

Vinnuaðferðir Starfsendurhæfingarsjóðs

Inngangur

Starfsendurhæfingarsjóður var stofnaður árið 2008 með ákvæðum í kjarasamningum. Stofnaðilar voru ASÍ og SA. Opinberu félögin bættust svo í hópinn í janúar 2009. Undirrituð hóf störf hjá sjóðnum í september 2008 þar sem meginverkefnið var fagleg þróun og almenn uppbygging starfseminnar. Í kjölfarið tók ég sæti í faghópi um matsaðferðir sem hafði það hlutverk að koma með tillögum að leiðum í nýju starfshæfnismati. Samhliða þessari vinnu voru þeir vinnuferlar sem ráðgjafar sjúkrasjóðanna starfa eftir í dag að mótast og eru mjög í takt við þær hugmyndir sem settar eru fram í tillögum að nýju starfshæfnismati. Ég ætla í þessari grein að lýsa nánar þeim vinnuáðferðum sem Starfsendurhæfingarsjóður starfar eftir.



ÁSA DÓRA KONRÁÐSDÓTTIR,
SJÚKRÁLFARI HJÁ VIRK
STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐI

Starfshæfnismatið skiptist í þrjá þætti:

- Grunnmat
- Sérhæft mat (endurhæfingarmat)
- Endurmat

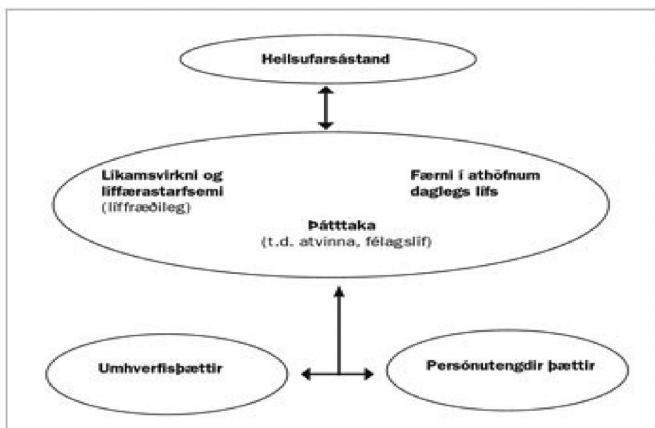
Grunnmat er gert hjá ráðgjafa og á sér stað þegar einstaklingur er við það að detta út af vinnumarkaði sökum heilsubreysts eða er dottin út af vinnumarkaði vegna veikinda, slysa eða annarra orsaka. Í grunnmati er lögð áhersla á hvatningu og virkjun sem miðar að því að gera einstakling einn virkan í sínu umhverfi eins og hugsast getur. Ítarlegum upplýsingum um einstaklinginn er aflað strax í upphafi starfshæfnismats, virkniaukandi aðgerðum beitt þegar það á við og grunnmat síðan unnið á grundvelli upplýsinganna sem

ákvarðar hvort þörf sé á sérhæfðu mati. Í grunnmati skiptir huglægt mat einstaklings á færni sinni miklu máli sem og trú hans á eigin getu því þessi atriði gefa til kynna hvað viðkomandi mun treysta sér til að takast á við í framtíðinni. Vinna við grunnmatið getur tekið allt að 6 mánuði og jafnvel lengur í vissum tilfellum.

Vinnuáðferðir Starfsendurhæfingarsjóðs

Það mat sem lagt er til grundvallar á starfshæfni einstaklings er heildrænt mat sem metur færni einstaklingsins út frá líkamlegum, andlegum og félagslegum forsendum til að taka virkan þátt í samfélaginu. Það metur styrkleika og veikleika einstaklingsins m.t.t. atvinnuþátttöku og að afla sér tekna. Lögð er áhersla á að virkja einstaklinginn, bjóða honum fljótt einstaklingsmiðaða endurhæfingu og fjarlægja vinnuletjandi farartálma. Í þessu mati er annars vegar lögð áhersla á virkniaukandi aðgerða og/eða starfsendurhæfingar og meðferðar hins vegar.

ICF flokkunar- og kóðunarkerfið er notað sem hugmyndafræðilegur rammi utan um þessa aðferðarfræði og kostir þess nýttir. Það gefur möguleika á stöðluðu samræmdu tungutaki yfir heilsu og heilsutengt ástand þar sem horft er á ástand einstaklings út frá heilsu en ekki út frá skerðingu eða fötlun. Færni einstaklingsins í því samfélagi sem hann býr í er mæld án tillits hvað olli skerðingunni.



LÝSING HEILSUFARSÁSTANDS SAMKVÆMT ICF.

Meginreglur nýs kerfis:

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

Grunnmat

Grunnmat er lykilmáttur starfshæfnismats. Með því að vinna grunnmat er dregin upp heildræn mynd af stöðu einstaklingsins þar sem lögð er áhersla á hvatningu og virkjun sem miðar að því að gera hann einn virkan í sínu umhverfi eins og hugsast getur. Með því að koma snemma að málum er tryggt að brugðist er við þörfum einstaklingsins strax á fyrstu stigum og sett upp virkniaætlun í takt við þarfir hans. Unnið er markvisst með þá þætti sem bætt geta starfshæfni hvers og eins og þar með möguleika þeirra á að komast aftur til vinnu. Þannig er

brugðist snemma við og með því mögulega komið í veg fyrir að einstaklingurinn þurfi sérhæfðari þjónustu og/eða hverfi af vinnumarkaði.

Um leið og grunnmat er unnið skapast vettvangur fyrir ráðgjafa að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur og laða hann til virkrar þátttöku í mats- og starfsendurhæfingarferlinu. Rödd einstaklingsins fær að hljóma, hann er hvattur til að taka ábyrgð á lífi sínu og aðstæðum. Þá gefst tækifæri fyrir ráðgjafa og skjólstæðing að mynda tengsl og byggja upp traust til framtíðar en samband framangreindra er ein forsenda þess að starfsendurhæfing nái að bera árangur. Á þessu fyrsta stigi starfshæfnismatsins gefast einnig tækifæri til að bregðast við stöðu einstaklingsins með því að beina honum í skammtímaúrræði er mætt geta þörfum hans (sjá Heimildir ráðgjafa). Upplýsingar um þátttöku/niðurstöður slíkra úrræða veita einnig mikilvægar upplýsingar inn í grunnmatið.

Gengið er út frá virkri þátttöku og ábyrgð þess sem starfshæfnismatið beinist að. Þetta er tryggt strax í upphafi með gerð þátttökusamnings þar sem fram koma markmið, virkni- og/eða starfsendurhæfingaráætlun, tímabil virkniaukandi aðgerða og/eða starfsendurhæfingar svo og réttindi og skyldur þátttakanda.

Verkfæri og notkun þeirra

Skimunarlistar eru lagðir fyrir strax í upphafi. Um er að ræða verkfæri sem greina og einangra þekkt áhættuþætti er varða viðhorf einstaklingsins og heilsu hans. Þannig eru dregnir fram þættir sem mögulega krefjast inngrips sérfræðinga strax og áður en lengra er haldið við upplýsingaöflun fyrir starfshæfnismat sem og virkniaukandi aðgerðir og starfsendurhæfingu.

Frekari upplýsinga er síðan aflað í samvinnu við einstaklinginn. Við þá upplýsingaöflun er unnið samkvæmt fyrirfram ákveðinni aðferð. Í því sambandi er leitað til hugmynda er nýtt kerfi í Danmörku grundvallast á: „Arbejdsevnetoden“. Verkfæri dönsku leiðarinnar er „Resourceprofilen“ sem í stuttu máli má segja að sé rammi utan um samtal ráðgjafa og einstaklings sem hefur það að markmiði að fá fram heildstæðri mynd af högum hans m.t.t. starfshæfni og virkni á vinnumarkaði. Það er gengið út frá þeirri forsendu að einstaklingar hafa bæði færni og möguleika til að þróast. Höfuðmarkmiðið er að veita aðstoð til sjálfshjálpar að því leyti sem það er mögulegt. Aðferðarfræðin byggir þannig á virðingu fyrir hverjum og einum og þeirri sýn að hver og einn hafi til að bera færni sem hægt er að þróa með aðstoð og breytni. Einstaklingurinn á að vera í forgrunni en á sama tíma þarf hann að taka ábyrgð á aðstæðum sínum.

Ráðgjafinn stýrir upplýsingaöflunarferlinu/samtalinu. Hann beinir ætíð sjónum sínum að hæfileikum skjólstæðings sem og færni í stað þess að nema staðar við það sem á skortir. Hann hjálpar einstaklingnum um leið að sjá sjálfan sig og stöðu sína með sömu gleraugum. Aðferðarfræðin byggir á ferli þar sem ráðgjafi, í samstarfi við einstaklinginn, dregur fram og skýrir hvaða færni viðkomandi hefur sem nýtist á vinnumarkaði. Þessi skýring er forsenda þess að hægt sé að meta hvort einstaklingurinn hafi möguleika á að taka þátt á vinnumarkaði eða hvort það sé mögulegt að hefja feril til að bæta og þróa færni með það að markmiði að geta að hluta eða öllu leyti séð fyrir sér með vinnu.

Jafnhliða notkun samtalsrammans verða önnur verkfæri nýtt er lúta að frekari hvatningu og virkjun. Má þar nefna ýmisskonar fræðslubæklingar, verkefnablöð (sem einstaklingurinn getur unnið úr heima) að ógleymdri handbók ráðgjafa. Í Grunnmati skiptir huglægt mat einstaklingsins á færni sinni miklu máli sem og trú hans á eigin getu því þessi atriði gefa til kynna hvað viðkomandi muni treysta sér til að takast á við í framtíðinni.

Nánar um matstækin í Grunnmati

Skimun I

Í þessum skimunarlista er sjónum sérstaklega beint að ráðningarsambandi einstaklingsins og hvar helst þurfi að bregðast við til að styðja sem best við það og viðhalda því. Auk þess er spurt út í þekkt áhættuþætti sem geta gefið til kynna að einstaklingur þurfi meiri aðstoð.

Skimun II

Hér er sjónarhornið víðara og horft bæði til heilsufarslegra og félagslegra þátta og hvort bregðast þurfi við með einhverjum hætti áður en áframhaldandi vinna með einstaklingnum telst tímabær með tilliti til árangurs. Inn í skimunarlistann eru innbyggð viðvörðunarkerki, svo kölluð „rauð flögg“, sem eru leiðbeinandi varðandi hvar bregðast skuli við með nánari athugun annars vegar og virkniaukandi aðgerðum hins vegar.

Mappa tækifæra

Við öflun grunnupplýsinga notar ráðgjafi samtalsramma (sem samtal hans og einstaklingsins mun byggja á). Samtalsramminn er mótaður með tilliti til þeirra markmiða er samskipti ráðgjafa og einstaklings eiga að ná fram og lýst var hér að framan. Samtalsramminn inniheldur eftirfarandi þætti:

1. Viðhorf og tengsl við vinnumarkað
2. Menntun
3. Áhugamál
4. Félagsleg færni – persónuleg hæfni
5. Félagslegar og fjárhagslegar aðstæður
6. Heilsufar

Innan þessara sex þátta er gátlisti til leiðbeiningar við samtalið með tilliti til hvaða upplýsingum skuli sérstaklega leita eftir. Þó markmiðið sé að fá fram heildstæða mynd þá er ætlunin ekki sú að alltaf sé farið ítarlega í gegnum hvern einasta þátt heldur sé það einstaklingsbundið. Það er ráðgjafa að veita og meta. Þá er gert ráð fyrir að taldir séu upp helstu styrkleikar og veikleikar einstaklingsins og markmið sett við hvern þátt þegar það á við. Brýnt er að upplýsingarnar séu skráðar inn í samtalsrammann á sem hlutlægastan hátt til að tryggja að grunnmatið, sem unnið verður á grundvelli upplýsinganna, verði eins nákvæmt og kostur er.

ICF fylgiskjöl

Jafnhliða grunnupplýsingaöflun eru fyllt út ICF fylgiskjöl, eitt fyrir hvern af sex þáttum hans. Í fylgiskjölunum er unnið út frá matsþáttum sem eru ICF aðgerðabundnir þ.e.a.s. sérhverjum matsþætti er lýst með tilteknum aðgerðum. Síðan er lagt mat á færni einstaklingsins m.t.t. þessara aðgerða. Sem dæmi má nefna þátt 2. Menntun – að tileinka sér nýja þekkingu og færni. Þar er horft til tiltekinna aðgerða er tengjast framangreindu s.s. hvernig einstaklingnum gangi að mæta reglulega í skóla, tileinka sér námsefni, vera í samvinnu við aðra nemendur o.s.frv. ICF skjölin innihalda staðlaðar spurningar sem mynda kjarna grunnmatsins.

Verkefnablöð

Verkefnablöð fylgja fyrstu tveimur þáttunum í möppu tækifæra. Þau eru ætluð einstaklingnum til að vinna með heima en hann getur komið með þau til ráðgjafa og fengið aðstoð við að fylla þau út sé þess þörf. Um er að ræða samantekt um reynslu á vinnumarkaði annars vegar og menntun hins vegar. Í flestum tilfellum eru upplýsingarnar sem leitað er eftir taldar nauðsynlegar fyrir grunnmatið.

Ýmis verkfæri og ítarefni

Ýmis önnur verkfæri, t.d. verkefnablöð fyrir heimavinnu eða ítarefni til upplýsinga, gætu nýst á þessu stigi máls til að hvetja og virkja einstaklinginn. Þau eru valkvæð þar sem þau teljast ekki nauðsynlegt við upplýsingaöflun fyrir grunnmat. Má hér nefna fræðslubæklinga ýmiss konar sem og verkfæri sem hjálpa til við að setja markmið

Niðurstaða grunnmats

Grunnmat byggir á: a) Gögnum sem fylgja einstaklingnum inni kerfið, b) grunnupplýsingum sem aflað er eftir fyrirfram ákveðinni aðferð, c) upplýsingum um árangur virkniaukandi aðgerða þegar þær hafa átt sér stað, d) niðurstöðu úr ICF mati (ICF fylgiskjöl) og e) upplýsingum úr verkefnablöðum. Lögð er áhersla á að upplýsingaöflunin fari á sem hlutlægastan hátt fram en niðurstaðan endurspeglar þó alltaf túlkun ráðgjafans. Gert er ráð fyrir að niðurstaða grunnmatsins sé skráð inn í þar til gert form. Þar skal einnig koma fram hvort einstaklingurinn skuli í sérhæft mat. Gögnin sem safnast hafa saman á þessu stigi máls eiga að vera aðgengileg þeim sérfræðingum sem vinna sérhæfða matið.

Sérhæft mat

Sérhæft mat á sér stað þegar kallaðir eru til sérfræðingar til að meta nánar stöðu einstaklings og greina þörf hans á frekari endurhæfingu. Ástæður fyrir sérhæfðu mati geta verið ýmis konar en það er ráðgjafi sem vísar í sérhæft mat á grundvelli niðurstöðu grunnmatsins sem hann hefur unnið í samvinnu við einstaklinginn. Það eru vissir þættir í grunnmati sem benda á þörf fyrir sérhæft mat. Má þar nefna rauð flögg í skimunarlistum, virkniaætlan gengur ekki sem skildi, tími í grunnmati er orðinn lengri en 6 mánuðir og/eda ráðgjafi þarf frekari stuðning við áframhaldandi ráðgjöf. Í sérhæfðu mati er starfshæfni og starfsendurhæfingarmöguleikar einstaklingsins kannaðir og metnir á dýpri og sérhæfðari hátt en í grunnmatinu.

Á grundvelli sérhæfðs mats er tekin ákvörðun um hvort og þá hvernig helst megi efla starfshæfnina. Niðurstaða matsins segir til um starfsendurhæfingarmöguleika einstaklings og úrræði í samræmi við það.

Þættir í sérhæfðu mati

Sérhæfða matið er ICF aðgerðarbundið sem eins og áður hefur komið fram felur í sér að sérhverjum matsþætti er lýst með tilteknum aðgerðum og mat lagt á færni einstaklingsins með tilliti til aðgerðanna.

Sérhæft mat samanstendur af 30 þáttum. 10 þættir koma úr grunnmatinu og áherslan er á félagslega þáttinn en 20 þættir koma frá kjarnasafni sem hefur verið þróað af EUMASS, samtökum tryggingayfirlækna í Evrópu. Þessir 30 þættir heyra undir 11 yfirþætti í ICF kerfinu. Þeir eru::

1. Hugarstarf
2. Starfsemi skynfæra og verkir
3. Starfsemi hjarta- og æðakerfis, blóð- ónæmis- og öndunarkerfa
4. Starfsemi hreyfikerfis
5. Nám og beiting þekkingar
6. Almenn viðfangsefni og kröfur
7. Eigin umsjá
8. Hreyfanleiki
9. Samskipti og tengsl
10. Meginsvið daglegs líf
11. Samfélagsleg þátttaka, félagslíf

Kjarnasafn EUMASS

Starfsendurhæfingarsjóður tekur nú þátt í alþjóðlegri rannsókn þar sem verið er að meta ákveðna þætti sem snúa að mati á starfshæfni einstaklinga. Sérstaklega er verið að skoða hvernig unnt sé að nota aðferðarfræði og þætti ICF (International Classification of Function) við mat og greiningu á starfshæfni/vinnugetu einstaklinga. Markmiðið með rannsókninni er að prófa kjarnasettið við mat á starfshæfni á framangreindum stöðum og með tilliti til ríkjandi menningar.

Það eru samtök tryggingayfirlækna í Evrópu, EUMASS, sem standa fyrir rannsókninni. Þetta er fjölstöðva rannsókn þar sem verið er að prófa réttmæti (validation) kjarnasafns (core set) um starfshæfni sem hafa verið þróað af vinnuhópi um notkun ICF innan EUMASS. Þessi grunnatriði samstanda af 20 flokkum úr ICF kerfinu sem ætti alltaf að íhuga þegar verið er að meta óvinnufærni til vinnu.

Hér á landi hefur Starfsendurhæfingarsjóður fengið sérfræðinga á Reykjalundi og hjá HNLFI í Hveragerði til þátttöku í þessu verkefni. Það eru lækarnir Ólóf H. Bjarnadóttir og Gunnar K. Guðmundsson á Reykjalundi og Jan Triebel í Hveragerði sem taka þátt í þessari spennandi rannsókn með okkur.

Nýlega náðum við þeim áfanga að meta 50 einstaklinga með þessari aðferðarfræði og hafa upplýsingarnar verið sendar út til frekari úrvinnslu. Það hefur verið ákveðið í samvinnu við þessa erlendu aðila að halda áfram upplýsingaöfluninni og er nú fyrirhugað að stækka rannsóknina með aðkomu fleiri lækna. Eins hefur verið ákveðið að skoða nánar innri áreiðanleika kjarnasafnsins.

Endurmat

Endurmat á sér stað að lokinni endurhæfingu. Það er unnið af sama matsteymi og vann sérhæfða matið, á sama hátt og á þeim tíma er tilgreint var í niðurstöðu sérhæfða matsins. Niðurstaða ICF – sérhæfðs mats (endurmats) getur gefið til kynna að starfsendurhæfing skuli endurtekin, þ.e. að enn hafi mesta mögulega árangri ekki verið náð. Eða að um lokapunkt í starfshæfnismatsferlinu sé að ræða þar sem ljóst er að hámarksstarfshæfni hafi verið náð.

Næstu skref

Starfsendurhæfingarsjóður er rúmlega ársgamalt afkvæmi Samtaka atvinnulífsins, stéttarfélaga á almennum markaði og í opinberri þjónustu og atvinnurekenda í opinbera kerfinu.

Fyrsta árinu í starfsemi sjóðsins hefur verið varið í að byggja upp innviði sjóðsins, móta hugmyndafræði, stefnu, vinnuáferðir og vinnuferla og byggja upp net ráðgjafa í starfsendurhæfingu á vegum stéttarfélaga um allt land. Samfara þessu verður unnið að því að byggja upp samstarf við ólíka sérfræðinga sem auðvelda einstaklingum með skerta starfsgetu, á vinnumarkaði að sneiða hjá þeim hindrunum sem þeir stríða við, hvort sem uppruni hindrananna eru af persónulegum, félagslegum, atvinnulegum eða heilsufarslegum toga.

Áframhaldandi þróun á þeim vinnuáferðum sem hér hefur verið lýst er afar mikilvæg og þá í samvinnu við marga ólíka sérfræðinga á þessu sviði.

Höfundur er sjúkrapjálfari og starfar sem sérfræðingur hjá Starfsendurhæfingarsjóði. Heimastíða sjóðsins er www.virk.is og er þeim sem vilja fá meiri upplýsingar um starfsemi sjóðsins en þar er að finna bent á að hafa samband við greinarhöfund.