri á vinnustað^{8,9}.

Viðeigandi aðlögun fyrir starfsmann á vinnustað felst almennt í að breyta verkefnum, vinnutíma eða vinnuaðstöðu sem ekki eru þó talin of íþyngjandi fyrir hlutaðeigandi vinnuveitanda. Með því að koma til móts við starfsmanninn með aðlögun eftir því sem hægt er getur starfsmaður með skerta starfsgetu átt betri möguleika á að framkvæma vinnu sína á skilvirkan og afkastamikinn hátt og það gefur honum tækifæri til að geta notið sama ávinnings og forréttinda af vinnu sinni og annað starfsfólk.

Rannsóknir hafa sýnt að meirihluti aðgerða vegna aðlögunar á vinnustað kosti vinnuveitandann oft mjög lítið og stundum ekkert, á meðan þær hafa þau jákvæðu áhrif að auka framleiðni og almenna velferð á vinnustaðnum⁸. Það voru einnig niðurstöður rafrænnar þversniðskönnunar meðal íslenskra fyrirtækja sem VIRK gerði árið 2018 en þar kom í ljós að hjá 88% fyrirtækja sem höfðu ráðið einstaklinga með skerta starfsgetu í vinnu, þá þurfti ekki að gera neina aðlögun eða breytingar á vinnustaðnum sjálfum vegna ráðninganna¹⁰.

” Viðeigandi aðlögun fyrir starfsmann á vinnustað felst almennt í að breyta verkefnum, vinnutíma eða vinnuaðstöðu sem ekki eru þó talin of íþyngjandi fyrir hlutaðeigandi vinnuveitanda.

Mun algengara var að fyrirtæki hefðu þurft að breyta starfinu sjálfu eins og t.d. með því að auka leiðbeiningar um starfið (34%), gefa tækifæri á sveigjanlegum vinnutíma (28%), lækka starfshlutfallið (23%), breyta starfsskyldum (23%), breyta verkstjórn (14%) og/eða fjölga stöðugildum (9%).

Fjarverustjórnun

Áhrifarík fjarverustjórnun (eða viðverustjórnun eins og sumir vilja tala um) er eitt af þeim tækjum sem hægt er að nýta til að átta sig á hvaða starfsmenn eru að ströggla í vinnunni og þurfi aðstoð. Rannsóknir hafa sýnt að þeir starfsmenn sem eru með mestu fjarveruna eru einnig þeir sem segjast mæta í vinnuna „veikir“ en þetta eru þeir starfsmenn sem eru í mestri hættu á að fara af vinnumarkaði vegna veikinda¹¹.

Finna þarf jafnvægi milli þess að veita starfsfólki sem glímur við heilsuþrest stuðning til að auðvelda því veruna í vinnunni eða styðja við endurkomu þess til vinnu og að leysa þann vanda sem skapast getur á vinnustaðnum vegna þessa, meðal annars varðandi breytingar á verkefnum, álag á annað starfsfólk og afleysingar.

Markviss fjarveruskráning er mikilvæg til að stjórnendur geti áttað sig á hverjir eru mögulega að glíma við vandamál sem valda aukinni fjarveru frá vinnustað. Þeir hafa þá tækifæri til að koma til móts við starfsmanninn og koma þá inn fyrr með aðstoð og lausnir eins og við á og auðvelda þannig starfsfólki að vera áfram í vinnunni. Í þróunarverkefni sem hét Virkur Vinnustaður¹² og var á vegum VIRK var þróað sérstakt lykiltölublað við skráningu lykiltalna fjarveru og var það unnið í samstarfi við vinnustaðina í verkefninu¹³.



Lykiltölublaðið er hannað í kringum fjölda virkra vinnudaga á stöðugildi á ári en hægt er að skoða fjarveru á t.d. 3ja eða 6 mánaða tímabili með því að breyta þessari tölu allt eftir því hver þörfin er. Í stuttu máli þá geta niðurstöður gefið upplýsingar um hvort um vandamál vegna skammtímafjarveru er að ræða á vinnustaðnum en þá er meðaltíðni fjarveru á starfsmann há. Ef um mögulegt vandamál vegna langtímafjarveru er að ræða þá er hægt að skoða meðalfjölda veikindadaga á stöðugildi sem er þá hér.

Mikilvægt er að innleiða öfluga fjarverustefnu sem á við um allt starfsfólk vinnustaðarins¹⁴. Þar kemur fram m.a. hvenær og hvernig eigi að tilkynna fjarveru og hvernig hún er skráð. Í stefnunni kemur fram hver viðmið vinnustaðarins eru þegar kemur að fjölda veikindadaga og/eða fjölda fjarveruskipta á ákveðnu tímabili og hvernig tekið er á málum ef farið er fram yfir þau viðmið sem sett hafa verið í stefnunni. Einnig á að koma fram hver stefna vinnustaðarins sé þegar kemur að endurkomu til vinnu eftir langtímoveikindi, hvernig halda eigi sambandi við fjarverandi starfsmann og upplýsingar um samtal um endurkomu til vinnu.

Fjarverusamtöl geta verið úrræði sem vinnustaðir nýta sér og kemur það þá fram í fjarverustefnunni. Fjarverusamtöl geta verið annað hvort samtal vegna skamm-

” Markviss fjarveruskráning er mikilvæg til að stjórnendur geti áttað sig á hverjir eru mögulega að glíma við vandamál sem valda aukinni fjarveru frá vinnustað.



tímafjarveru eða samtal um endurkomu til vinnu eftir fjarveru vegna veikinda eða slysa.

Fjarverusamtal vegna skammtímafjarveru er notað þegar starfsmaður hefur farið fram yfir viðmiðin sem sett eru í fjarverustefnunni¹⁵. Þar gefst tækifæri til að ræða aðstæður á vinnustað sem geta haft áhrif á líðan og/eða mætingu starfsmanns en í þeim samtölum gefst yfirmanni mögulega tækifæri á að finna þá sem eiga erfitt með að sinna vinnu sinni og veita þeim viðeigandi stuðning.

Í samtali um endurkomu til vinnu, sem er samtal um vinnuumhverfi og líðan í starfi, má byrja að undirbúa starfsmann fyrir endurkomu til vinnu og skoða hvað hægt er að gera til að undirbúa vinnustaðinn og samstarfsfólk til að tryggja árangursríka endurkomu til vinnu¹⁶. Þarna gefst einnig tækifæri til að benda starfsmanninum á að leita sér frekari aðstoðar innan heilbrigðiskerfisins eða í starfsendurhæfingu ef bataferlið er ekki að ganga sem skyldi. Í slíku samtali er hægt að greina þær hindranir og undirliggjandi vandamál sem geta verið að hindra endurkomu til vinnu en í viðtalinu er einnig hægt að veita stuðning þar sem við á.

Sjúkdómar eru einkamál og ber starfsmanni ekki skylda til að gefa upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál í þessum samtölum en fjarveran hefur áhrif

á vinnustaðinn og hana þarf að ræða. Fjarverusamtölin, bæði skammtíma-fjarverusamtöl og samtöl um endurkomu til vinnu gefa því stjórnandanum tækifæri til að koma að málinu snemma og aðstoða starfsmanninn eins og mögulegt er þannig að hann geti verið áfram í vinnunni eða snúið fyrr aftur til vinnu.

Þessi samtöl tryggja að fjarverustjórnunin sé skipulagður ferill sem er samræmdur, skýr og sanngjarn. Þannig eru fjarverusamtölin partur af forvarnahlutverki fjarverustefnunnar og eru til góðs fyrir bæði starfsmanninn sem og vinnustaðinn.

Hvernig stuðlum við að jákvæðri heilsu/geðheilsu á vinnustaðnum?

Margir þættir á vinnustað og utan hans geta haft áhrif á heilsu okkar. Mikilvægt er að yfirmaður einbeiti sér að því að reyna að hafa áhrif á þá þætti í vinnunni sem hægt er að haft áhrif á en einblíni ekki á þá þætti sem eru utan hans áhrifsviðs, sjá mynd 2.

Geðræn vandamál geta komið fram skyndilega vegna áhrifa frá tilteknum atburði eða atviki, eða þau geta þróast smám saman yfir ákveðið tímabil. Talið er að einn af hverjum fjórum glími við geðræn vandamál á lífsleiðinni en geðraskanir eru einnig algengasta orsök örorku á Íslandi. Þau sem mæta í vinnu þrátt fyrir að þeim líði illa eru afkastaminni og þurfa þá oft á aðstoð að halda þannig að þau geti skilað eðlilegum afköstum í vinnunni. Þetta veldur auknum kostnaði hjá fyrirtækjum.

Eins og fyrr segir þá hafa rannsóknir sýnt að löng fjarvera frá vinnumarkaði ógnar heilsu og lífsgæðum einstaklinga meira en margir lífshættulegir sjúkdómar¹. Þátttaka á vinnumarkaði hefur almennt jákvæð áhrif á bæði líkamlega og andlega heilsu einstaklinga — einnig þeirra sem glíma við varanlegan heilsubrest af einhverjum toga. Rannsóknir hafa einnig sýnt að fordómar og neikvæð viðhorf virðast skerða lífsgæði og batahorfur einstaklinga sem þjást af geðrænum vandamálum¹⁷.

Tölur frá VIRK Starfsendurhæfingarsjóði sýna að geðræn vandamál eru önnur algengasta ástæðan, ásamt stoðkerfisvandamálum, fyrir langtíma fjarveru af vinnumarkaði. Það er því góður upp-hafspunktur þegar veita á starfsfólki stuðning að taka á líkamlegum og geðrænum vandamálum á sama hátt. Hér hafa góðir og öflugir

” Það eru nokkur ákveðin atriði sem stjórnendur geta haft í huga til að stuðla að jákvæðri geðheilsu hjá starfsfólki sínu.

stjórnendur mikil áhrif. Þeir eru meðvitaðir um vandamál starfsmanna sinna og sýna þeim hluttekningu.

Það eru nokkur ákveðin atriði sem stjórnendur geta haft í huga til að stuðla að jákvæðri geðheilsu hjá starfsfólki sínu. Fyrst og fremst er mikilvægt að þekkja „merkin“, en algeng einkenni sem geta gefið til kynna að eitthvað sé að eru t.d. aukin óútskýrð fjarvera eða veikindafjarvera og slök tímastjórnun, ákvarðanatáka og afköst. Auk þessa geta verið auknir samskiptaörðugleikar við samstarfsfólk eða miklar tilfinningasveiflur.

Mikilvægt er að vera í góðu sambandi við starfsmanninn og átta sig á að það getur verið eitthvað utan vinnunnar sem er að hafa áhrif og að einungis þurfi að sýna skilning og þolinmæði, en gott er að fylgjast með hvernig honum gengur í vinnunni og

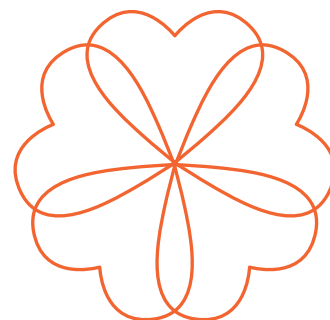
” Sjúkdómar eru einkamál og ber starfsmanni ekki skylda til að gefa upplýsingar um persónuleg eða heilsutengd mál í þessum samtölum en fjarveran hefur áhrif á vinnustaðinn og hana þarf að ræða.

vera vakandi fyrir breytingum í hegðun og á frammistöðu. Mikilvægt er að benda starfsfólki á að leita sér sérfræðiaðstoðar ef vandinn virðist vera alvarlegur.

Þegar starfsmaður er fjarverandi vegna veikinda þá er góð vinnuregla að halda reglulegu sambandi við hann og fylgja honum svo vel eftir þegar hann snýr aftur til vinnu. Aldrei á að upplýsa samstarfsfólk og aðra um veikindi einstaklings án hans leyfis. Fræðslufundir hjá starfsfólki um málefni er varða geðheilsu eru góðir til að draga úr misskilningi fólks á geðrænum vandamálum.

Mikilvægast er að halda samskiptaleiðum opnum og efla vitund innan vinnustaðarinnar um geðheilsu og skapa menningu þar sem starfsfólki finnst það geta talað við sína yfirmenn um áhyggjur sínar.

Nánari upplýsingar má m.a. finna í fræðslubæklingi sem VIRK gaf út um geðræn vandamál sem ætlaður er stjórnendum á vinnustöðum¹⁸.



Lokaorð

Samfélagið hefur þörf fyrir vinnustaði með auknið umburðarlyndi gagnvart einstaklingum með skerta starfsgetu bæði af geðrænum toga og vegna annarra krónískra heilbrigðisvandamála. Vinnuveitendur geta breytt og bætt hvernig tekið er á þessum málum hjá fyrirtækjunum með því að sýna forystu í verki og veita stuðning.

Í dag eru vinnuaðstæður aðrar en áður var og sjúkdómar sem skerða vinnugetu hafa aukist sem og veikindafjarvera vegna geðrænna sjúkdóma og því er mikilvægt að vinnustaðir mæti þessum áskorunum. Eins og lesa má hér að ofan þá hafa rannsóknir sýnt að það eru ýmis úrræði inni á vinnustaðnum sem miðuð eru að því að auðvelda vinnuaðlögun á vinnustað sem og stuðningur frá stjórnendum sem getur dregið úr líkum á ótímabæru brotthvarfi einstaklinga af vinnumarkaðinum.

Íslenskir vinnuveitendur standa frammi fyrir mörgum erfiðum viðfangsefnum þegar kemur að fjarverustjórnun og innleiðingu verkferla á vinnustað sem auðveldað geta starfsmönnum að vera í vinnunni þrátt fyrir skerta starfsgetu eða snúa aftur til vinnu eftir veikindi. Í þessari grein hefur verið bent á nokkur raunhæf verkfæri sem auðvelda vinnustöðum að takast á við þetta verkefni.

Byggja þarf upp þannig menningu á vinnustaðnum að öflugt eftirlit með fjarveru skili sér sem forvörn á vinnustaðnum og að innleiðing á ferlum sem stuðla að árangursríkri endurkomu til vinnu skili sér í aukinni atvinnuþátttöku starfsfólks sem hefur þurft að hverfa af vinnumarkaðinum vegna veikinda eða slysa. Rannsóknir hafa sýnt að þetta getur skilað sér til baka í bættri afkomu fyrirtækja þegar til lengri tíma er litið.

Heimildir

1. Waddell G & Burton AK. Is work good for your health and wellbeing? 2006; The Stationery Office, London, England.
2. Sage D. Unemployment, Wellbeing and the Power of the Work Ethic: Implications for Social Policy. Critical Social Policy, 2019;39(2):205-228
3. McLaren, C.F., Reville, R.T. and Seabury, S.A.(2010). How Effective Are Employer Return to Work Programs? RAND, Centre for Health and Safety in the Workplace, Santa Monica, CA.
4. 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
5. Pieper C, Schröer S & Eilerts A-L. Evidence of Workplace Interventions – A Systematic Review of Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 2019, 16, 3553. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193553>
6. Government of Canada (2011). The Fundamentals of Disability Management.
7. Williams AE, Fossey E, Corbière M, Paluch T, Harvey C. Work participation for people with severe mental illnesses: An integrative review of factors impacting job tenure. Australian Occupational Therapy Journal. 2016; 63:65–85
8. Solovieva TI, Dowler DL, Walls RT. Employer benefits from making workplace accommodations. Disability and Health Journal. 2011; 4: 39–45
9. Corbière M, Villotti P, Lecomte T, Bond GR, Lesage A, Goldner EM. Work accommodations and natural supports for maintaining employment. Psychiatric Rehabilitation Journal, 2014; 37:90-98
10. Waagfjörð J. Þróunarverkefnið Virkur vinnustaður. Tengslin milli veikindafjarveru og veikindaviðveru (að mæta „veikur“ í vinnu) hjá íslenskum starfsmönnum á opinberum og einkareknum vinnustöðum. Ársrit um starfsendurhæfingu, 2016; 62-67.
11. Waagfjörð J. Atvinnuþátttaka einstaklinga með skerta starfsgetu. Sjónarmið atvinnurekenda. Ársrit um starfsendurhæfingu, 2019;62-65
12. Waagfjörð, J Virkur vinnustaður: Þróunarverkefni VIRK. Ársrit um starfsendurhæfingu, 2015; 38 – 44.
13. Lykiltölublað – Virkur vinnustaður <https://www.virk.is/is/um-virk/upplýsingar/frettir/markviss-fjarveruskraning-mikilvaeg-forvorn>
14. Skref fyrir skref til að gera fjarverustefnu https://www.virk.is/static/files/fjarvistarstefna_leidbeiningar.pdf
15. Samtal um skammtíma fjarveru - <https://www.virk.is/static/files/2020/samtal-um-skammtimafjarveru-eydublad.utg.3-1-.pdf> og leiðbeiningar <https://www.virk.is/static/files/2020/leidbeiningar-skammtima-fjarverusamtal-mars-2012.pdf>
16. Endurkoma til vinnu – Samtal um vinnuumhverfi og líðan í starfi - <https://www.virk.is/static/files/2020/samtal-um-etv.pdf>
17. Ólafsdóttir S. & Bernburg J.G. (2010). Fordómar og geðræn vandamál: Samanburður á þremur löndum. Íslenska þjóðfélagið, 1;69-94.
18. Geðheilsan og vinnustaðurinn - https://www.virk.is/static/files/_2015/gedheilsa-og-vinust_press.pdf

VIRKT FYRIRTÆKI 2025



Atvinnutenging VIRK er samstarf VIRK við fyrirtæki og stofnanir í tengslum við ráðningar starfsfólks.

Markmiðið er að ljúka starfsendurhæfingu hjá VIRK á farsælan hátt með því að útvega einstaklingum störf við hæfi og fyrirtækjum gott starfsfólk ásamt því að halda uppi virkri atvinnuþátttöku á Íslandi og stuðla að heilbrigðu samfélagi.

Atvinnulífstenglar VIRK gegna lykilhlutverki í því að tengja einstaklinga við fyrirtæki eða stofnanir út frá óskum beggja og aðstoða einstaklinginn, en ekki síður vinnustaðinn, við aðlögun og endurkomu til vinnu.

Rúmlega 600 fyrirtæki eru í virku samstarfi við atvinnutengingu VIRK og sífellt bætist í hópinn. Stór hluti þeirra er með undirritaða samstarfsyfirlýsingu og hafa beinan aðgang að atvinnulífstenglum VIRK sem auðveldar allt samstarf.

VIRK leitar stöðugt eftir samstarfi við ný fyrirtæki og stofnanir. Hægt er að hafa samband við atvinnulífstengla VIRK og fá nánari upplýsingar, m.a. á kombakk.is

Gott samstarf grundvöllur atvinnutengingar

Gott samstarf við fyrirtæki er grundvöllur farsællar atvinnutengingar. Atvinnutenging VIRK er í samstarfi við hundruð fyrirtækja og stofnana varðandi aðstoð við einstaklinga sem eru að ljúka starfsendurhæfingu og vilja stíga skrefin aftur út á vinnumarkaðinn.

Samstarf við fyrirtæki og stofnanir gengur vel og viðtökur eru góðar - dýrmæt tækifæri hafa orðið til fyrir einstaklinga í atvinnutengingu.

Viðurkenningin VIRKT fyrirtæki var veitt í fyrsta sinn árið 2023 til fyrirtækja sem sinnt hafa samstarfinu við atvinnutengingu VIRK sérlega vel og sýnt samfélagslega ábyrgð – verið góðar fyrirmyndir og hvatt önnur fyrirtæki til góðra verka.

Að þessu sinni voru 11 fyrirtæki og stofnanir tilnefnd og á ársfundi VIRK hlutu Rafver og Hrafnista, annað árið í röð, viðurkenninguna VIRKT fyrirtæki.

TILNEFND SEM VIRKT FYRIRTÆKI 2025

- Akureyrarbær Velferðarsvið
- Eir
- Frú Pálína
- Hjálpræðisherinn
- Hrafnista
- Hringanes
- Isavia
- Í-Mat
- Rafver
- Sjóvá
- Útfararþjónusta Suðurnesja



VIRKT
FYRIRTÆKI
ATVINNUTENGING VIRK 2025



HILDUR ÁGÚSTSDÓTTIR

SAMKENND, ALÚÐ OG SVEIGJANLEIKI



Í SKEIFUNNI 3 Í REYKJAVÍK
STENDUR MYNDARLEG
HÚSALENGJA SEM
MEÐAL ANNARS HÝSIR
FYRIRTÆKIÐ RAFVER.
ÞAÐ HEFUR FENGIÐ
VIÐURKENNINGUNA VIRKT
FYRIRTÆKI 2025 FYRIR AÐ
SINNA SAMSTARFINU VIÐ
ATVINNUTENGINGU VIRK
SÉRLEGA VEL.

Hjá Rafveri hittum við Hildi Ágústsdóttur rekstrarstjóra sem segir okkur frá fyrirtækinu og samstarfinu við atvinnutengingu VIRK.

„Rafver var stofnað 1956. Fyrst var þetta einungis raffyrirtæki, en kaflaskil urðu 1984 þegar farið var að flytja inn vörur frá Kärcher í Þýskalandi. Um er að ræða alls kyns iðnaðarvörur, allt frá iðnaðarvörum og upp í bílþvottastöðvar. Nýjast í dag er að fá vélmenni, skúringavélmenni fyrir stórfyrirtæki. Slík nýjung leysir ákveðinn vanda. Vélmennin geta unnið á nóttunni! Þá geta starfsmennirnir unnið önnur verkefni á daginn. Við vorum með kynningu á vélmenninu nú fyrir skömmu. Rafver sér

um sölu, verslun og viðgerðir. Hliðarfyrtæki okkar Raftengi sér um vélavinnuna – þar vinna rafvirkjarnir. Hjá báðum þessum fyrirtækjum eru átta í fullu starfi, einn starfsmaður í hlutastarfi og svo erum við með tvo nema,“ segir Hildur.

Hvernig orsakaðist það að þið réðuð starfsmann frá atvinnutengingu VIRK?

„Við vorum að leita eftir starfsfólki á síðasta ári og þannig vill til að ég hef sjálf verið í starfsendurhæfingu hjá VIRK. Ég þekki því vel til starfsins hjá VIRK og mér datt í hug að hafa samband við atvinnutengingu VIRK og athuga hvort þar gæti ég fengið heppilegan starfsmann. Ég ræddi við atvinnulífstengil hjá VIRK. Hann tók mér mjög vel og sagði mér að hann teldi sig hafa starfsmann sem hentaði í þetta starf, sem er vélavinna. Við vorum opin fyrir því að taka starfsmann í hlutastarf sem myndi svo byggja upp vinnuþol sitt hjá okkur. Þetta gerðist mjög hratt.“

Eftir viku var starfsmaðurinn kominn til starfa

Fórst þú þessa leið eftir starfsendurhæfinguna hjá VIRK?

„Þannig var að ég hóf samstarf við VIRK en varð svo ófrísk af tvíburum, svo ég þurfti að taka hlé í starfsendurhæfingunni í tvö ár. Þá byrjaði ég aftur í endurhæfingu hjá VIRK. Þegar ég fór svo að vinna eftir að henni lauk þá hóf ég störf hjá Reykjalundi í sextíu prósent starfi. Ég var deildarritari. Þetta var gefandi starf – yndislegt umhverfi og gott verk sem unnið er á Reykjalundi. Þetta var verulega nærandi tímabil í lífi mínu.“

Hvað kom til að þú fórst að vinna hjá Rafveri?

„Rafver er fjölskyldufyrirtæki. Pabbi á það núna, en áður áttu Einar Ó. Ágústsson afi minn það, Jón Ingi bróðir hans og

”Ef fyrirtækið sýnir sveigjanleika og skilning þá gerir starfsmaðurinn það líka og slíkt er mikilvægt í litlu starfsumhverfi.

Þeir Haraldur Hermannsson og Sigurður Sveinsson. Mér rann því blóðið til skyldunnar og núna vinnur sonur minn Róbert Dagur Jónsson hér líka, sem er þá fjórði ættliðurinn.

Áður en ég fór í starfsendurhæfingu hjá VIRK hafði ég starfað í ferðaþjónustu í mörg ár. Í tengslum við endurhæfinguna fór ég í jógakennaranám og markþjálfun. Ég fór einnig á námskeið hjá Nýsköpunarmiðstöð Íslands: konur í atvinnurekstri og stofnaði í framhaldi af því fyrirtæki sem ég rak um tíma meðfram vinnu hjá Reykjalundi.

Með þennan bakgrunn hafði ég því áhuga á að fá starfsmann hingað í gegnum atvinnutengingu VIRK. Þetta gekk fljótt fyrir sig, eftir viku var viðkomandi kominn til starfa. Við sögðum honum að við værum tilbúin til að hjálpa honum að feta sig inn á vinnumarkaðinn aftur. Hann fór svo að vinna á verkstæðinu hjá okkur og hækkaði starfshlutfall sitt tiltölulega hratt.“

Hefur þetta ferli gengið áfallalítið?

„Hafi þess þurft höfum við stigið inn og styrkt starfsmanninn. Ég hef fullan skilning á hvernig tilfinning hans er gagnvart þessu ferli; skil vel hvernig það er að þurfa að vinna upp starfsþrek sitt, mæta í vinnu og hafa þol til að vinna allan daginn. Við erum ánægð að geta gert þetta og að það hafi tekist vel.

Þess má geta að við erum líka með annan starfsmann hér sem hefur verið í starfsendurhæfingu hjá VIRK, en hann kom ekki til okkar fyrir tilstilli atvinnutengingar. Og svo er það ég sjálf. Við störfum því hér þrjú sem höfum góða reynslu af starfsendurhæfingu hjá VIRK. Það er nokkuð hátt hlutfall hjá einu litlu fyrirtæki. Þetta hefur gengið mjög vel hjá okkur sem ekki er sjálfgefið.

Ég þekki af eigin reynslu að það er töluvert erfitt verkefni að fara í gegnum starfsendurhæfingu en þegar horft er til baka þá finnur maður að það eykur styrk að hafa gengið í gegnum slíkt ferli. Andleg veikindi voru eitthvað sem maður skildi ekki áður, en eftir að hafa sjálfur reynt á eigin skinni einkenni þreytu og álags hefur maður miklu meiri skilning á slíkum aðstæðum.“

Almennt gildir að fyrirtæki hugsi vel um sitt fólk

Áttu einhverjar ráðleggingar til þeirra sem taka við starfsfólki frá VIRK í skertu starfshlutfalli út frá ykkar reynslu?

„Ja, það er mikilvægt að skilja hvaðan einstaklingurinn er að koma og taka bara spjallið, hvað er það sem einstaklingurinn þarf að fá frá vinnuveitanda. Vera vakandi fyrir líðan starfsmannsins. Við spyrjum gjarnan: „Hvernig gengur?“ Verði viðkomandi lasinn, þá gæti ég þess að heyra í honum. Og almennt að styðja hann áfram á þessari vegferð.

Mér finnst mikilvægt að leggja áherslu á alúð, samkennd, skilning og sveigjanleika. Það getur alltaf komið bakslag þegar fólk er að feta sig inn í vinnu á ný. Fyrst er það kannski uppveðrað að byrja aftur að vinna, svo líður einhver tími og þá kann það að finna fyrir þreytu. Sveigjanleiki innan fyrirtækisins er nauðsynlegur til að takast á við slíkt. Kannski þarf ekki nema einn dag til að viðkomandi nái sér aftur á strik. En auðvitað fer það eftir því hvers eðlis málið er hverju sinni. Almennt gildir hjá fyrirtækjum að hugsa vel um sitt fólk.“

Hvernig er reynsla ykkar af starfsfólkinu frá VIRK?

„Mín reynsla er sú að fólk sem er að koma til baka á vinnumarkaðinn vill sanna sig. Það hefur verið frá í einhvern tíma, hver sem ástæðan er fyrir því, og það vill standa sig vel, bæði sjálfs sín vegna og umhverfisins. Mín upplifun er að endurhæfingin geri fólk sveigjanlegra og skilningsríkara. Ef fyrirtækið sýnir sveigjanleika og skilning þá gerir starfsmaðurinn það líka og slíkt er mikilvægt í litlu starfsumhverfi. Þær aðstæður geta komið upp að starfsfólk þarf að geta stokkið til og gengið inn í önnur störf en það er vant; sinnt verkefnum sem ekki eru skilgreind í ráðningarsamningi.

Starfsmaðurinn á verkstæðinu sem kom til okkar frá atvinnutengingu VIRK hefur

sýnt mikinn áhuga á að vaxa í starfi. Við höfum sent hann á námskeið og hann var mjög ánægður með það. Reynsla okkar af samstarfinu við atvinnutengingu VIRK er sem sagt mjög góð. Atvinnulífstengillinn brást skjótt við, samskiptin voru í alla staði góð og starfsmaðurinn var kominn til starfa eftir viku. Hann gat leitað til atvinnulífstengils VIRK ef hann þurfti fyrst eftir hann byrjaði hjá okkur. Þegar eitthvað kom uppá hvöttum við hann til að fá ráðleggingar hjá atvinnulífstenglinum. Það held ég að hafi verið viðkomandi þýðingarmikið.“

Starfsfólk frá atvinnutengingu VIRK reynst vel

Er þá samstarf við atvinnulífstengil hjá VIRK eitthvað sem þið getið mælt með við önnur fyrirtæki?

„Já, sannarlega. Starfsfólk sem kemur frá VIRK er eins gott og annað starfsfólk og sem fyrr greindi jafnvel betra að sumu leyti.“

Er náð samstarf í svona fjölskyldufyrirtæki?

„Já, við erum ekki það mörg þannig að við vinnum eðlilega mikið saman. Og eins og fyrr sagði, göngum í ýmis störf. Fyrirtækið hefur alltaf starfað hér á þessum sama stað og á þetta húsnæði. Ég byrjaði að koma hingað og sinna ýmsum smáviðvikum, strax þegar ég var lítil stelpa. Þetta fyrirtæki hefur því alla tíð verið hluti af lífi mínu þótt ekki séu nema tvö ár síðan ég fór að vinna hérna með pabba í fullu starfi. Maður hefur því fylgst með öllu og þekkt starfsfólkið frá því maður man eftir sér. Ég vil taka það fram að ég hef afar góða reynslu sjálf af starfsendurhæfingunni hjá VIRK og að starfsmaðurinn sem við fengum hjá atvinnutengingunni er að standa sig afar vel.“

Eftir spjall við Hildi bauð hún upp á skoðunarferð um vettvang Rafvers. Í versluninni hittum við fyrir föður Hildar, Ágúst Einarsson. Þau feðgin létu bæði í ljós mikla ánægju með að Rafver hafi verið valið sem VIRKT fyrirtæki.

„Það gleður okkur mjög og eykur enn áhuga okkar á að fá fleira starfsfólk frá atvinnutengingu VIRK ef þörf krefur,“ bættu þau við að endingu.

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason

SIGNÝ ÓLAFSDÓTTIR
FREYJA RÚNARSDÓTTIR

GOTT SAMSTARF VIÐ ATVINNUTENGINGU VIRK



„VIÐ HÉR Á HRAFNISTU
ERUM AFAR STOLT AF
ÞVÍ AÐ VERA AFTUR
TILNEFND OG SÍÐAN VALIN
VIRKT FYRIRTÆKI ÁRIÐ
2025 AF VIRK STARFS-
ENDURHÆFINGARSJÓÐI,“
SEGIR FREYJA
RÚNARSDÓTTIR
MANNAUÐSRÁÐGJAFI.

Við hlið hennar í fundarsal á fyrstu hæð situr Signý Ólafsdóttir verkefnastjóri á mannauðssviði. Samræður okkar snúast um það hvernig Hrafnista hefur skipað sér í fremstu röð fyrirtækja sem ráða til starfa fólk sem lokið hefur starfsendurhæfingu hjá VIRK.

„Við settum okkar það markmið í fyrra þegar Hrafnista var valin sem VIRKT fyrirtæki fyrir árið 2024 að vera á lista tilnefndra ár hvert. En við bjuggumst ekki við að við yrðum aftur VIRKT fyrirtæki,“ bætir Freyja við. Þær brosa báðar.

Hvernig vinnnið þið að þessu markmiði?

„Þessi ákvörðun lifir, ef svo má segja, í undirmeðvitundinni hjá okkur hér. Að vera vakandi fyrir því ef staða losnar að hafa þá

samband við atvinnulífstengil hjá VIRK til að athuga hvort þar sé að finna starfsmann sem hentar í umrædda stöðu.

Hér hefur komið til starfa fólk frá VIRK í dagdeildir, í borðsal og eldhús, þessi störf henta einkum fyrir þá sem vilja vinna á dagvinnutíma. Aðhlynnningarstörf henta þeim sem hafa líkamlega burði til að sinna slíku og þar höfum við meira sveigjanleika hvað snertir starfshlutfall.

Það er okkar að vega og meta í samvinnu við atvinnulífstengla VIRK hvort þetta gangi upp. Við höfum þá samband áður en starf er auglýst og atvinnulífstenglar leita í sínum gagnagrunni hvort heppilegan starfskraft sé þar að finna. Síðan fáum við sendar ferilskrár

þeirra sem koma til greina og við förum yfir þær. Oft höfum við fengið ferilskrár nokkurra einstaklinga sem við svo ræðum við. Stundum tökum við hóp umsækjenda í viðtöl og veljum svo þann sem við teljum að starfið henti vel.“

Þær Freyja og Signý leggja ríka áherslu á að það að missa vinnugetu af einhverjum ástæðum sé eitthvað sem getur komið fyrir alla.

Öll getum við lagt okkar af mörkum

Finnst ykkur að það fólk sem kemur til ykkar frá VIRK sé betur undirbúið en aðrir umsækjendur?

„Stundum á það við og þess bera að geta að breiddin hjá VIRK varðandi þann hóp sem sækir sér starfsendurhæfingu er mikil. Það fólk hefur í farteskinu allskonar þekkingu og reynslu. Vissulega hafa sumir í þeim hópi sem komið hefur frá VIRK til starfa hjá Hrafnistu getu umfram aðra sem sækja hér um. En það er þó allur gangur á slíku rétt eins og gerist almennt í samfélaginu.“

Hefur reynsla ykkar í þessum efnum aukist frá fyrra ári?

„Já, reynsla okkar af samstarfi við atvinnutengingu VIRK hefur aukist á þessu ári, það hafa komið nýir einstaklingar til starfa hér á Hrafnistu í allskonar störf og það hefur gengið vel. Það sýnir meðal annars sú staðreynd að stjórnendur deilda hér á Hrafnistu eru farnir að leita að fyrra bragði til VIRK þegar ráða þarf nýjan starfsmann. Áður hafði mannauðssviðið oftart milligöngu.

Atvinnulífstenglar VIRK eru líka farnir að leita til okkar ef þeir eru með fólk sem lokið hefur endurhæfingu og þeir telja að væri heppilegur starfskraftur hér. Þetta hefur því sannarlega verið farsælt samstarf,“ segir Freyja.

Mynduð þið ráðleggja öðrum fyrirtækjum að leita eftir starfsfólki hjá atvinnutengingu VIRK?

„Já. Hjá VIRK liggur gríðarlega mikil þekking, mannauður sem við teljum að önnur fyrirtæki ættu að skoða. Við sáum ný fyrirtæki á pari við Hrafnistu á listanum yfir tilnefnd fyrirtæki fyrir VIRKT fyrirtæki og fögnum því. Við viljum hvetja fyrirtæki og stofnanir til þess að skoða hjá atvinnulífstenglum VIRK hvort finna megi starfsfólk í þau störf sem eru í boði hjá þeim. Okkur finnst að allir eigi að taka þátt. Öll getum við lagt okkar af mörkum.“

Félagsstarf hjá Hrafnistu er ríkulegt

Hvernig gengur ykkur yfirleitt að fá starfsfólk?

„Það gengur mjög vel. Hér starfar fólk af ýmsum þjóðernum og við það eykst fjölbreytileikinn. Við gerum okkur líka grein fyrir að eftir örfá ár verði fjölbreytileikinn sá sami meðal heimilisfólksins á hjúkrunarheimilum okkar. Núna er meirihluti heimilisfólks Íslendingar en þetta er að breytast og við viljum vera á undan þeirri breytingu. Vera búin að fara í gegnum þann þroskaferil sem þarf til að mæta fyrisjáanlegum fjölbreytileika íbúa Hrafnistuheimila.“

Eiga sjómenn ennþá meiri rétt en aðrir til að fá búsetu hjá Hrafnistu?

„Nei, þannig var þetta fyrstu árin en er nú aflagt. Hrafnista er hins vegar í eigu Sjómannadagsráðs og hér innandyrá má sjá margt sem ber sjómennskunni vitni. Eitt sinn var hér starfrækt netaviðgerðarstofa. En hún er ekki við lýði lengur. Þarfir íbúa hafa breyst í takt við þær breytingar sem hafa orðið á íslensku samfélagi. Fólk sem kemur hingað til búsetu er eldra en áður var og færri vinnufærir,“ segir Signý.

Hún bætir við að ríkulegt félagsstarf sé hjá Hrafnistu, stunduð sé handavinna af ýmsu tagi, fólk spjalli saman og taki kannski í spil svo eitthvað sé nefnt. „Hér kemur líka fólk utan úr bæ í dagdvöl, úrræði eru í boði fyrir aðila sem eru í sjálfstæðri búsetu og þiggja hérna fjölbreytta þjónustu.“

Kostir við að fá starfsfólk frá VIRK eru fjölmargir

En hverjir eru kostir þess að fá fólk hingað til starfa sem kemur úr starfsendurhæfingu hjá VIRK?

„Kostirnir eru fjölmargir, þetta fólk hefur farsællega farið í gegnum endurhæfingarprógramm hjá VIRK og það gefur heilmikla reynslu, eins er hjá VIRK atvinnulífstengill sem hjálpar þeim sem eru að fóta sig á ný úti á vinnumarkaðnum og hann hjálpar líka deildarstjórum hér að skilja hvað þarf að hafa í huga. Og sem fyrr sagði fáum við hingað fólk sem hefur margt hvert gífurlega starfsreynslu og það staldrar oft lengi við hjá okkur. Hafa ber líka í huga að starfsfólk okkar hefur sumt hvert nýtt sér endurhæfingu hjá VIRK. Síðast en ekki síst lítum við á þetta samstarf sem samfélagslega skyldu okkar,“ segir Freyja.

Hefur starfsfólk ykkar almennt stuðning frá Hrafnistu í veikindum?

„Já, sumir hverjir leita sem sagt til VIRK í starfsendurhæfingu en við styðjum starfsfólk okkar á ýmsan hátt komi upp veikindi. Það er ávallt gleðiefni þegar fólk kemur til baka tvíeft. Sumir byrja þó kannski í lægra starfshlutfalli en færa sig upp í fulla vinnu smám saman. Við erum mjög þakklát fyrir þjónustuna hjá VIRK, bæði vegna þjónustunnar sem starfsfólk okkar hefur fengið þar þegar á hefur bjátað og einnig fyrir það góða starfsfólk sem hefur komið hingað í gegnum atvinnutengingu VIRK.“

Öryggi, traust og vellíðan

Eruð þið með ráðleggingar til fyrirtækja um hvernig er heppilegt að taka á móti nýju starfsfólki?

„Miklu máli skiptir varðandi þá sem koma frá VIRK að þeir hafa um tíma áfram samband við atvinnulífstengla hjá VIRK. Við hjá Hrafnistu erum með okkar móttökuferli sem allir ganga í gegnum og höfum verið að endurmóta þetta ferli að undanfögnu til að koma því í betri takt við síbreytilegt samfélag.“

Við leggjum áherslu á að nýtt starfsfólk upplifi öryggi og hlakki til að mæta á vinnustaðinn. Sé þörf á meiri aðlögun fyrir þá sem koma frá VIRK er slíkt á verkssviði deildarstjóra viðkomandi deildar og sem áður sagði getur starfsmaðurinn í fyrstu leitað til atvinnulífstengils VIRK. Samstarf okkar við atvinnutengingu VIRK hefur verið mjög farsælt,“ segir Signý.

Er margt starfsfólk hjá Hrafnistu í skertu starfshlutfalli?

„Já, margir vinna hér hlutastarf með skóla, það fólk kemur inn á kvöldin og um helgar og yfir sumartímann til að leysa fastráðið starfsfólk af í sumarleyfum. Algengt er að fólk byrji hér í hlutastarfi og á það við ýmsa sem koma frá VIRK. En þeir feta sig oft fljótt upp í fullt starf,“ segir Freyja. Hún og Signý bæta við: „Hrafnista er heimili fólks og hugmyndafræði Hrafnistu gengur út á að starfsemi og verklag sé sveigjanlegt og fari eftir þörfum hvers einstaklings. Við viljum að íbúar, þjónustubegar og aðstandendur upplifi öryggi, traust og vellíðan.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

TATIANA SAAVEDRA

ÞAKKLÆTI ER MÉR EFST Í HUGA



“ÉG VAR SEND Í VEIKINDALEYFI AF HEIMILISLÆKNI MÍNUM Í LOK FEBRÚAR 2023. HANN SÓTTI UM FYRIR MIG HJÁ VIRK, EN ÞAÐ TÓK TÍMA AÐ STAÐFESTA UMSÓKNINA. FYRST VAR ÉG Í FULLU VEIKINDALEYFI Í EINN OG HÁLFAN MÁNUÐ. FÓR SÍÐAN Í ÞRJÁTÍU PRÓSENT STARFSHLUTFALL Á MÍNUM VINNUSTAÐ, HÁSKÓLA ÍSLANDS, ÞAR SEM ÉG VINN Í INNTÖKUTEYMI.

Í ágúst sama ár fór ég í þjónustu hjá VIRK og hækkaði samhlíða starfshlutfallið upp í fimmtíu prósent,” segir Tatiana er við hittum hana á heimili hennar til að ræða um þau úrræði sem hún nýtti sér í samstarfi við VIRK.

„Þannig var að mér var boðin staða hjá HÍ sem ég vildi alls ekki hafna og reyndi því að haga þessu svona. Þegar ég hitti frábæran ráðgjafa VIRK byrjuðum við á að setja upp áætlun. Ég fékk fyrst kort hjá jógastöð þar sem ég stundaði slökun og hugleiðslu. Ástand mitt var slæmt, ég gat hreinlega ekki slakað á og átti erfitt með svefn, þjáðist af minnisleysi og einbeitingarskort.

„Ástand mitt var slæmt, ég gat hreinlega ekki slakað á og átti erfitt með svefn, þjáðist af minnisleysi og einbeitingarskorti.“

Ég var satt að segja alveg búin að keyra mig upp að vegg. Það var þó ekki neinn einn atburður sem olli því að ég var svona á mig komin heldur nokkur áföll. Lengi vel hélt ég öllum boltum á lofti en smám saman bættist í og loks kom síðasta kornið sem fyllti mælinn. Gríman féll og ég var orðin að „brunarúst“.

Og hvað var tekið til bragðs?

„Ráðgjafinn byrjaði reyndar á að spyrja mig; „hvað heldurðu að þú þurfir?“ Ég svaraði; „ég hef ekki hugmynd um það.“ Smám saman var ástand mitt greint og í framhaldi af því var ákveðið að ég færi til sálfræðings sem er sérfræðingur í áföllum og kulnun. Ég fór í svokallaða EMDR-meðferð og var í því úrræði þangað til ég hætti í VIRK um áramótin 2024 og reyndar hélt ég áfram hjá sálfræðingnum dálítið lengur á eigin vegum eftir að ég var útskrifuð.“

Ég hafði ýmislegt reynt að gera mér til hjálpar áður en ég fór til VIRK, meðal annars verið hjá sálfræðingi, en sá sem ég fór til á vegum VIRK hentaði mér miklu betur. Mér fannst þetta merkileg reynsla líðan minnar vegna en líka hafði ég faglegan áhuga því ég er með BA-próf í sálfræði,“ segir Tatiana.

En hvað var svona áhugavert í þessari sálfræðimeðferð?

„EMDR-meðferð er endurtenging á tauga-kerfinu, snýst um að mynda nýjar tengingar vegna áfalla. Það sem áður var neikvætt er gert jákvætt. Í raun er búin til ný tenging. Maður tekur sig í huganum til áfalls og reynir að róa sig niður. Þetta tókst ágætlega hjá mér.“

Inni í þessu er svo líka samtalsmeðferð, áföll rædd og líka þannig tekist á við þau. Málið snýst um að finna út hvað „triggerar“ mann og hvað er hægt að gera. Með



þessari aðferð er manni kennt að bregðast við á afslappaðan hátt í stað þess að fara í kvíðahnút — sem felur í sér hraðslátt hjartans, oföndun og í versta tilfelli ofsakvíða. Ég átti lengi erfitt með að átta mig á vanlíðan minni, bar mig vel svo fólk í umhverfinu trúði því varla að mér liði svona illa.

Þetta erfiða ástand mitt ágerðist á löngum tíma — líkt og snjóbolti sem sífellt hleðst meira og meira utan á vegna áfalla og erfiðra kringumstæðna.“

Var í hlutverki „ofurkonunnar“

Fékkstu sjálf þá hugmynd að leita til VIRK?

„Nei, satt að segja fór ég til heimilislæknisins bara til að fá svefntöflur þótt ég tæki þær alls ekki allajafna. Ég var þá enn í hlutverki „ofurkonunnar“ og ætlað að bjarga mér fyrir horn með pillunum, var illa sofin og þurfti að standa mig í vinnu.“

En í stað þess að gefa mér lyfseðil upp á svefnpillur þá tók lækinn sér heilan klukkutíma til að ræða við mig og beindi mér til VIRK að því samtali loknu. Fyrst fannst mér þetta ómöguleg hugmynd, sagði að ég þyrfti að fara á fund. Smám saman áttaði ég mig þó á hve illa ég væri stödd og féllst á að lækinn sendi inn fyrir mig beiðni um að komast í samstarf við VIRK.

Veikindaleyfið hjálpaði mér að öðlast svolitla ró og lenda, ef svo má segja. Sálfræðingurinn sem ráðgjafi VIRK beindi mér til sagði að ég hefði komið á réttum tíma, aðeins farin að átta mig á ástandinu þegar ég kom til hans. Þegar verst lét var ég beinlínis í hvirfilvindi. Veikindaleyfið sem ég fékk kom að gagni og því var ég tilbúin til að fara í þessa meðferð sálfræðingsins. Þú vinnur ekki úr neinu meðan þú grætur, getur ekki sofið, varla staðið upp úr sófanum eða talað við fólk í síma.“

Gastu unnið þessa fimmtíu prósent vinnu meðfram úrræðum VIRK?

„Já. Það krafðist vissulega aðlögunar þegar ég hækkaði starfshlutfallið. Það var samt ekki starfið sem slíkt sem gerði mér erfitt fyrir. Ég vildi alls ekki skipta um starfsvettvang og þurfti því ekki á atvinnutengingu að halda. Ég fékk mikinn stuðning í vinnunni hjá HÍ, var meðal annars færð í annað verkefni þar sem var rólegt umhverfi og mátti mæta eftir því sem ég gat. Þetta fyrirkomulag hentaði vel með úrræðunum hjá VIRK, svigrúmið skipti miklu máli, ella hefði ég sennilega þurft að vera lengur í fullu veikindaleyfi.“

Hvers vegna varstu orðin svona uppspennnt og kvíðin?

„Ofurspennan og kvíðaástandið hlóðst upp á mörgum árum. Fólk þarf að upplifa erfiðleika og afgreiða þá, það er ekki hægt að forðast þá. Hjá VIRK var heildræn og samfelld meðferð sem skilaði sér. Það sem ég hafði reynt að gera sjálf var álíka og að setja litla plástra á stórt svöðusár. Ég held ég hefði ekki getað komist í gegnum þetta ein.“

Fræddist um áhrif streitu og áfalla á heila og líkama

Fórstu í fleiri úrræði á vegum VIRK?

„Já. Ég fór á hópnámskeið sem tauga-sálfræðingur hélt á netinu, það heitir: „Aukin einbeiting og betra minni“. Þar er farið yfir áhrif streitu og áfalla á heila og líkama. Þetta námskeið var í fyrirlestraformi, fjögur skipti sem hvert um sig stóð í einn til tvo klukkutíma. Margt sem þar kom fram varpaði ljósi á ýmislegt sem ég hafði verið að glíma við. Við vorum frædd um af hverju fólk er og verður með ýmsu móti eftir áföll og ofálag og hvað hægt sé að gera við slíku ástandi.“

Stundaðirðu hreyfingu af einhverju tagi?

„Bara göngur. Það snerist í raun allt um að ég hægði á mér. Ég þurfti að ná pulsnum niður.“

”Þetta fyrirkomulag hentaði vel með úrræðunum hjá VIRK, svigrúmið skipti miklu máli, ella hefði ég sennilega þurft að vera lengur í fullu veikindaleyfi.

Eina sem ég gat gert varðandi hreyfingu var að fara í göngutúra í allt að klukkutíma í senn, eftir því sem veður leyfði.

Þess má geta að eitt af því sem ég gerði áður en ég fór til VIRK var að sækja námskeið þar sem kennd var sérstök öndunartækni. Þetta nýttist mér við spennulosun og þegar ég var alveg að fara yfir um fór ég út að ganga. Þá gat ég andað þegar ég kom inn. Í miklu spennuástandi hættir manni við oföndun og í kjölfar þess getur komið ofsakvíðakast. Til að koma í veg fyrir slíkt er þekkt aðferð að anda í poka, ég hef lent í slíku. Ef fólk fer að finna fyrir þannig einkennum þarf að grípa fljótt inn í, þetta ætti að kynna betur og þá hættu sem þessu er samfara.

Um áramótin 2024 fór ég í hundrað prósent stöðu hjá Háskóla Íslands. Tímarnir sem ég hélt áfram í hjá sálfræðingnum og jóga-stöðinni hjálpuðu mér að ráða við fulla vinnu.“

Beitir þú þessum úrræðum sem þú lærðir hjá VIRK?

„Já. Nú veit ég hvað ég þarf að gera til að halda mér góðri. Það hefur komið fyrir að ég hef þurft að fara frá skamma stund til að hugleiða og slaka á og þá geri það og ef ég á slæma nótt þá mæti ég aðeins seinna

til vinnu — að öðru leyti hefur þetta gengið ágætlega.“

Hluti af bataferlinu var að læra að segja nei

Hefurðu notað lyf í bataferlinu?

„Nei. Eiginlega læddist þetta ástand aftan að mér. Þegar ég skildi fyrir ellefu árum fannst mér allt ganga mjög vel; þetta var „góður“ skilnaður. Eigi að síður hætti ég eftir skilnaðinn að geta einbeitt mér að lestri eða horfa á bíómyndir. Ég sá síðar að þarna var upphafið að þessu streituástandi. Samt áttaði ég mig ekki þá á vaxandi vanda.

Það kemur alltaf eitthvað fyrir alla. Ef maður heldur bara áfram án þess að vinna úr neinu — kastar öllu yfir öxlina og getur jafnframt ekki sagt nei við neinu sem maður er beðinn um að gera — þá getur maður endað svona eins og ég gerði. Ég var lengi með ótal bolta á lofti og það var hluti af bataferlinu að læra að segja nei og fækka boltunum.

Ég áttaði mig á því í starfsendurhæfingunni hjá VIRK að ég breyttist talsvert eftir að ég skildi. Frítíma minn fyllti ég með ótal viðburðum, félagslífi og ferðalögum. Þetta varð á endanum alltof mikið og ég réði engan veginn við þessa keyrslu. Ég þurfti að

átta mig á því að ég gat ekki verið hundrað prósent alls staðar. Slíkt getur enginn til lengdar.“

Gæti þess að ofgera ekki sjálfri mér

Finnst þér þú hafa þroskast við að horfast í augu við áföll og kvíða?

„Já, það hef ég gert. Ég hef lært mikið, en ég tel að ég sé enn í bataferli, verð að gæta þess að halda jafnvægi, taka ekki of mikið að mér af verkefnum. Ég sleppi yfirvinnu og reyni að gæta þess að taka starfið ekki með mér heim. Og ef ég finn að ég er að fara út af sporinu þá sest ég niður og reyni að tæma hugann. Ég reyni að sitja í hugleiðslu svona hálf tíma á dag og gera ekki neitt annað en að vera til. Að hreinsa hugann og ýta frá sér verkefnum er vinna sem maður þarf að æfa sig í.

Nú þekki ég einkennin — hef hemil á samviskusemi og fullkomnunarárættu og gæti þess að ofgera ekki sjálfri mér með ábyrgðartilfinningu. Ég var kominn á ofsalegan hraða og festist í því ástandi. Þessu hef ég snúið við. Ég er alin upp við að fara með bænir og geri það enn, það hjálpar líka.

Ég er óskaplega þakklát fyrir það sem var gert fyrir mig hjá VIRK. Þegar ég kom til ráðgjafans þá leið mér eins og einhver hefði gripið mig. Ég fór að hágráta þegar ráðgjafinn sagði við mig: „Nú ertu komin hingað og við tökum á þessu saman.“ Það var svo mikill léttir að vera ekki lengur „ein úti í skógi“.

Þakklæti er mér efst í huga hvað VIRK snertir. Og ég get bætt við, að ég hefði aldrei haft peninga fyrir þessum úrræðum öllum. Þeim peningum sem varið er í endurhæfingarferli hjá VIRK er vel varið. Ég hefði aldrei komist í fullt starf á vinnumarkaði án aðstoðar frá VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Lárus Karl Ingason

A large, glowing neon sign with the word 'KOMBÁKK' in a stylized, outlined font, mounted on a wood-paneled wall.

**Það græða öll á
góðri endurkomu**

Þau sem eru að ljúka starfsendurhæfingu
þurfa vettvang fyrir endurkomu.
Hvað með þinn vinnustað?
Kynntu þér Atvinnutengingu VIRK
á kombakk.is og komdu í samstarf.

KATRÍN MONIKA JÓSEPSDÓTTIR atvinnulífstengill hjá VIRK

HORFUM TIL STYRKLEIKA HVERS OG EINS



KATRÍN MONIKA TEKUR Á MÓTI BLAÐAMANNI Í HÚSAKYNNUM VIRK AÐ BORGARTÚNI 18. SAMAN GÖNGUM VIÐ INN Í VIÐTALSHERBERGI OG HEFJUM SAMTAL SEM MIÐAR AÐ ÞVÍ AÐ UPPLÝSA HVAÐ ATVINNULÍFSTENGILL GETUR GERT FYRIR ÞÁ SEM ERU AÐ HEFJA LOKASPRETT SINN HJÁ VIRK OG STEFNA Á VINNUMARKAÐINN.

“Ég kom til Íslands árið 2005 með vinkonu minni og vann í hóteldgeiranum í þrjú ár, meðal annars vann ég á Hótel Borg í morgunþjónustu. Það var dálítið erfitt, ég þurfti að mæta klukkan sex og ég er ekki mikil morgunmanneskja. Ég kynntist á þessu tímabili íslenskum manni sem ég giftist, því bý ég hér. Ég hóf störf hjá VIRK 1. mars 2019. Ég er með masterspróf í opinberri stjórnsýslu frá Póllandi, sem viðurkennt var á Íslandi. Einnig lauk ég námi frá HÍ í „Íslensku sem annað mál“ og útskrifaðist með BA-próf þaðan.

Eftir að ég lauk náminu í Háskólanum fór ég að vinna hjá Vinnumálastofnun, fyrst sem þjónustufulltrúi, síðar sem vinnuráðgjafi og síðustu árin sem ráðgjafi. Flestir sem ég tók á móti hjá Vinnumálastofnun voru Pólverjar.“

Sinnir þú í þínu starfi hjá VIRK helst Pólverjum?

„Nei, ekkert frekar. Ég tók það fram þegar ég hóf störf hér að ég vildi ekki bara vera ráðgjafi fyrir Pólverja. Ég vil satt að segja heldur tala íslensku en pólsku. Hjá Vinnumálastofnun talaði ég pólsku að minnsta kosti helming starfsdagsins. Það bitnar á minni hæfni ef ég einskorða mig um of við pólskt umhverfi, en auðvitað nota ég pólskuna hér ef þarf, til dæmis ef ég er beðin um að lesa eitthvað yfir og þessháttar viðvik.“

Hvað vannstu við í Póllandi áður en þú komst til Íslands?

„Ég hafði bara verið í skóla þannig að ég hef enga reynslu af atvinnulífi í Póllandi í þeim skilningi. Mín kynslóð átti bara að klára skólann og síðan að fara að vinna. Ég fór samviskusamlega eftir því, enda alin upp í fastmótaðri kaþólskrri fjölskyldu. Ég var 25 ára þegar ég lauk námi og þá fór ég beint til Íslands. Hefði ég ekki kynnst manninum mínum hefði ég örugglega farið aftur til Póllands.“

Hefur þú sem aðflutt góðan skilning á því hvernig það er að missa vinnu í nýju landi?

„Ég hef skilning á þeirri aðstöðu. Hjá Vinnumálastofnum hjálpaði ég samlöndum mínum mikið og ég fæ enn póst frá sumum þeirra ef þeir eiga í erfiðleikum. Já, það er töluverð reynsla að hafa í farteskinu, því hingað til VIRK leitar fólk frá ýmsum löndum sem á það sameiginlegt að eiga lítið bakland á Íslandi. Það hjálpar mér líka í starfi mínu sem atvinnulífstengill hjá VIRK hve vel ég kynntist íslenskum vinnumarkaði sem ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun.“

Stundum eru einhverjar hindranir hjá fólki

Hvernig gengur að fá vinnu fyrir fólk sem er að koma úr þjónustu hjá VIRK?

„Vel – fyrir þá sem á annað borð vilja vinna. Stundum er það líka þannig að fólk vill vinna en áttar sig ekki á að það glímir enn við svo mikinn heilsubrest að það beinlínis getur ekki unnið þótt allt hafi verið gert sem mögulegt er til að fólk endurheimti starfsgetuna.“

” Allir geta jú lent í veikindum eða slysum og geta orðið sterkir starfsmenn þrátt fyrir það að því loknu.

Hefur þú sem atvinnulífstengill samband við mörg fyrirtæki?

„Já, við atvinnulífstenglar hjá VIRK erum í sambandi við mörg fyrirtæki, erum með lista sem við vinnum eftir. Við heimsækjum fyrirtæki og segjum frá atvinnutengingu VIRK og því að hægt sé að leita til VIRK eftir starfsmönnum. En við erum hins vegar ekki vinnumiðlun, við kynnum bara atvinnutengingu VIRK og hvaða tækifæri felast í henni fyrir fyrirtæki. Það er mjög misjafnt hvernig fyrirtæki taka þessu, flest taka því vel. Þau fyrirtæki sem vilja fá fólk í vinnu frá VIRK eru aðallega stór fyrirtæki og frekar einkafyrirtæki en fyrirtæki eða stofnanir í opinberum rekstri.

Ég tek við fólki sem hefur verið hjá ráðgjöfum og er tilbúið til að leita fyrir sér á vinnumarkaði, aðstoða við að útbúa ferilskrá eða uppfæra gamla ferilskrá. Atvinnulífstengill er síðasti lykillinn í starfsendurhæfingu. Fólk er þá búið að vera í þjónustu hjá VIRK í mislangan tíma og fara í gegnum ýmis konar úrræði til að hjálpa því að ná heilsu á ný.“

Hvernig gengur þetta svo fyrir sig?

„Einstaklingar sem koma í atvinnutengingu eru misjafnlega staddir. Stundum eru einhverjar hindranir hjá fólki, svo sem kvíði, það hefur kannski verið töluvert lengi frá vinnu, líka er nokkuð um að fólk hafi aldrei áður leitað að vinnu. Svo eru það einstaklingar sem þurfa að skipta alveg um starfsvettvang. Það getur verið erfitt að hafa kannski verið tuttugu ár á sama stað og þurfa að breyta til. Atvinnutengingin skiptist í almenna tengingu og IPS. Ég starfa við almenna atvinnutengingu og yfirleitt erum við þrjá til fjóra mánuði með hvern einstakling í þjónustu.“

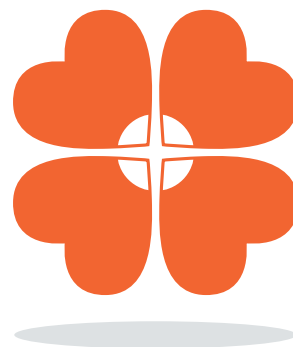
Er auðvelt að sjá hvað hentar hverjum og einum að vinna við?

„Best er ef fólk veit hvað það vill og hentar því. En stundum er það þannig að einstaklingur þarf að móta stefnu, veit ekki

hvað hentar eða hvað hann langar til að gera – þá reynum við að koma til móts við þær hugmyndir. Ég gæti þess vel að vera fagleg í samskiptum.“

Eru margir sem leita til VIRK sem vilja skipta um vinnuumhverfi?

„Já það eru margir sem geta ekki lengur unnið við það sem þeir gerðu áður og þurfa því að leita fyrir sér á nýjum slóðum. Þá horfum við til styrkleika hvers og eins. Maður sér fljótlega hvort að fólk er til dæmis gott í mannlegum samskiptum, það kemur fljótlega fram í viðtali. Einnig áttar maður sig á hvort fólk er stundvíst, hvort það hafi tilhneigingu til að afboða fundi eða koma of seint. Slíkt gæti verið merki um kvíða.“



Margir vilja fara rólega af stað í hlutastarfi

Vilja margir byrja að vinna í hlutastarfi?

„Já, mjög margir vilja fara rólega af stað í hlutastarfi, sem svo getur farið stigvaxandi upp í fulla vinnu. En því miður er enn skortur á hlutastörfum á vinnumarkaði. Það er heldur ekki alltaf í boði að fara í herra starfshlutfall þegar um hlutastörf er að ræða. Stundum reynir fólk að fara í fullt starf til að fá betri tekjur, jafnvel þótt hlutastarf myndi henta því betur. Í sumum tilvikum borgar Tryggingastofnun á móti atvinnuveitanda en aðeins tímabundið.“

Hvort gengur betur að útvega vinnu fyrir karla eða konur?

„Samkvæmt minni reynslu er heldur auðveldara fyrir konur að fá vinnu. Það er einfaldlega meira framboð af vinnu sem konur hafa gjarnan sinnt, svo sem í umönnun, heimilishjálpi og slíku. Það á líka við um lagerstörf og fleira svo leggja sum fyrirtæki áherslu á að hafa jafnt kynja-hlutfall.“

Veitir þú fyrirtækjum upplýsingar um í hverju það felst að taka fólk sem kemur frá VIRK í vinnu?

„Ekki endilega. Flestir einstaklingar sækja sjálfir um störf og þá vita fyrirtækin ekki endilega að viðkomandi sé nýbúinn að ljúka starfsendurhæfingu hjá VIRK. En hafi ég samband við fyrirtæki fyrir einstakling þá kemur það fram. Það eru ennþá örfá fyrirtæki sem ekki hafa fulla vitneskju um hvað starfsendurhæfing hjá VIRK snýst og jafnvel fordóma, óttast þá að fólk verði aftur veikt og þess háttar. En langoftast er viðmótið hjá fyrirtækjum mjög jákvætt gagnvart einstaklingum sem eru að ljúka starfsendurhæfingu. Allir geta jú lent í veikindum eða slysum og geta orðið sterkir starfsmenn þrátt fyrir það að því loknu.“

Hvað er það erfiðasta sem kemur fyrir í svona starfi?

„Mér finnst erfitt að horfa upp á ef einstakling langar til að vinna, fær starf en það gengur ekki upp hjá honum. Það er sárt. Þá þarf stundum að biðja um starfsgetumat og fólk fer jafnvel á örorku. En sem betur fer gengur í flestum tilvikum vel hjá þeim sem fara að vinna og geta unnið.“

” Starfið í atvinnutengingu getur verið krefjandi en jafnframt skemmtilegt og gefandi þegar vel gengur.

Nýr vinnustaður og ný verkefni alltaf áskorun

Hvað er skemmtilegast við þitt starf?

„Að sjá fólk blómstra á vinnumarkaði. Fólk útskrifast ekki alveg strax eftir að það byrjar að vinna. Fáir það fulla vinnu er það í sambandi við okkur í svona mánuði, fari það í hálfa vinnu varir sambandið heldur lengur, í allt að þrjá mánuði. Þá hringjum við og athugum málið – hvernig gangi í samskiptum, minnum á mikilvægi þess að fá góða næringu, góða hvíld og svefn. Það tekur tíma að byggja upp vinnuþol. Hafi fólk ekki unnið í lengri tíma getur þetta verið erfitt. Nýr vinnustaður og ný verkefni eru jú alltaf áskorun.“

Er mikill munur á vinnumarkaði hér og í Póllandi?

„Ég hef ekki reynslu af þessu sjálf og hef ekki spurt samlanda mína þessarar spurningar. En ég veit hins vegar að hér er minna atvinnuleysi og fólk fær hærra kaup. Þess vegna kemur það hingað. Á móti kemur að það er dýrara að lifa hér, leiga hærri og Íslendingar eru að mér finnst almennt frekar lokaðir, það er því að vissu leyti erfitt fyrir útlendinga að aðlagast samfélaginu. Þessu finna þeir fyrir ef þeir af einhverjum orsökum missa vinnugetu.“

Eru stofnanir á borð við VIRK í Póllandi?

„Nei, þess vegna vita þeir sem þaðan koma og frá fleiri löndum ekki um starfsendurhæfingu VIRK. Þeir fá hins vegar upplýsingar um starfsemina hér frá lækni sem svo sækir um þjónustu fyrir viðkomandi.“

Við erum tólf atvinnulífstenglar sem vinnum fyrir VIRK á höfuðborgarsvæðinu og höfum reglulega fundi okkar í millum og skiptumst á faglegum og gagnlegum upplýsingum. Þrír atvinnulífstenglar starfa á landsbyggðinni og eru líka í sambandi við okkur hér þegar þörf krefur. Starfið í atvinnutengingu getur verið krefjandi en jafnframt skemmtilegt og gefandi þegar vel gengur. Það er gott að vinna í teymi þar sem ríkir traust og stuðningur og það er óhætt að segja það um teymið sem stendur á bak við atvinnutengingu VIRK.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir

Mynd: Lárus Karl Ingason



UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2024



Svör við spurningunni:
Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?

“Ég gæti ekki verið ánægðari með þá þjónustu sem ég fékk frá VIRK. Ég var búin að vera týnd í kerfinu í langan tíma, erfitt að vita hvert maður ætti að leita eða gera næst. Þegar ég komst í VIRK fékk ég aðstoð frá ráðgjafa mínum sem gat leiðbeint mér og veitt mér þau úrræði sem ég þurfti til þess að komast aftur af stað. Það að fá smá rútínu aftur, fara á námskeið og fá þann stuðning sem ég þurfti.

Síðan fékk ég vinnuprufusamning til þess að koma mér aftur í vinnuna mína og koma mér rólega af stað og vinna svo í að auka vinnugetu mína. Án þeirrar aðstoðar hefði ég aldrei getað byrjað að vinna aftur í minni fyrri vinnu.

“Persónuleg nálgun og góðir ráðgjafar, áhugaverð námskeið í sjálfstyrkingu og góðir tímar hjá sálfræðingi sem reyndust mér mjög vel.

“Hjálpin kom strax og að finna fyrir umhyggju fyrir manni er svo gott. Ég man að eftir fyrsta fundinn sem ég mætti í þá komst ég út í bíl og byrjaði að gráta af því að finna fyrir að fólki væri ekki sama um mig og gerði allt til að hjálpa.

“Viðmót og utanumhald frá ráðgjafa. Upplifði samvinnu og hvatningu en ekki að ég væri vandamál.

“Persónuleg þjónusta og skilningur á aðstæðum. Passað uppá að maður færi ekki fram úr sér. Góður stuðningur.

“Ég náði fullum bata þökk sé ykkur.



ATVINNU**T**ENGING

Atvinnutenging einstaklinga sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum VIRK árið 2024

Þjónustuþegum VIRK sem geta nýtt sér aukna aðstoð við að komast inn á vinnumarkaðinn stendur til boða að fá sérstaka aðstoð frá atvinnulífstenglum VIRK. Margir þessara einstaklinga eru með skerta starfsgetu og stefna á hlutastörf við lok starfsendurhæfingar. Hinsvegar fara einnig margir þeirra í fullt starf við lok þjónustu - 42% árið 2024 - eins og sjá má á myndinni „Hlutfallsleg skipting starfa eftir starfshlutfalli“ hér á opnunni.

Árið 2024 bárust 434 tilvísanir til atvinnulífstengla en 424 einstaklingar luku

endurkomu inn á vinnumarkaðinn en árið 2024 voru 29 slíkir samningar gerðir og urðu 48% þeirra að áframhaldandi störfum.

Atvinnulífstenglar VIRK leggja mikla áherslu á samstarf við fyrirtæki enda er gott samstarf og samvinna grundvöllur farsællar atvinnutengingar. Nú eru yfir 1600 fyrirtæki og stofnanir skráðar í upplýsingagrunn VIRK og mörg þeirra eru með ákveðna tengiliði sem auðveldar allt samstarf.

Árið 2023 var í fyrsta sinn veitt viðurkenning til fyrirtækja og stofnana sem eru

í samstarfi við atvinnutengingu VIRK og sinntu þessu samstarfi sérlega vel og sýndu samfélagslega ábyrgð - og eru þannig hvetjandi fyrir önnur fyrirtæki til góðra verka. Að þessu sinni voru 11 fyrirtæki og stofnanir tilnefnd og Rafver og Hrafnista hlutu viðurkenninguna VIRKT fyrirtæki 2025, Hrafnista annað árið í röð.

Á myndunum hér á opnunni má sjá áhugaverðar upplýsingar sem tengjast þjónustuþegum VIRK sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum árið 2024.



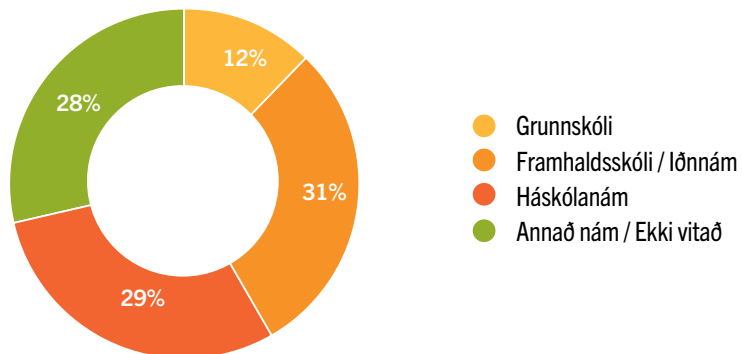
þjónustu hjá þeim. Við lok þjónustu voru um 60% þeirra með vinnugetu og virkir á vinnumarkaði, þ.e. fóru í vinnu, nám eða atvinnuleit.

Atvinnulífstenglar VIRK nýta sér ýmis úrræði til að auka líkur á endurkomu til vinnu og eru vinnuprófanir eitt slíkt úrræði. Vinnuprófanir geta gefið góða mynd af vinnugetu einstaklingsins og er gott að nota þegar óvissa er um hana. Árið 2024 voru 30 vinnuprófanir settar af stað og af þeim urðu 13% að áframhaldandi störfum í framhaldinu.

Vinnusamningar eru einnig úrræði sem atvinnulífstenglar nýta sér til að auðvelda

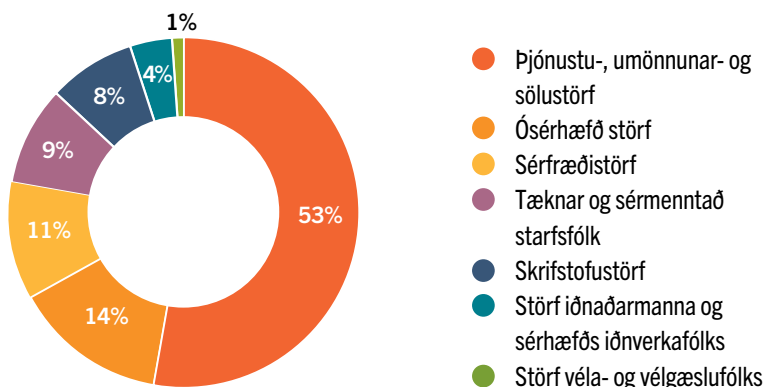
Menntun

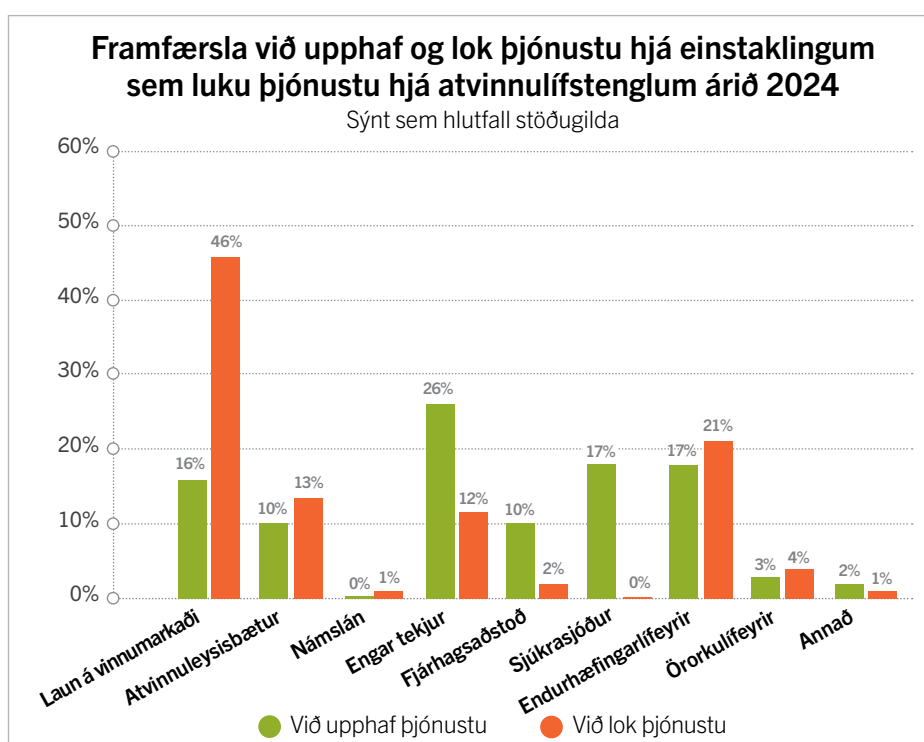
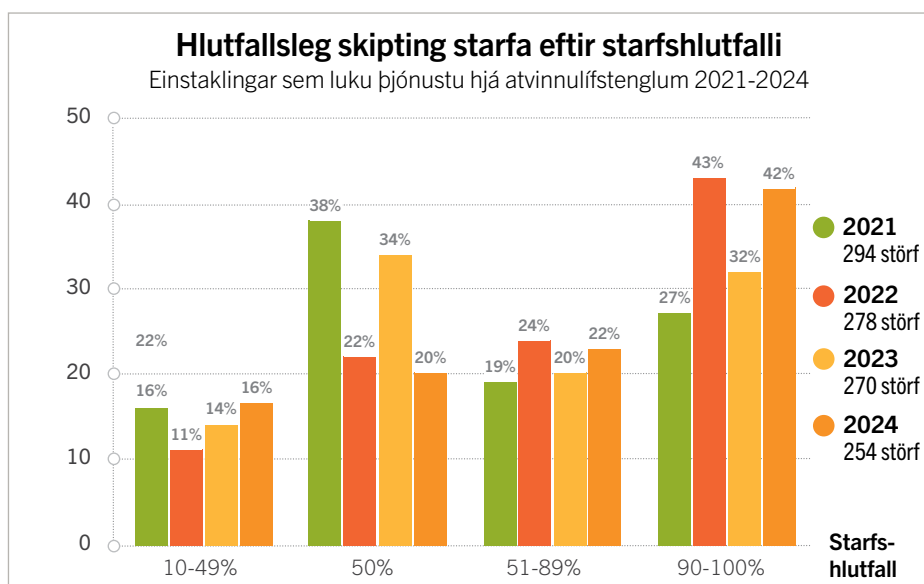
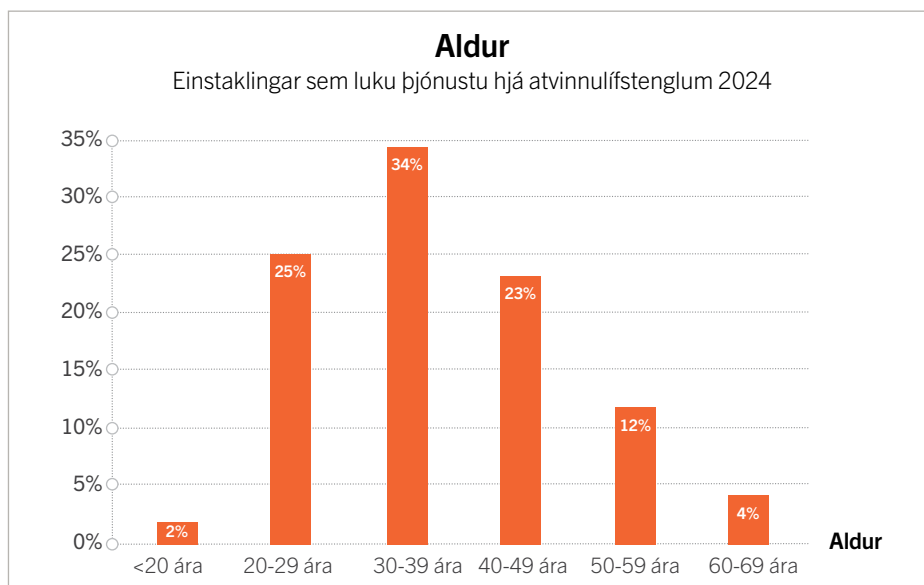
Einstaklingar sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum 2024



Hlutfallsleg skipting starfa eftir starfsgreinum

Einstaklingar sem luku þjónustu hjá atvinnulífstenglum í starfi árið 2024





ÚRRÆÐI Í ATVINNUTENGDRÍ STARFSENDURHÆFINGU

HEILDRÆN SÝN OG
EINSTAKLINGSMÍÐUÐ
ÞJÓNUSTA SEM MIÐAR AÐ
ÞÖRFUM HVERS OG EINS
ÞJÓNUSTUPEGA.

Einkunnarorð VIRK, fagmennska, metnaður og virðing leggja grunninn að öflugu samstarfi við fjölda fagaðila í starfsendurhæfingu víðsvegar um landið. Samstarfið felur í sér stöðugar umbætur, tilraunaverkefni, þróunarverkefni, áherslu á gagnreyndar aðferðir og mat á þörfum einstaklinga hverju sinni. Þá eru samstarfsaðilar VIRK hvattir til þess að nýta þróunarstyrki frá VIRK til þess að koma á laggirnar nýjum úrræðum eftir áherslum og þörfum hverju sinni.

Þróun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum

Kaup VIRK á úrræðum jukust lítillega milli ára og námu þau 1.991 milljónum króna á árinu 2024 eins og sjá má á mynd 1. Myndin sýnir þróun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu á föstu verðlagi. Í árslok 2024 voru rúmlega 530 þjónustuaðilar með virkar pantanir í upplýsingakerfi VIRK sem er aðeins fjölgun frá árinu á undan.

Ný úrræði líta reglulega dagsins ljós og heildarfjöldi úrræða sem VIRK keypti af þjónustuaðilum voru samtals 876 samanborið við 827 árið áður sem er tæplega 6% fjölgun nýttira úrræða milli ára. Þá voru gerðar rúmar 25.500 pantanir í upplýsingakerfi VIRK samanborið við tæplega 23.700 pantanir árið á undan. Pöntunum fjölgar í takt við fjölda einstaklinga í þjónustu.



Sálfræðingar fjölmennasti hópurinn meðal fagaðila

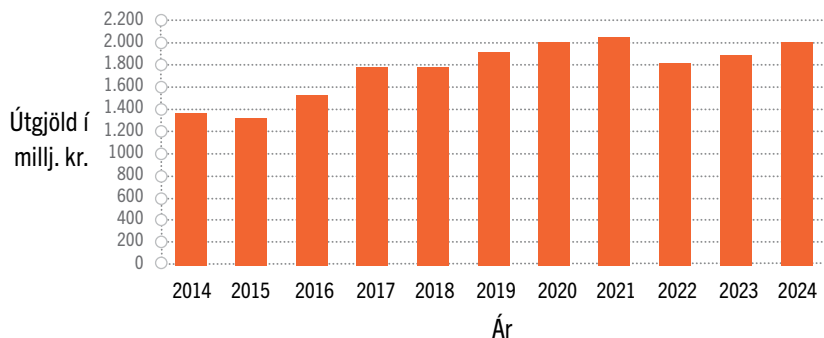
Fjölmennasti hópur þjónustuaðila eru sem fyrr sálfræðingar en VIRK var í samstarfi við tæplega 180 sálfræðinga eða fyrirtæki tengd sálfræðiþjónustu á árinu 2024. Næst fjölmennasti hópurinn eru sjúkraþjálfarar en tæplega 130 aðilar voru með virka pöntun tengda sjúkraþjálfun. Þriðji fjölmennasti hópurinn meðal þjónustuaðila var í flokknunum heilsuefning og líkamsrækt eða um 120 aðilar.

Á síðustu árum hefur orðið talsverð aukning í kaupum á úrræðum hjá þjónustuaðilum sem bjóða upp á ráðgjöf og þjónustu sem

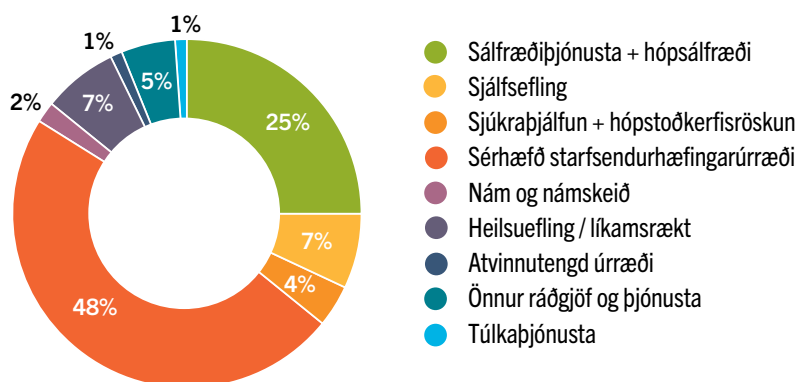
eykur daglega virkni og stuðlar að félagslegri kjölfestu einstaklinga en um er að ræða um 50 fagaðila með heilbrigðismenntun sem sinna margskonar einstaklingsbundinni ráðgjöf til einstaklinga, t.d. iðjuþjálfun, félagsráðgjöf, næringarráðgjöf, fíkniráðgjöf, fjölskylduráðgjöf, ráðgjöf hjúkrunarfræðinga og fleira.

Þá býður fjölbreyttur hópur þjónustuaðila upp á ýmsa þjónustu sem snýr að aukinni þátttöku en um 50 fræðslu- og símenntunaraðilar veittu ráðgjöf og fræðslu sem eykur möguleika á vinnumarkaði. Þá buðu um 40 þjónustuaðilar ýmis úrræði sem tengjast vinnu- og námsmiðaðri sjálfsefningu og markþjálfun.

Próun útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá fagaðilum um allt land árin 2014 til 2024 (á föstu verðlagi)



Hlutfallsleg skipting útgjalda á árinu 2024 vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum



” VIRK hefur beint sjónum sínum að þörfum einstaklinga af erlendum uppruna í þjónustu VIRK undanfarin ár.

Endurskoðun á úrræðum í upplýsingakerfi VIRK

Árið 2025 stendur yfir endurskoðun á úrræðum í upplýsingakerfi VIRK og eru samstarfsaðilar VIRK hvattir til þess að fara yfir úrræðin sín sem eru nú þegar í kerfinu og loka þeim úrræðum sem eru ekki lengur í boði. VIRK mun óvirkja úrræði sem hafa ekki verið nýtt síðustu 12 mánuði eða lengur. Á meðan á endurskoðuninni stendur er VIRK ekki að taka inn ný úrræði nema nauðsyn krefur. Gert er ráð fyrir að opnað verði fyrir umsóknir um ný úrræði síðar á árinu.

Samvinna og góð samskipti eru lykill að árangri

Sérfræðingar og ráðgjafar VIRK eru í reglulegum samskiptum við samstarfsaðila um allt land. Úrræða og þjónustusvið heldur utan um samninga við fagaðila í starfsendurhæfingu og hefur umsjón með öllum keyptum úrræðum ásamt eftirliti með þeim. Öll kaup á úrræðum eiga sér stað í gegnum upplýsingakerfi VIRK. Þegar þróun á nýjum úrræðum á sér stað sér úrræða- og þjónustusvið VIRK um að koma á fundum með öðrum sérfræðingum á starfsendurhæfingarsviðum VIRK eftir því sem við á.

Upplýsingar, miðlun og VIRK-dagurinn

Upplýsingar og miðlun eru mikilvægur þáttur í starfi sviðsins. Á hverju ári eru haldnar úrræðamessur í tengslum við fræðsludaga VIRK þar sem samstarfsaðilar geta kynnt úrræði fyrir ráðgjöfum og sérfræðingum VIRK. Þá er áætlað að halda sérstakan VIRK-dag fyrir samstarfsaðila þar sem hægt verður að miðla þekkingu og reynslu af samstarfinu við VIRK, fræðast um nýjungar og stuðla að enn betri tengslum þeirra sem koma að atvinnutengdri starfsendurhæfingu á Íslandi.

Nær helmingur útgjalda vegna sérhæfðra starfsendurhæfingarúrræða

Mynd 2 sýnir hlutfallslega skiptingu útgjalda vegna aðkeyptrar þjónustu frá samstarfsaðilum á árinu 2024. Hæstri fjárhæð er varið til kaupa á sérhæfðum starfsendurhæfingarúrræðum hjá starfsendurhæfingarstöðvum um land allt, um 48% útgjalda. 32% fjárhæðar er varið til kaupa á sálfræðiþjónustu og úrræða á sviði sjálfsefningar. Úrræði tengd hreyfingu og sjúkrþjálfun nema samtals um 11%.

Þróunar- og tilraunaverkefni

Átta starfsendurhæfingarstöðvar skrifuðu undir tilraunasamning við VIRK um þróun á IPS þjónustu á árinu 2024. Individual placement and support (IPS) stendur fyrir einstaklingsmiðaðan stuðning við starfsleit. Starfsmenn stöðvanna fengu handleiðslu hjá atvinnulífstenglum VIRK vegna innleiðingar á þjónustunni á hverri starfsendurhæfingarstöð fyrir sig.

Þá tók VIRK upp breytt verklag varðandi áfallamál með það að markmiði að ramma betur inn þjónustu við einstaklinga sem glíma við afleiðingar áfalla. Boðið var upp á kynningarfundi vegna verkefnisins í september og framvegis mun hópur sálfræðinga sem tekur þátt í þróunarverkefninu eingöngu veita áfallameðferð á vegum VIRK.

VIRK hefur beint sjónum sínum að þörfum einstaklinga af erlendum uppruna í þjónustu VIRK undanfarin ár en um er að ræða fjölbreyttan hóp einstaklinga sem kemur bæði frá löndum innan og utan EES/EFTA. Mikil þróun hefur átt sér stað hvað varðar úrval úrræða fyrir þennan hóp hjá samstarfsaðilum VIRK á undanförmum árum. Í dag er hægt að velja um starfstengd, sjálfsefningar- og tungumálanámskeið sem miða að inngildingu fólks frá fjölbreyttum menningarsvæðum. Þá nýtir VIRK túlkabjónustu eftir þörfum þegar kemur að einstaklingsúrræðum fyrir þennan hóp þjónustuþega. Sérhæfðum úrræðum fyrir pólsku- og enskumælandi hefur einnig fjölgað á síðustu árum.

HARPA LIND KRISTJÁNSDÓTTIR

forstöðumaður Starfsendurhæfingar Vestfjarða

NÁTTÚRUTENGÐ ENDURHÆFING REYNIST VEL

ÁRÍÐ 2009 HÓF HARPA LIND STÖRF SEM FORSTÖÐUMAÐUR Á STARFSENDURHÆFINGU VESTFJARÐA (SEV). HÚN ER FÆDD OG UPPALIN Í HNÍFSDAL OG ÞEKKIR ÞVÍ UMDÆMI SITT MJÖG VEL.



„Ég hafði ekki reiknað með að flytja vestur aftur eftir að ég fór sem unglingur suður til Reykjavíkur til náms. En svo sótti ég um þetta starf á Ísafirði og fékk það og flutti heim. Ég lærði iðjuþjálfun í Danmörku og starfaði þar í tíu ár eftir að námi lauk,“ segir Harpa Lind.

Er umdæmi þitt ekki nokkuð víðfeðmt?

„Jú. Þeir sem stóðu að stofnun Starfsendurhæfingar Vestfjarða (SEV) voru tuttugu og einn aðili á öllum Vestfjörðum, sveitarfélög, heilbrigðisstofnanir, verkaliðsfélög, lífeyrissjóður, Vinnumálastofnun og menntastofnanir. Í byrjun var Starfsendurhæfing Vestfjarða með þjónustusamning við ríkið og vorum við þá þó nokkuð að þjónusta Suðurfirði og Strandir.

Eftir 2012, þegar lög voru sett um starfsemi starfsendurhæfingarsjóða, tók VIRK við samningum og ut anumhaldi starfsendurhæfingar á landinu. Eftir það höfum við á Vestfjörðum verið með þjónustusamning við VIRK – það er við veitum þjónustuna en VIRK greiðir fyrir hana og hefur eftirlit með henni. Þess ber að geta að sjö starfsendurhæfingarstöðvar á landinu hafa samstarf sín á milli og stofnuðu samtökin

BYR Samtök starfsendurhæfingarstöðva,“ segir Harpa Lind.

Hver eru algengustu viðfangsefni hjá ykkur á Vestfjörðum?

„Að styðja fólk til atvinnuþátttöku og aukinna lífsgæða. Við erum með í kringum þrjátíu einstaklinga í þjónustunni yfir árið, en það er misjafnt hvað margir eru á hverjum tíma og hve lengi hver og einn einstaklingur er hjá okkur.“

Við bjóðum upp á fjölbreytta dagskrá alla vikuna

Hvað er það helst sem varnar fólki atvinnupáttöku á þessu svæði?

„Það er mjög misjafnt hvað fólk er að glíma við en ansi margir glíma við geðrænar áskoranir, svo sem þunglyndi, kvíða og afleiðingar áfalla. Streita og verkjavandi hrjáir fólk líka.“

Og hvað er helst til ráða?

„Við gerum endurhæfingaráætlun með hverjum og einum og reynum að hjálpa fólki að finna leiðir til að takast á við það sem stendur í vegi fyrir atvinnupáttöku. Við bjóðum upp á mjög fjölbreytta dagskrá alla daga vikunnar þar sem unnið er í hópum, bæði í sjálfsefningu, vinnusmiðjum, ýmskonar heilsutengdri fræðslu, hreyfingu og fleira. Í Starfsendurhæfingu Vestfjarða höfum við boðið upp á náttúrutengda endurhæfingu sem við höfum sérhæft okkur í og hefur reynst vel.“

Nýtum fjölbreytta náttúru við endurhæfingu

Hvers vegna hefur þú farið þá leið?

„Ég kynntist náttúrutengdri endurhæfingu skömmu áður en ég flutt frá Danmörku til Íslands. Ég byrjaði svo að byggja upp starfsendurhæfinguna fyrir vestan á hefðbundinn hátt en fannst það nokkuð mótsagnakennt að hafa alla þessa fjölbreyttu náttúru í kring og nýta hana ekkert í endurhæfingunni, þar sem fjöldi rannsókna hefur sýnt fram á jákvæð áhrif náttúrutengdra úrræða.“

Seinna fór ég í meistaranám í heilbrigðisvísindum við Háskólann á Akureyri og fékk tækifæri til að gera meistaraverkefni mitt um náttúrutengda endurhæfingu. Annar leiðbeinenda minna er Anna María Pálsdóttir sem er sérfræðingur á þessu sviði og starfar í Svipjóð. Hinn leiðbeinandi minn var Sigrún Sigurðardóttir sem hefur mikið rannsakað afleiðingar áfalla og ofbeldis á líf fólks og heilsufar. Ég hef lært mikið af þessum tveimur konum.“

Hvað er náttúrutengd endurhæfing?

„Þar nýtum við heilandi eiginleika náttúrunnar í endurhæfingunni. Sem dæmi er farið í núvitundargöngur á valda staði úti og gefum fólki þannig tækifæri til að tengjast náttúrunni sem hefur sýnt sig að hafa margvísleg jákvæð áhrif á heilsu og líðan. Einnig tökum við náttúruna inn í vinnu

” Stór hluti þeirra sem sækja til okkar kemst út á vinnumarkaðinn aftur, ýmist í hlutastörf eða í fulla vinnu.“

okkar innandyr, svo sem með ræktun og umönnun blóma, ræktun grænmetis og sumarblóma sem við höldum svo áfram að rækta úti á sumrin. Auk þess erum við með gróðurhús og lítinn garð sem nýttur er yfir sumarið.“

Hvar fer endurhæfingin fram?

„Við erum til húsa að Suðurgötu 9 á Ísafirði. Í sama húsnæði og virknimiðstöðin Vesturafli og Fjölsmiðjan. Gott samstarf er milli allra þessara stofnana sem nýtist þátttakendum á ýmsan hátt. Til dæmis hafa margir kynnst starfsemi Vesturafli í starfsendurhæfingunni og haldið áfram að nýta sér þá þjónustu þegar formlegri endurhæfingu er lokið – þar fær fólk stuðning og félagsskap sem vinnur þannig gegn félagslegri einangrun. Það er sér í lagi mikilvægt fyrir fólk sem kemst ekki á vinnumarkað að endurhæfingu lokinni.“

Mikilvægt að hjálpa fólki að finna eigin styrkleika

Hver eru helstu úrræðin sem völ er á hjá ykkur?

„Auk hinnar fjölbreyttu dagskrár í starfsendurhæfingu okkar býðst fólki einstaklingsmiðuð ráðgjöf eins og þörf er á, svo sem sálfræðiráðgjöf, sjúkráþjálfun, næringarráðgjöf og fjármálaráðgjöf og fleira. Þarfir þeirra sem til okkar leita eru mjög mismunandi og mikilvægt að koma til móts við fólk þar sem það er statt og hjálpa því að finna eigin styrkleika.“

Á hvaða aldri eru þeir sem koma til ykkar?

„Frá átján til sextíu og sjö ára, flestir eru þó á aldrinum þrjátíu og fimm til fimmtíu og fimm ára. Konur hafa löngum verið í meirihluta eins og svo víða annars staðar.“

Hvernig gengur að hjálpa þessu fólki?

„Það gengur sem betur fer í flestum tilvikum mjög vel. Stór hluti þeirra sem sækja til

okkar kemst út á vinnumarkaðinn aftur, ýmist í hlutastörf eða í fulla vinnu.“

Hvernig er atvinnumarkaðurinn á þínu svæði?

„Hluti af mínu starfi er að vera í tengslum og samstarfi við vinnumarkaðinn. Í samvinnu við VIRK erum við að byrja að innleiða hugmyndafræði IPS – sem stendur fyrir Individual Placement and Support. Þetta er gagnreynd aðferð til að tengja fólk inn á vinnumarkaðinn aftur með einstaklingsmiðuðum stuðningi. Það gæti vissulega verið gott að hafa aðeins fjölbreyttari vinnumarkað en er fyrir hendi á því svæði sem ég sinni. Þó hefur náðst mjög gott samstarf við marga vinnustaði á Vestfjörðum, má þar nefna Ísafjarðarbæ og ýmsar stofnanir innan hans, Hampiðjuna og Kerecis. Og það hefur gengið mjög vel að koma fólki til starfa á ný.“

Samstarfið við VIRK hefur verið mjög gott

Eru fyrirtæki fyrir vestan til í að taka fólk í hlutastörf?

„Það er misjafnt hvernig þau taka í það. En mörg eru opin fyrir slíku og leyfa fólki að spreya sig í hlutastarfi í upphafi.“

Hvernig er menntunarstig þeirra sem leita til ykkar?

„Það er mjög misjafnt og undanfarin ár hefur verið fjölgun hjá okkur í hópi háskólamenntaðra. Fólk getur veikt óháð því hvaða menntun það hefur.“

Eru margir sem starfa hjá Starfsendurhæfingu Vestfjarða?

„Ég hef lengst af verið eini starfsmaðurinn – utan tvö ár í kringum kovid. Nú hef ég hins vegar ráðið starfsmann með mér í hálfstarf sem er mikill fengur af, því starfið er of umfangsmikið fyrir einn starfsmann. Við erum alltaf að vinna að því að þróa þjónustu okkar og gera hana betri og hún mæti þörfum þeirra sem hingað leita eins vel og mögulegt er. Þetta reynum við að gera bæði í samvinnu við þátttakendur okkar og VIRK.“

Hvernig hefur samstarfið við VIRK verið?

„Samstarfið við VIRK hefur verið mjög gott – bæði við ráðgjafa VIRK á Ísafirði og starfsfólkið í Reykjavík. Hjá VIRK er mikil þekking fyrir hendi og því er gott að geta leitað þangað.“

Texti: Guðrún Guðlaugsdóttir
Mynd: Ágúst Atlason

GUÐRÚN RAKEL EIRÍKSDÓTTIR sviðsstjóri forvarna hjá VIRK

AUKIN FORVARNAÞJÓNUSTA HJÁ VIRK

Unnið gegn brotthvarfi af vinnumarkaði sökum heilsubreysts



Í TENGLUM VIÐ STEFNUMÓTUNARVINNU SEM FÓR AF STAÐ HJÁ VIRK SÍÐASTLIÐIÐ HAUST VAR ÁKVEÐIÐ OG KYNNT Í DESEMBER 2024 AÐ AUKIN ÁHERSLA YRÐI LÖGÐ Á FORVARNAÞJÓNUSTU HJÁ VIRK, M.A. MEÐ NÝJU FORVARNASVIÐI ÞAR SEM LÖGÐ ER ÁHERSLA Á AUKNA ÞJÓNUSTU VIÐ EINSTAKLINGA OG ATVINNULÍF.

Löggöð er rík áhersla á tengsl farsællar atvinnuþátttöku og heilsufars í stefnu forvarna hjá VIRK. Þá er litið til mikilvægis heilbrigðs vinnumhverfis sem tekur mið af mismunandi þörfum fólks á vinnumarkaði. Styðjandi vinnumhverfi getur haft mikil áhrif á líðan starfsfólks og afköst í vinnunni. Með því að vinna markvisst að því að móta styðjandi og heilsusamlegt vinnumhverfi er í raun verið að stuðla að aukinni virkni og starfsánægju

einstaklinga á vinnumarkaði. Heilsubrestur þarf svo sannarlega ekki að útiloka atvinnuþátttöku og í einhverjum tilvikum getur starfið og það að hafa hlutverk verið gríðarlega mikilvægt þegar kemur að líðan fólks.

Rannsóknir sýna að árangursríkar forvarnir geta dregið úr líkum á ýmiss konar heilsufarsvanda og aukið starfsánægju. VIRK hefur lengi unnið að því að styðja einstaklinga sem eiga á hættu að detta út af vinnumarkaði vegna heilsubrests en á síðustu árum hefur verið lögð aukin áhersla á forvarnir. Meginmarkmið forvarna hjá VIRK er í raun að draga úr líkum á að einstaklingar þurfi yfir höfuð á starfsendurhæfingu að halda. Í því samhengi er mikilvægt að nýta þá þekkingu og reynslu sem hefur skapast innan starfsendurhæfingar varðandi hindranir, verndandi þætti og aðstæður í vinnu. Þannig veitir sviðið einstaklingum, fyrirtækjum og stofnunum þjónustu á sviði forvarna sem hafa það að markmiði að auka vinnugetu einstaklinga og þátttöku þeirra á vinnumarkaði. Lögð verður sérstök áhersla á að efla bæði starfsmenn og stjórnendur til sjálfshjálpar.

Tilraunaverkefni í forvarnaþjónustu

Í byrjun ársins var farið af stað með tilraunaverkefni sem snýr að nýrri forvarnaþjónustu hjá VIRK fyrir einstaklinga á íslenskum vinnumarkaði. Tilgangurinn er að veita viðeigandi stuðning snemma og koma þannig í veg fyrir að fólkl hverfi af vinnumarkaði vegna heilsubrests. Þjónustan er því veitt samhliða atvinnuþátttöku. Um er að ræða einstaklingsmiðað ferli en úrræðin eru veitt í forvarnaskyni og er mikil áhersla lögð á að skoða samspil vinnuumhverfisins og heilsufars. Þjónustan er fyrir einstaklinga sem eru farnir að eiga erfitt með að sinna vinnunni og farið að bera á andlegum og/eða líkamlegum álagseinkennum. Mikilvægt er að vinnuumhverfið styðji starfsmanninn í þessu ferli enda er gríðarlegur ávinningur fyrir vinnustaðinn ef hægt er að grípa viðkomandi starfsmann sem er farinn að baksa og koma þannig í veg fyrir veikindafjarveru.

Þjónustan er ekki sú sama og veitt er í þverfaglegri starfsendurhæfingu. Ef heilsufar einstaklings er með þeim hætti að þörf er á starfsendurhæfingu eða þjónustu í heilbrigðiskerfinu þá á forvarnaþjónusta VIRK ekki við. Ástæðan fyrir því er ein-

faldlega sú að mikilvægt er að tryggja að fólkl fái viðeigandi aðstoð við sínum vanda. Enn er verið að móta verkferla varðandi tilvísanir í forvarnaþjónustuna og munu þær upplýsingar verða kynntar síðar.

Upplýsingamiðlun, fræðsla og samstarf

Forvarnaþjónusta VIRK verður einnig í formi upplýsingamiðlunar, fræðslu og samstarfs sem miðar að því að auka starfsgetu og vinnumarkaðsþátttöku einstaklinga með heilsubrest. Mikill vilji er til þess að miðla þeirri fagþekkingu sem er til staðar hjá VIRK út í atvinnulífið. Eins er mikilvægt að fylgja rannsóknnum og bestu þekkingu hverju sinni og líta til alþjóðlegra leiðbeininga þegar kemur að árangursríkum forvörnum. Unnið verður markvisst að því á næstunni að fyrirtæki á íslenskum vinnumarkaði verði



upplýst um forvarnaþjónustu VIRK og geti nýtt sér hana á markvissan hátt til að bæta vinnuumhverfi og líðan starfsmanna sinna.

Ráðist hefur verið í endurbætur á forvarna-vefnum www.velvirk.is með það að leiðarljósi að skerpa á margvíslegri fræðslu sem miðar að því að bæta líðan í vinnu. Forvarnasíðan mun koma til með að nýttast einstaklingum og vinnustöðum hvort sem um er að ræða einstaklingsbundna fræðslu og ráðleggingar varðandi líðan í vinnu eða ráð og áætlanir fyrir stjórnendur sem vilja bæta eða viðhalda góðu vinnuumhverfi og styðja við sitt starfsfólkl.

Í febrúar á þessu ári var boðið upp á morgunverðarfund sem fjallaði um efnahagsleg áhrif vinnutengdrar streitu og algengi kulnunaréinkenna á Íslandi¹. Þar fjallaði Jósef Sigurðsson, dósent við Hagfræðideild Stokkholmsháskóla, um efnahagsleg áhrif vinnutengdrar streitu

”Tilgangurinn er að veita viðeigandi stuðning snemma og koma þannig í veg fyrir að fólkl hverfi af vinnumarkaði vegna heilsubrests.

og kostnað fyrir einstaklinga og samfélag. Erindið byggði á viðamikilli rannsókn þar sem notast er við læknisfræðileg gögn um sjúkdómsgreiningar og vinnumarkaðsgögn frá Svíþjóð. Í rannsóknnum Jósefs og rannsóknarfélaga er meðal annars komið inn á mikilvægi forvarna þegar kemur að því að draga úr líkum á óvinnufærni vegna vinnutengdrar streitu². Langvarandi streita í starfi eykur verulega líkur á veikindafjarveru vegna kulnunar og getur haft mikil áhrif á heilsufar. Það er því til mikils að vinna fyrir allt samfélagið ef hægt er að sporna gegn auknum veikindafjarvistum, minnkandi afköstum í starfi og draga þannig úr kostnaði innan heilbrigðiskerfisins.

Forvarnir geta gegnt lykilhlutverki í því að sporna gegn brotthvarfi af vinnumarkaði vegna heilsubrests. Með því að leggja áherslu á góða stjórnunarhætti, heilsueflingu og snemmtæka íhlutun er hægt að draga úr líkum á óvinnufærni og veikindafjarvistum. Mikilvægt er að huga að því að þegar kemur að líðan í vinnu þá skiptir öll heildin máli; skipulagsheildin (e.organization), starfsfólkið, stjórnendur og einstaklingar. Öll getum við átt mikilvægan þátt í að auka vellíðan okkar og annarra á vinnustaðnum. Þá má því segja að vellíðan í vinnunni sé „verkefni okkar allra“.

Heimildir

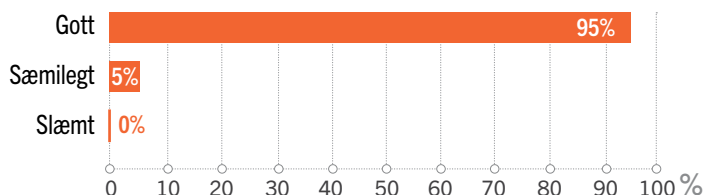
1. Uptaka af fundinum: <https://www.virk.is/is/um-virk/upplysingar/frettir/kulnun-og-vinnumarkadurinn-morgunfundur-13-februar>
2. Nekoei, A., Sigurdsson, J., & Wehr, D. (2024). The economic burden of burnout. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4827359>

ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK

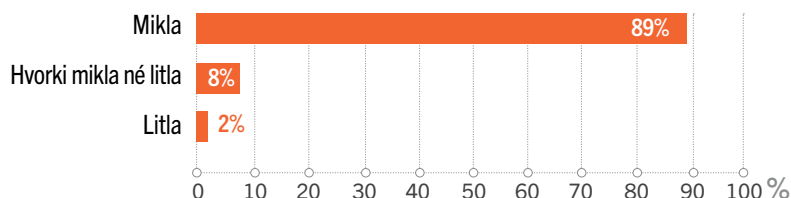
VIRK sendir rafræna könnun til þjónustuþega tiltölulega stuttu eftir að starfsendurhæfingu þeirra lýkur með spurningum um þjónustu VIRK og einstaka þætti hennar. Niðurstöðurnar eru teknar saman í lok hvers árs og rýndar í samanburði við stærri og umfangsmeiri þjónustukannanir sem VIRK fær utanaðkomandi aðila eins og Gallup til að vinna fyrir sig.

Í þjónustukönnununum kemur fram mikil ánægja með starf ráðgjafa VIRK og þjónustuþegarnir telja almennt að þjónusta VIRK hafi haft mikil áhrif á stöðu þeirra. Við lok þjónustu sé sjálfsmynd þeirra sterkari, starfsgeta meiri og líkamleg og andleg heilsa betri.

Hversu gott eða slæmt fannst þér almennt viðmót og framkoma ráðgjafa þíns vera hjá VIRK?

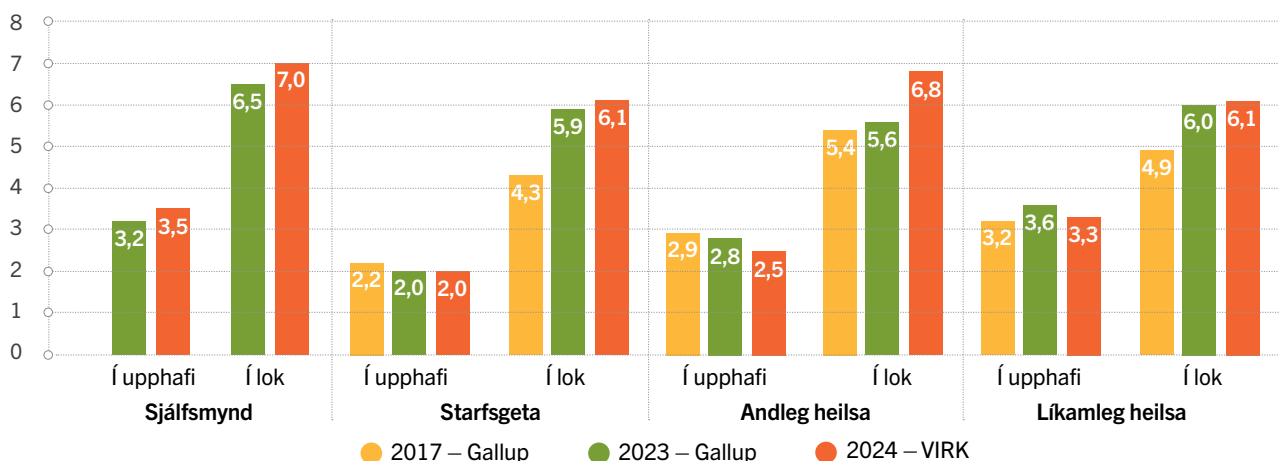


Hversu litla eða mikla hvatningu fékkst þú frá ráðgjafa þínum í starfsendurhæfingunni?

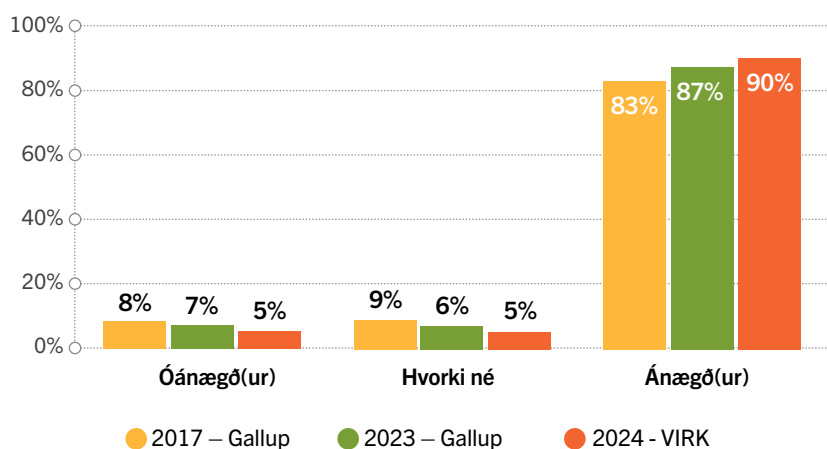


Eigið mat þjónustuþega á sjálfsmynd, starfsgetu, andlegri og líkamlegri heilsu

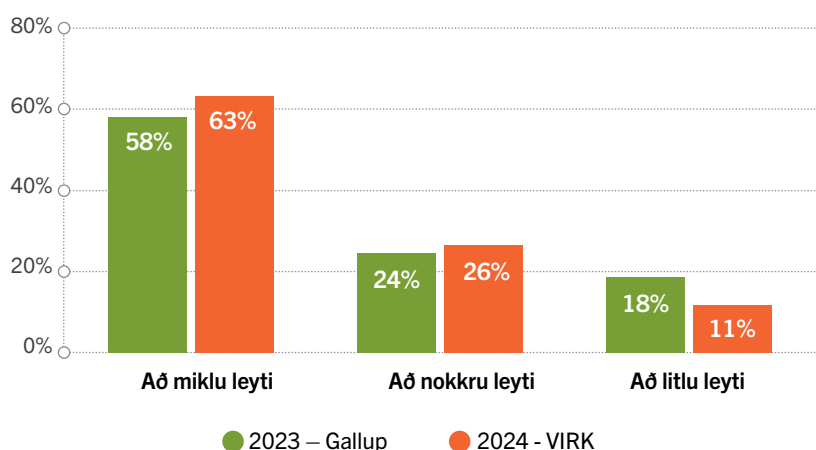
við upphaf og lok þjónustu hjá VIRK árin 2017, 2023 og 2024 - á kvarðanum 1-10



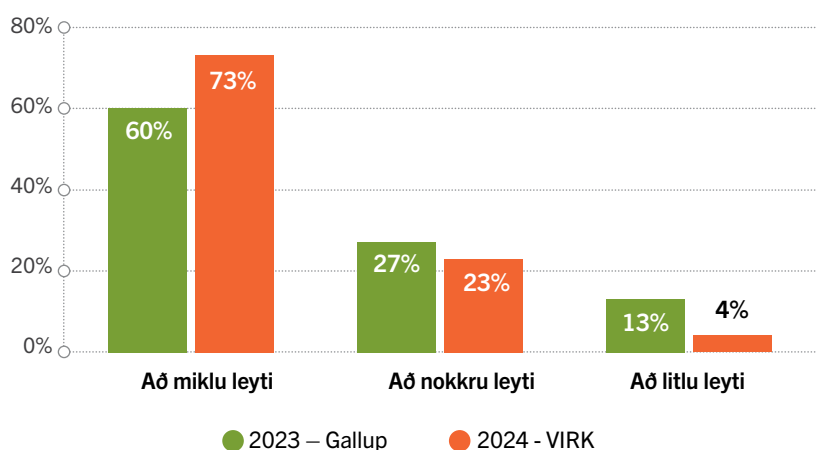
Á heildina litið, hversu ánægð(ur) eða óánægð(ur) ert þú með þjónustu VIRK?



Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi aukið starfsgetu þína?



Að hve miklu eða litlu leyti telur þú að þjónustan og úrræði á vegum VIRK hafi bætt lífsgæði þín?



GUÐMUNDUR GUNNARSSON lögfræðingur TR
AUÐBJÖRG NANNA INGVARSDÓTTIR sviðsstjóri örorkusviðs TR
SVANBJÖRG SIGMARSDÓTTIR sviðsstjóri endurhæfingarsviðs TR

NÝTT ÖRORKU- OG ENDURHÆFINGARLÍFEYRISKERFI



UMFANGSMIKLAR BREYTINGAR Á ÖRORKU- OG ENDURHÆFINGARLÍFEYRISKERFINU TAKA GILDI 1. SEPTEMBER 2025. ÞÁ VERÐA INNLEIDDIR NÝIR GREIÐSLUFLOKKAR S.S. NÝR ÖRORKULÍFEYRIR OG HLUTAÖRORKULÍFEYRIR, NÝJAR SJÚKRA- OG ENDURHÆFINGARGREIÐSLUR OG VIRKNISTYRKUR.

Tilgangur breytinganna er; að nýtt kerfi verði einfaldara, skilvirkara og gagnsærra, að bæta afkomu þeirra sem fá greiddan örorku- og endurhæfingarlífeyri almanna-trygginga; að draga úr tekjutengingum; að auka hvata til atvinnuþátttöku; að auka stuðning við einstaklinga í endurhæfingu, hindra að fólk falli á milli kerfa og koma í veg fyrir að fólk endi ótímabært á örorku.



Sjúkra- og endurhæfingargreiðslur

Í nýju kerfi verður einstaklingum í endurhæfingu veittur aukinn stuðningur. Nýjar sjúkra- og endurhæfingargreiðslur koma í stað endurhæfingarlífeyris í núgildandi kerfi. Heimilt verður að greiða sjúkra- og endurhæfingargreiðslur þegar einstaklingur getur ekki stundað vinnu eða nám vegna langvarandi eða alvarlegs heilsubrests eða fötlunar.

Sjúkra- og endurhæfingargreiðslur tryggja einstaklingnum framfærslu á meðan á viðurkenndri meðferð eða endurhæfingu stendur, viðkomandi bíður eftir því að fá meðferð eða að endurhæfing hefjist og þegar heilsubrestur viðkomandi kemur í veg fyrir að fyrirhuguð meðferð eða endurhæfing hefjist. Heilsubresturinn verður þó að vera afleiðing af sjúkdómi, slysi eða áfalli.

Heimilt verður að greiða sjúkra- og endurhæfingargreiðslur í allt að 60 mánuði og hægt verður að framlengja greiðslur um 24 mánuði ef um er að ræða einstakling í mjög viðkvæmri stöðu sem vegna fjölbætts vanda er talinn þarfnast frekari meðferðar eða endurhæfingar.

Auk þess er heimilt að greiða sjúkra- og endurhæfingargreiðslur í allt að þrjá mánuði eftir að endurhæfingu lýkur, að því tilskildu að greiðsluþegi sé skráður í atvinnuleit hjá Vinnumálastofnun eða öðrum þjónustuaðila. Með þjónustuaðila er átt við fagaðila sem starfar á grundvelli laga við að veita þjónustu í tengslum við endurhæfingu.

” Í nýju kerfi verður einstaklingum í endurhæfingu veittur aukinn stuðningur.

Samhæfingarteymi um allt land

Ein af grunnstöðum hins nýja fyrirkomulags er að koma í veg fyrir að einstaklingar falli á milli kerfa með auknu samstarfi þjónustuaðila innan velferðarþjónustu og heilbrigðiskerfisins. Þetta verður gert með því að stuðla að samfelldari, heildstæðari og árangursríkari þjónustu í tengslum við endurhæfingu. Sett verða á fót samhæfingarteymi með það að markmiði að stuðla að heildstæðri nálgun og samfellu í þjónustu og framfærslu hjá þeim sem þurfa að fara á milli kerfa, þurfa þjónustu fleiri en eins kerfis og ef þjónustubörf er óljós.

Samhæfingarteymin verða svæðisbundin og hefur verið skipað í sex samhæfingarteymi um allt land. Teymin skiptast upp eftir landsvæðum og er eitt teymi fyrir Reykjavík, eitt fyrir Kragann, eitt fyrir Suðurnes og Suðurland, eitt fyrir Austurland, eitt fyrir Norðurland og eitt fyrir Vestfirði og Vesturland. Hvert teymi er skipað tveimur fagaðilum frá hverjum þjónustuaðila og þátttaka í teyminum er hluti af starfsskyldu viðkomandi fagaðila. Umsjón með teym-

unum er í höndum teymisstjóra hjá TR og leiða þau skipulag og umsýslu mála sem koma inn á borð hvers teymis.

Eitt af verkefnum innleiðingar nýs kerfis er hönnun á þjónustugátt sem er hugsuð sem gagnasendingarkerfi í tengslum við endurhæfingu fyrir þá aðila sem vinna innan velferðarþjónustu og heilbrigðiskerfisins. Með þjónustugáttinni verður mikil uppfærsla á verkferlum og samskiptum milli þjónustuaðila. Skilvirkni eykst og hægt verður að veita einstaklingum í viðkvæmri stöðu aukna þjónustu.

Samþætt sérfræðimat

Í nýju kerfi felst einnig sú grundvallarbreyting að núgildandi staðlað og læknisfræðilegt örorkumat, sem hefur verið í notkun á Íslandi í rúmlega aldarfjórðung, verður lagt niður. Í staðinn verður tekin upp aðferðafræði sem er byggð á ICF, alþjóðlegu flokkunarkerfi Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar, og hún löguð að íslensku samfélagi í nýju mati sem hefur verið kallað samþætt sérfræðimat.

Samþætt sérfræðimat er staðlað mat á getu einstaklings til virkni á vinnumarkaði þar sem færni, fötlun og heilsa eru metin heildstætt og í viðum skilningi, þar sem litið er á færni sem afleiðingu af samspili heilsufars og aðstæðna einstaklings. Tryggingastofnun ber ábyrgð á innleiðingu og framkvæmd matsins og munu um-sækjendur um örorkulífeyri frá og með 1. september nk. fara í hið nýja samþætta sérfræðimat.



” Þar sem hið nýja samþætta sérfræðimat er varanlegt, mun draga verulega úr álagi ekki eingöngu fyrir greiðsluþega örorkulífeyris heldur einnig heilbrigðiskerfið því um 5000 einstaklingar á ári hafa farið í endurmat vegna örorku hingað til en því fyrirkomulagi verður hætt með tilkomu nýs kerfis.

Örorkulífeyrir, hlutaörorkulífeyrir og virknistyrkur

Nýr og einfaldari örorkulífeyrir verður til við breytinguna og kemur í stað örorkulífeyris, tekjutryggingar og sérstakrar framfærslu-uppbótar í núgildandi kerfi. Nýr örorkulífeyrir verður greiddur til þeirra sem metin eru með 25% eða minni getu til virkni á vinnumarkaði samkvæmt samþætту sérfræðimati og verður varanlegt. Tryggingastofnun er þó heimilt að víkja frá skilyrði um samþætt sérfræðimat ef slíkt mat er bersýnilega óþarft að mati stofnunarinnar. Endurhæfing eða viðurkennd meðferð sem hefur það að markmiði að stuðla að aukinni færni til atvinnuþátttöku að fullu eða að hluta þarf ávallt að vera fullreynd.

Pau sem metin eru með 26-50% getu til virkni á vinnumarkaði samkvæmt samþætту sérfræðimati fá greiddan hlutaörorkulífeyri. Fjárhæð hlutaörorkulífeyris er 82% af fjárhæð örorkulífeyris.

Pau sem eiga rétt á hlutaörorkulífeyri geta fengið greiddan virknistyrk frá Vinnu-málastofnun í allt að 24 mánuði á meðan einstaklingur er í virkri atvinnuleit með aðstoð stofnunarinnar. Fjárhæð virknistyrks nemur mismuninum á fjárhæð örorkulífeyris og hlutaörorkulífeyris.

Fjárhæðir greiðsluflokka breytast 1. september nk. sem og frítekjumörk og hafa frítekjumörk vegna atvinnutekna hlutaörorkulífeyrisþega verið hækkuð töluvert samanborið við frítekjumörk í núverandi kerfi en með því er verið að draga úr tekjutengingum og auka hvata til atvinnuþátttöku. Allar upplýsingar um fjárhæðir og frítekjumörk er að finna á tr.is.

Helstu áhrif nýs kerfis

Nýtt örorku – og endurhæfingarlífeyriskerfi verður umtalsvert breytt frá núverandi kerfi og hefur því margskonar áhrif á einstaklinga og þjónustukerfið í heild. Dæmi um það er nýr flokkur sjúkrageiðslna en margir sem hingað til hafa verið í bið eða dottið af greiðslum munu fá framfærslu á biðtíma. Endurhæfingartímabil verða almennt samþykkt til lengri tíma í senn og þarf því sjaldnar að útbúa endurhæfingaráætlanir en þjónustuaðilar eru ábyrgir fyrir áætlunum sem TR tekur á móti og stofnunin mun í flestum tilfellum eingöngu yfirfara sem hluta af eftirliti og árangursmati.

Mál einstaklinga sem þurfa sérstaka athygli og meðhöndlun munu fara í gegnum samhæfingarteymi um allt land og það ætti að létta á álagi hjá einstaklingunum sjálfum og þjónustuaðilum.

Samhliða innleiðingunni eru í vinnslu ýmsar lagfæringar á beiðnum um gögn, vottorðum og matsgögnum og er tilgangurinn að draga úr álagi vegna endurtekna beiðna um gögn og vottorð.

Hvað varðar örorkulífeyri fyrir núverandi greiðsluþega þá munu einstaklingar með gilt örorkumat 31. ágúst 2025 eða lengur, fá greitt samkvæmt nýju kerfi frá og með 1. september 2025. Með nýju kerfi fá þessir einstaklingar varanlegan rétt til örorkulífeyris og þurfa hvorki að sækja um né fara í nýtt mat við breytinguna en geta óskað eftir að fara í samþætt sérfræðimat samkvæmt nýju kerfi eftir 1. september nk.

Þar sem hið nýja samþætta sérfræðimat er varanlegt, mun draga verulega úr álagi ekki eingöngu fyrir greiðsluþega örorkulífeyris heldur einnig heilbrigðiskerfið því um 5000 einstaklingar á ári hafa farið í endurmat vegna örorku hingað til en því fyrirkomulagi verður hætt með tilkomu nýs kerfis.

Að lokum bendum við á að frekari upplýsingar um nýja kerfið er að finna á tr.is.

UMMÆLI ÞJÓNUSTUÞEGA

ÚR ÞJÓNUSTUKÖNNUN VIRK 2024

”

Svör við spurningunni:
Af hverju ánægja með þjónustu VIRK?

” Ég er sérstaklega ánægð hvað þið lítið vel á þarfir hvers einstaklings og látið þær gjörsamlega stýra ferlinu í stað þess að takmarka þjónustuna vegna fjármagns. Ég hef aldrei verið gripin jafn vel og einhver haft mína heilsu í fyrirrúmi jafn augljóslega.

”

” Það að komast að hjá VIRK er það besta sem hefur komið fyrir mig. Ég fékk töl og rými til þess að styrkja mig sem manneskju.

” Framúrskarandi ráðgjöf og einstaklingsmiðaður stuðningur og úrræði.

” Ég fékk mikla hvatningu til að setja mér markmið og halda áfram.

” Var með frábæran ráðgjafa og öll námskeið sem ég fór á voru hvert öðru ólík en algjörlega frábær og hæfðu hverju sinni.

“



ÚTGÁFA VIRK

VIRK gefur út fjölbreytt kynningar- og fræðsluefni fyrir þjónustuþega VIRK, almenning og stjórnendur í atvinnulífinu. Hægt er að nálgast efnið á vefsíðum VIRK (virk.is, velvirk.is, kombakk.is, hhht.is) en einnig er hægt að hafa samband við skrifstofu VIRK og fá senda bæklinga og fræðsluefni eftir þörfum.

Dagbók 2025

VIRK gefur út sérstaka dagbók fyrir einstaklinga sem eru í starfsendurhæfingu á vegum VIRK. Henni er ætlað að aðstoða þjónustuþega við að efla starfsgetu sína og lífsgæði og auka virkni sína með skipulegri markmiðssetningu og skráningu á líðan.

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.



Er þinn vinnustaður klár í kombakk?

VIRK stóð fyrir vitundarvakningu með það að markmiði að hvetja okkur sem samfélag til að taka vel á móti þeim sem eru að koma inn á vinnumarkaðinn eftir veikindi eða slys og að fjölga fyrirtækjum og stofnunum í samstarfi við Atvinnutengingu VIRK.

Fyrirtæki og stofnanir geta nálgast nánari upplýsingar og skráð sig á vefsíðunni kombakk.is.

Vitundarvakningin hlaut tvo Lúðra, verðlaun sem ÍMARK og SÍA veita fyrir mest skapandi og árangursríkustu auglýsingar og kynningarherferðir hvers árs.



Hugsum um: Höfuð, herðar, hné og tær!

VIRK og Vinnueftirlitið tóku höndum saman og stóðu fyrir vitundarvakningu um mikilvægi þess að byggja upp traust og heilbrigða vinnustaðamenningu sem leggur grunn að öryggi og vellíðan starfsfólks. Áherslan var ekki hvað síst á mikilvægi þess að tekið sé vel á móti ungu fólki inn á vinnumarkaðinn.

Á vefsíðunni hhht.is má finna gagnlegar upplýsingar og góð ráð um það hvernig við byggjum upp traust, stuðlum að fjölbreytileika og inngildingu og eflum jákvæð samskipti í vinnunni.

Teikningarnar í vitundarvakningunni hlutu gullverðlaun FÍT í flokki myndlýsingaraða.



Útgefandi: VIRK Starfsendurhæfingarsjóður
Útgáfuár: 2025
Viðtöl: Guðrún Guðlaugsdóttir
Ljósmyndir: Lárus Karl Ingason, Ágúst Atlason
Útliit og umbrot: ATARNA – Kristín María Ingimarsdóttir
Teikningar: Kristín María Ingimarsdóttir
Prentun: Prentmet 
ISSN 1670-8644





VIRK • Borgartún 18 • 105 Reykjavík • virk@virk.is • sími 535 5700 • virk.is

