

Stefnur og straumar í starfsendurhæfingu



Ingibjörg Þórhallsdóttir
Sérfræðingur hjá VIRK



Stefnur og straumar helstu áhersluatriði:

1. Ávinningur
2. Hvað skilar árangri
 1. Snemmbært inngrip
 2. Vinnutenging
 3. Samstarf við heilbrigðiskerfið
3. Kerfislægir hvatar og hindranir



1939



„Þessi félagsskapur berst m.a. gegn því að sá maður, sem á einhvern hátt hefur lamast á líkamskröftum, þurfi að verða þjóð sinni byrði

Þvert á móti telur hann það eitt af höfuverkefnum sínum að halda uppi rétti fólks til þeirrar vinnu, sem heilsu þess er ekki skaðleg, svo að því gefist kostur á að verða sjálfbjarga þjóðfélagsþegnar”.



2010



Þversögn- Heilsufar almennings batnar, en á sama tíma fjölgar þeim sem hverfa af vinnumarkaði vegna skertrar starfsgetu.

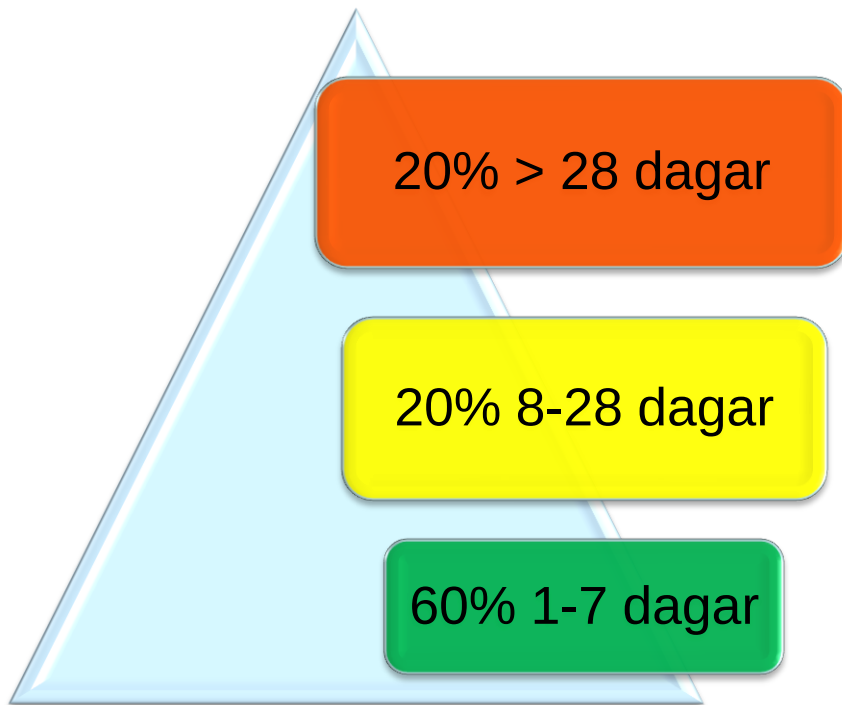


Margir sem eru með algeng heilsufarvandamál bæði vilja og geta unnið störf sem eru við hæfi miðað við heilsufarsástand þeirra.

Þannig að hver sú stefna sem gerir ráð fyrir því að þeir geti ekki unnið er í grundvallaratriðum röng. (OECD 2010)



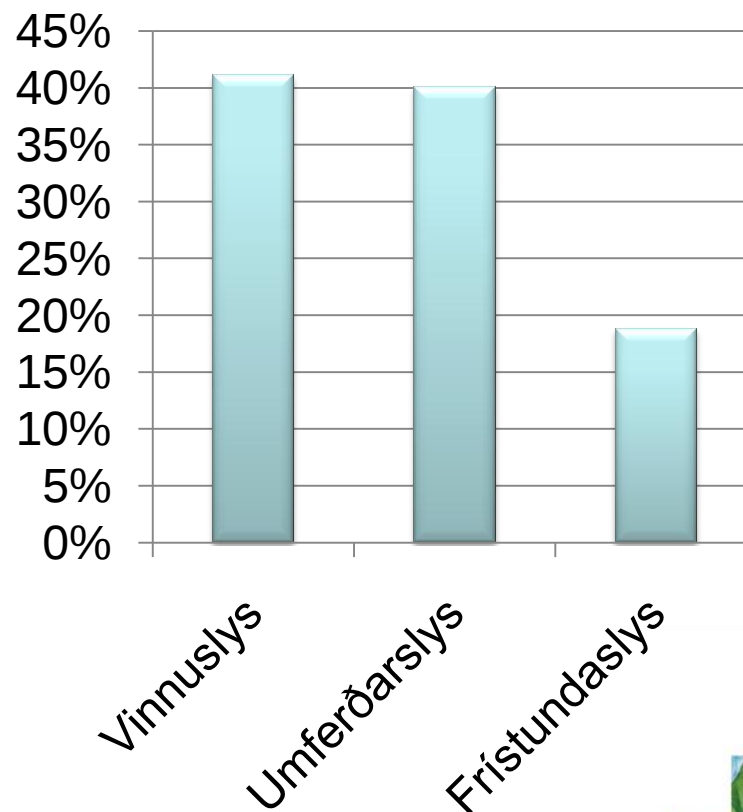
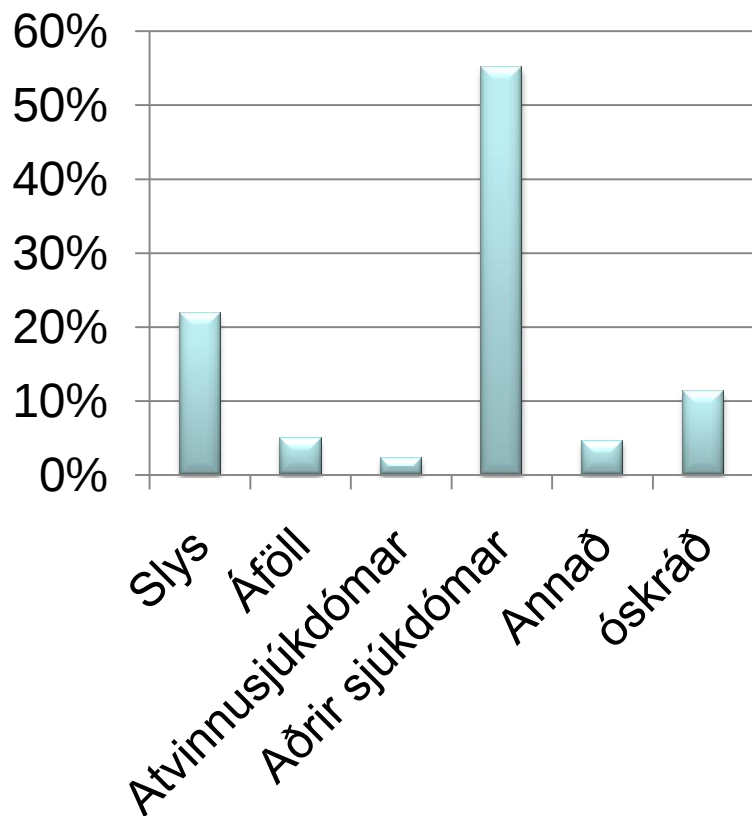
Veikindafjarvistir



**Því oft og lengur
sem fólk er frá vinnu
aukast líkurnar á því
að það hverfi alfarið
af vinnumarkaði**

(CIPD, 2008)

Heilsufarslegar ástæður fyrir komu til VIRK



Ávinningur



• Einstaklingsbundinn



• Hjá fyrirtæki



• Samfélagslegur



Kostnaður vegna veikindafjarvista og langvinnra veikinda

- Í skýrslu um velferðarkerfið, sem lögð var fyrir bresku ríkisstjórnina árið 2008 (Black), kom fram að árlegur samfélagskostnaður vegna veikindafjarvista og langvinnra veikinda í Bretlandi er hærri en samanlagður kostnaður breska heilbrigðiskerfisins.



Hvað skilar árangri?

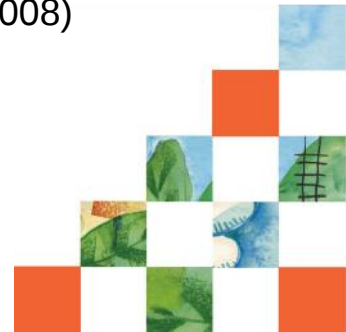




Snemmbært inn grip

“Eftir 6 mánaða fjarveru úr vinnu vegna veikinda eru 80% líkur á að viðkomandi verði ekki í starfi eftir 5 ár”

(Waddell & Burton, 2008)



Vinnutenging og árangur

13.428 einstaklingar í Kanada

Tími frá upphafi í starfsendurhæfingu (ETV) í
vinnuheimsókn minnkaður úr 10 dögum í 5-7 daga
m.v einstakling með ráðningarsamband

=> Marktækur munur á árangri úr 57,2% í 80,6%

Fólk án ráðningarsambands strax tengt við vinnu

=> marktækur munur á árangri

(Tschernetzki-Neilson, 2007)



**Framfærsla við komu til
ráðgjafa:**

Á veikindalaunum

**Í vinnu við útskrift frá
ráðgjafa:**

86,0%

(Upplýsingakerfi VIRK 2011)

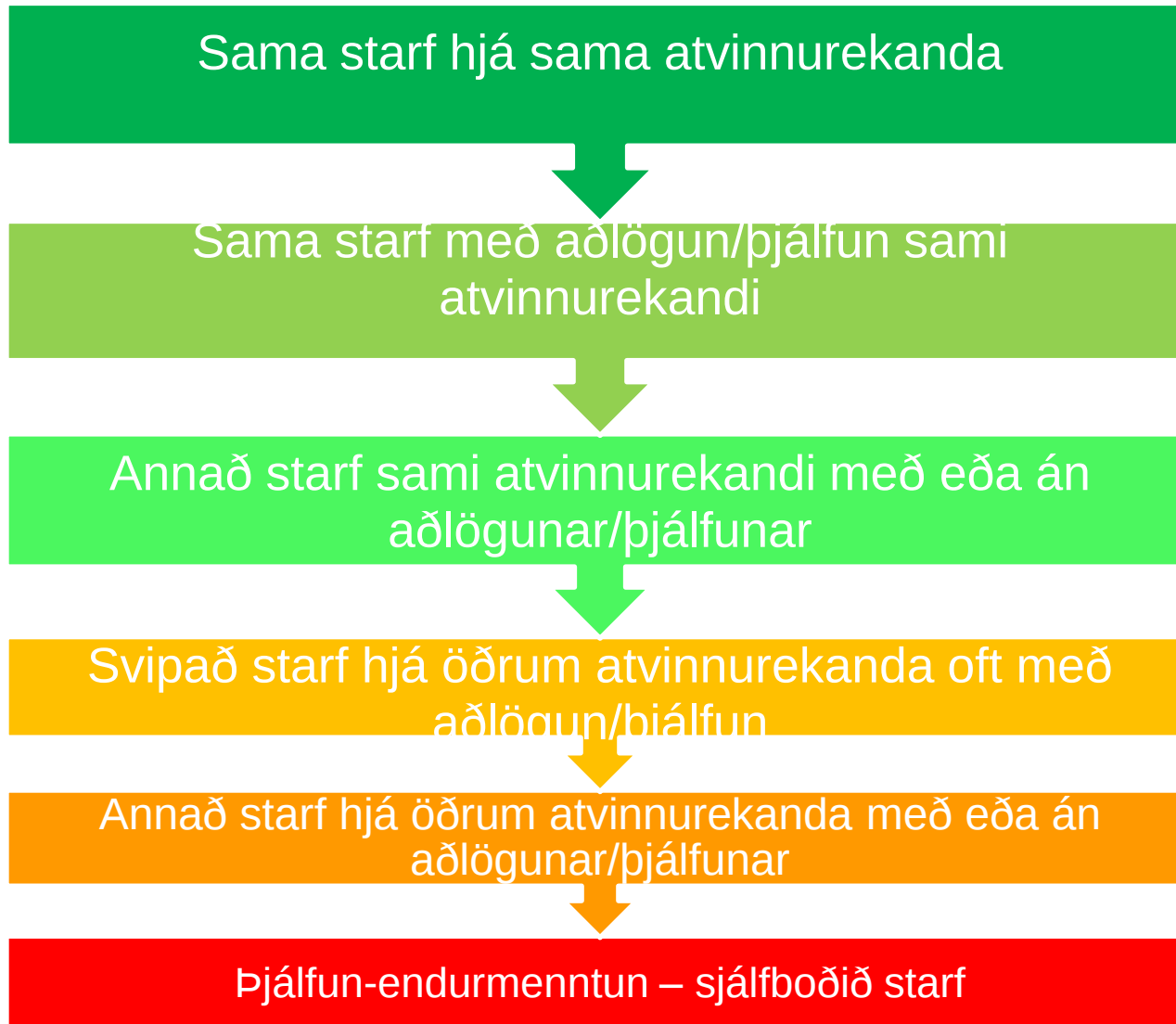




Árangur í starfsendurhæfingu er
bestur ef hún fer fram í nánum
tengslum við vinnustaðinn



Vinnan í forgang

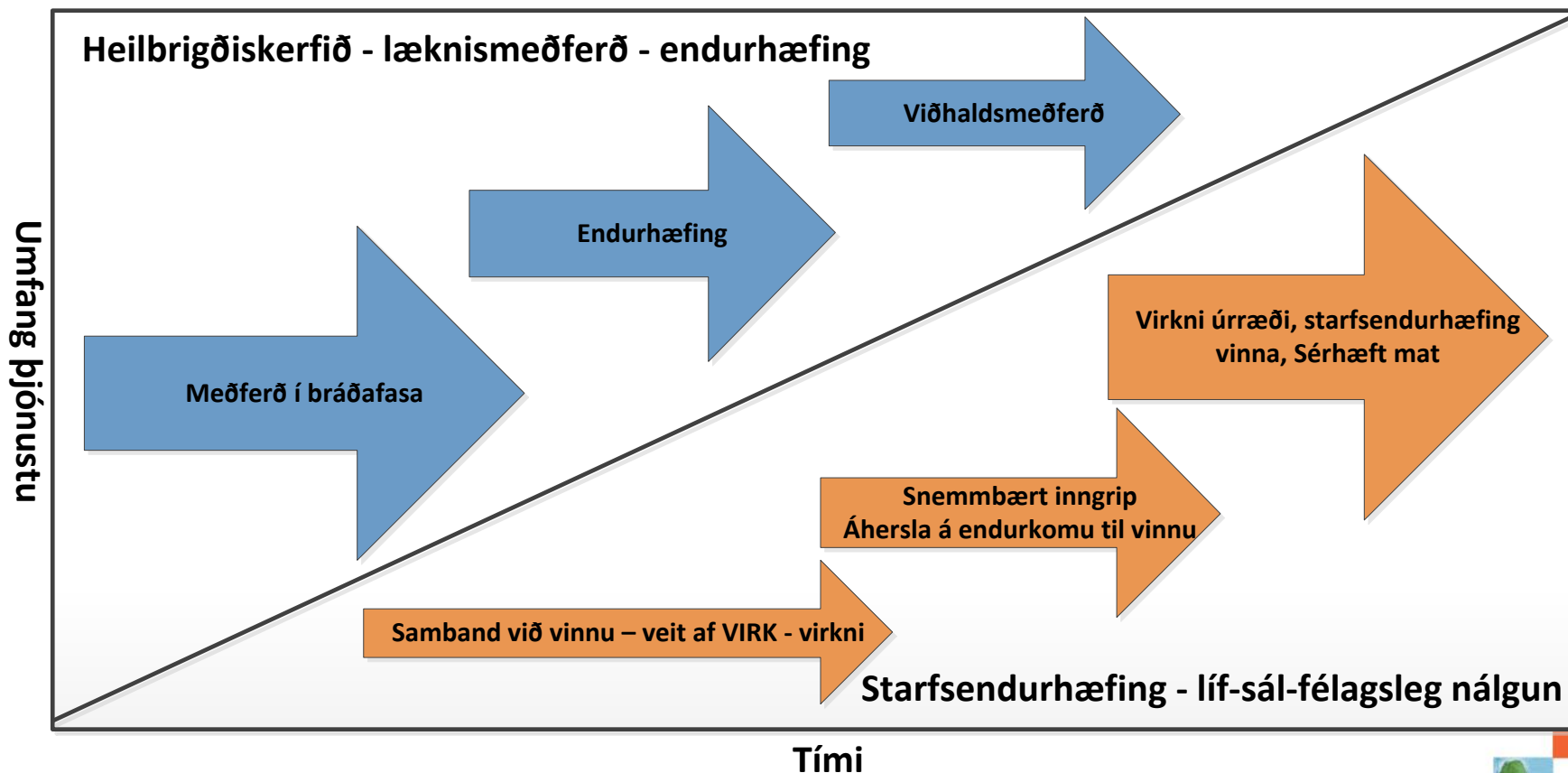


Vinnustaðir sem ná árangri

- Snemmtæk íhlutun og reglulegt samband
- Boð um vinnuaðlögun
- Samvinna og samstarf
- Vinnuvistfræðilegt mat
- Raunhæf áætlun um ETV Tomba (2008)
- Fræðsla og þátttaka stjórnenda og starfsmanna
- Notkun á gagnreyndum úrræðum og aðferðum
- Mannauðsstefna fyrirtækis
- Allir axli ábyrgð (Shrey, 2006).



Heilbrigðisþjónusta og starfsendurhæfing



Heilbrigðiskerfið



(Heilsugæslu) lækna leika lykil-
hlutverk í fyrsta hluta veikinda-
fjarvista og því er mikilvægt að
styrkja vinnuáherslur lækna þegar
kemur að gerð læknisvottorða.

(OECD 2010)



Heilbrigðiskerfið



- Sama sjúkdómsgreining hjá tveimur einstaklingum getur leitt til gjörólíkrar niðurstöðu varðandi starfsgetu og örorku af því að aðrir þættir eru ákvarðandi
- Margar rannsóknir benda til að það séu oft aðrar ástæður en upphaflegi sjúkdómurinn sem hindra fólk í að koma aftur til vinnu



Kerfislægir hvatar og hindranir

- Í Svíþjóð greiða atvinnurekendur starfsmönnum sínum laun í veikindum í tvær vikur áður en nokkurs konar opinber áfallatryggingasjóður tekur við greiðslunum (Selandar 2006)
- Í Hollandi eru bæði atvinnurekandi og starfsmaður skyldaðir með lögum til að vinna að markvissri endurkomu til vinnu (Reijenga, 2003)
- Það þarf alltaf að vera meiri fjárhagslegur ávinningur fyrir einstaklinga að vera í vinnu en ekki



Kerfislægir hvatar og hindranir

- Í samanburðarrannsókn milli Hollands, Svíþjóðar, Danmerkur, Ísraels, Þýskalands og Bandaríkjanna, var skoðað hvaða kerfislægir hvatar og hindranir væru til staðar sem hefðu áhrif á endurkomu bótaþega til vinnu.
- Í Hollandi voru fjárhagslegir hvatar innbyggðir fyrir bæði atvinnurekendur og starfsmenn, og þar var árangur af endurkomu til vinnu marktækt meiri en í hinum löndunum

– (International Social Security Association, 2001).



Breytt viðhorf

- Breyting á viðhorfum í starfsendurhæfingu nú eru í þá veru að **vinnan sé hluti af bataferlinu** (Waddell og Burton, 2006)
- Í stað þess að endurhæfa fólk til að koma því til vinnu er **vinnan hluti af endurhæfingunni** (Sokoll, 2002).

Aukin áhersla á vinnutengingu og endurkomu til vinnu í starfsendurhæfingu endurspeglar þetta viðhorf.



Við höfum verk að vinna

- Læra af reynslunni
- Breyta viðhorfum
- Auka stuðning og fræðslu fyrir atvinnurekendur
- Fræðsla fyrir heilbrigðiskerfið

