

ÚR VEIKINDUM Í VINNU MEÐ AÐSTOÐ STARFSENDURHÆFINGARSJÓÐS

Breytt viðhorf og breyttar áherslur í starfsendurhæfingu

Inngangur

Flestir koma aftur til vinnu eftir veikindafjarvist án nokkurrar aðstoðar. Fyrir suma er fjarvistartíminn þó þannig að í lok hans sjá þeir fáa aðra möguleika en að óska eftir örorkumati. Á árinu 2008 voru 14.103 einstaklingar á örorkubótum á Íslandi og 1137 á endurhæfingarlífeyri, nokkur hluti þeirra sem fá endurhæfingarlífeyri fer síðan á örorkulífeyri. Með réttum stuðningi væru margir þessara einstaklinga hæfir til að snúa aftur í vinnu og njóta heilsuefandi áhrifa hennar og þeirra lífsgæða sem því fylgir fyrir þá, fjölskyldur þeirra og samfélagið allt.

Algengustu læknisfræðilegar ástæður fyrir örorku eru hér á landi svipaðar og annars staðar, andleg vanlíðan, stoðkerfisvandamál, hjarta og æða-sjúkdómar og slys. Fjölgun örorkuþega má rekja til breytts örorkumats, fjölgunar einstaklinga sem eru með langvinna sjúkdóma, búa við félagsleg vandamál eða við heilsufarsástand sem þeir ná ekki að aðlagast nægilega vel. Þá er einnig þekkt að tengsl eru á milli fjölgunar öryrkja og atvinnuástands. Hluti af fjölgun örorkuþega er því af félagslegum toga, oft vegna viðhorfa, vanþekkingar eða misskilnings meðal almennings, hjá atvinnurekendum, í heilbrigðis- og félagskerfi og hjá löggjafanum eða kannski einfaldlega af því að það hefur skort á samræmdar aðgerðir og yfirsýn.

Í þessari grein fjalla ég um Starfsendurhæfingarsjóð og þau grunngildi sem starfsmenn á vegum sjóðsins starfa eftir.

Starfsendurhæfingarsjóður

Starfsendurhæfingarsjóður VIRK er vinnumarkaðsúrræði. Hann er sjálfs-eignarstofnun og var stofnaður af aðilum vinnumarkaðarins til að koma í veg fyrir að



Á vefsíðu starfsendurhæfingarsjóðs, virk.is, er mikið af áhugaverðu efni. Þeim sem vilja fá frekari upplýsingar um starfsemi sjóðsins er bent á að hafa samband við greinarhöfund.

einstaklingar hverfi af vinnumarkaði vegna veikinda eða slysa og draga úr fjölgun örorkuþega með því að aðstoða fólk sem á það á hættu að missa vinnuna eða sem hefur þegar fallið af vinnumarkaði. Þetta mun sjóðurinn gera með ráðgjöf og útvegum úrræða af ýmsu tagi, en verkefnið er umfangsmikið og þarf að vinna á mörgum vígstöðvum.

Atvinnurekendur og opinberir aðilar greiða iðgjald í sjóðinn fyrir hvern launamann. Á árinu 2010 mun ríkissjóður greiða ákveðna upphæð inn í sjóðinn og einnig er gert ráð fyrir að lífeyrissjóðirnir muni greiða til sjóðsins ákveðið hlutfall af sínu aflafé. Í

framhaldi af þátttöku lífeyrissjóðanna mun Starfsendurhæfingarsjóður greiða fyrir starfsendurhæfingu örorkulífeyrisþega hjá lífeyrissjóðunum.

Sjóðurinn er ekki hugsaður sem samkeppnisaðili við þau starfsendurhæfingarræði sem eru til staðar í landinu. Hann er stefnumótandi fjármögnunaraðili í starfsendurhæfingu fyrir fólk á vinnumarkaði og greiðir því fyrir ýmiss konar úrræði sem að öllu jöfnu eru ekki fjármögnuð af opinberum aðilum. Sjóðurinn sér um þróun skimunar-, mats- og mælitækja, mótun vinnuferla og gerð samninga við úrræðaaðila og sérfræðinga.

Hann kaupir úrræði í samræmi við skimun ráðgjafa í starfsendurhæfingu á vegum stéttarfélaga um allt land og mat sérfræðinga og sér jafnframt um menntun ráðgjafanna og fjármögnun á störfum þeirra. Sjóðurinn mun stuðla að aukinni fjölbreytni í starfsendurhæfingarúrræðum með kaupum á bæði „léttum“ og atvinnutengdum úrræðum fyrir einstaklinga sem þess þurfa með og greiðir enn fremur fyrir flóknari og tímafrekari úrræði fyrir þá sem hafa verið lengi fjarri vinnumarkaði og þarfnast meiri og tímafrekari inngripa.

Pó að fyrir flesta sé endurkoma til vinnu æskilegasta langtímamarkmiðið eru auðvitað margir sem búa við aðstæður sem gera þeim það ómögulegt til skemmi tíma lítið. Fyrir þessa einstaklinga er mikilvægt að hafa aðgang að ráðgjafa í starfsendurhæfingu. Ráðgjafar í starfsendurhæfingu starfa á vegum stéttarfélaga eða samtaka þeirra um allt land en nú starfa þar 18 ráðgjafar. Þeir vinna með einstaklingum í veikindum og hvetja þá til dádá, meta þarfir þeirra og tækifæri, fylgja málum eftir og samhæfa störf ólíkra úrræðaaðila, hvort sem þeir falla undir heilbrigðis- eða félagsþjónustu, menntun eða atvinnurekstur. Þjónusta ráðgjafa í starfsendurhæfingu er einstaklingum og atvinnurekendum að kostnaðarlausu.

Fram að þessu hefur skort á stuðning af þessu tagi með þeim afleiðingum að nokkur hópur fólks treystir sér ekki aftur á vinnumarkað eftir langa fjarveru af heilsufarsástæðum og sækir því í örorkukerfið, oft vegna skertrar sjálfsmyndar, kvíða eða depurðar. Það þarf því að breyta viðhorfum í kerfinu, hjá einstaklingum, heilbrigðisstarfsfólki, atvinnurekendum og ekki síst í stjórnkerfinu sem hefur sett lög og reglugerðir sem hvetja fólk til að sækja um örorku, jafnvel fyrir skammtímaávinning, en gera fólki nánast ókleift vegna tekjutenginga að snúa af örorkubótum eftir að þangað er komið.

Hugmyndafræðin

Hugmyndafræði sjóðsins er um margt frábrugðin þeirri sem hefur verið ríkjandi í starfsendurhæfingu á Íslandi. Auk skimunar og mats á stöðu einstaklingsins og snemmbærum inngripum er lögð áhersla á að einstaklingurinn komist sem

fyrst aftur til starfa og helst hjá sama atvinnurekanda og hann vann hjá. Þetta þarf að gerast í samvinnu atvinnurekanda, starfsmannsins, heilsugæslunnar og ráðgjafa í starfsendurhæfingu og gerir kröfu um að brugðist sé fljótt við tíðum veikindafjarvistum og við veikindafjarvistum sem sýnt er að vari lengur en fjórar vikur. Gert er ráð fyrir að hefja undirbúning að endurkomu til vinnu jafnvel á annarri til fjórðu viku í veikindafjarvist ef langtímaveikindi eru fyrirsjáanleg en þó ekki fyrr en bráðaástand er yfirstaðið. (Langtímaveikindi eru hér skilgreind sem veikindi sem vara lengur en fjórar vikur.) Undirbúningur að endurkomu til starfa eða starfsendurhæfing þarf því að hefjast áður en veikindaréttur hjá atvinnurekanda er liðinn eða réttur til sjúkradagpeninga hjá stéttarfélagi er fullnýttur ef veikindaréttur hjá atvinnurekanda er lítil.

Fyrir utan atvinnutenginguna og þá aðlögun á vinnuumhverfi eða starfsskyldum sem kunna að vera nauðsynlegar getur verið um að ræða ýmiss konar ráðgjöf og úrræði sem miða að því að hvetja starfsmanninn og auðvelda honum að viðhalda daglegri virkni og komast sem fyrst aftur til starfa. Þetta geta verið tímar hjá sálfræðingi eða sjúkrabjálfa, stutt námskeið svo sem í sjálfsstyrkingu eða öðrum lífsleikniþáttum, almenn líkamsrækt eða annað sem einstaklingurinn og ráðgjafinn meta að nýtist til að ná markmiði um daglega virkni og endurkomu til vinnu. Fyrst og fremst er hugað að því að finna leiðir fram hjá hindrunum sem einstaklingnum finnst standa í vegi fyrir því að hann geti hafið störf aftur, svo hann geti nýtt þau tækifæri og þá starfsgetu sem hann hefur, en flestar rannsóknir sýna að því lengur sem einstaklingur er frá vinnu, því minni líkur eru á að hann komist nokkurn tíma aftur í vinnu. Þetta er ekki síst vegna tilfinningarinnar um hindranir en þeirri tilfinningu er einfalt að sneiða hjá með rétttri aðstoð og þess vegna eru snemmbær inngrip svo brýn.

Langtímastarfsendurhæfing með menntunarúrræðum ásamt annarri þjónustu í allt að 18 mánuði eiga að sjálfsögðu sinn tilverurétt hjá Starfsendurhæfingarsjóði þegar það hentar einstaklingnum best og er líklegast til varanlegs árangurs.

Allir geta eitthvað

Það er algengur misskilningur að alltaf sé best að taka frí frá vinnu þar til maður er að fullu búinn að ná sér af veikindum og að heilsuvandi eða fötlun þurfi alltaf að vera hindrun í vegi þess að geta stundað vinnu.

Nýlegt dæmi er umfjöllun í sjónvarpi hér á landi um ungan dreng sem vegna slyss verður að öllum líkindum lamaður það sem eftir er. Í umfjöllun sjónvarpsins var hann dæmdur til ævilangrar örorku og fátæktar af þeim sem fjölluðu um efnið. Ekki var gefinn gaumur að því að þessi ungi drengur á framtíðina fyrir sér og hefur enn hvorki hafið þá menntun eða þjálfun sem getur skapað honum tækifæri til framfærslu, lífsgæða og vinnu þrátt fyrir ævilanga fötlun.

Úrelt viðhorf um samband vinnu og heilsu eru stundum styrkt af atvinnurekendum sem vilja láta fólk taka sitt veikindafrí frekar en að leggja fram nauðsynlega aðlögun á vinnuumhverfi eða vinnutíma meðan starfsmaðurinn er að ná aftur fullri starfsorku eftir slys eða veikindi. Það bendir til þess að aðilar á vinnumarkaði séu ekki meðvitaðir um að aðlögun sé kostur í stöðunni eða um þann kostnað sem atvinnulífið og samfélagið hefur af veikindafjarvistum og örorkubótum. Þetta á líka við um heilbrigðisstarfsfólk sem lítur á það sem hluta af starfsskyldum sínum að ráðleggja fólki að halda sig frá vinnu meðan á bataferlinu stendur en vinnan getur í mörgum tilfellum verið gagnlegur ef ekki nauðsynlegur hluti þess. Þarna eiga upplýsingamiðlun, fræðsla og breytt viðhorf langt í land og verður það meðal annars verkefni Starfsendurhæfingarsjóðs og ráðgjafa í starfsendurhæfingu á vegum stéttarfélaga að vinna að breyttum viðhorfum um samband vinnu og veikinda í samfélaginu.

Er örorka læknisfræðileg nauðsyn eða samfélagslegt slys?

Sambandið milli vinnu, félagslegra þátta og heilsu er flókið og margþætt. Árlega veikjast margir einstaklingar á vinnualdri. Flestir koma fljótt aftur til vinnu en í sumum tilfellum verður úr langtímaveikindafjarvist, atvinnumissir og örorkubætur. Oft er ástæða fyrir langtímaveikindafjarvist eða örorku ekki sú sama og upphaflegar ástæður

Tafla 1. Forgangur í atvinnutengingu starfsendurhæfingar.

Sama starf	Sami atvinnurekandi
Tilfærsla í starfi	Sami atvinnurekandi
Sama starf	Annar atvinnurekandi
Annað starf	Annar atvinnurekandi
Endurmenntun	Annað starf, annar starfsvettvangur

fjarvistar heldur má rekja hana til þess að eitthvað hefur farið úrskeiðis í meðferð, leiðsögn eða ráðgjöf til einstaklingsins innan kerfisins. Örorkubætur virðast í of mörgum tilfellum vera ávisun á varanlega brottför fólks af vinnumarkaði. Það er sjaldgæft að fólk fari alfarið af örorkubótum út á vinnumarkaðinn aftur og reyndin er sú að kerfið hegnir fólki fjárhagslega fyrir að sýna sjálfsbjargarviðleitni og vinna í samræmi við getu.

Þó að flestir séu sammála um að örorkubætur séu nauðsynlegur hluti af velferðarkerfi okkar eru þeir þó margir sem telja að fjöldi þeirra sem fá örorkubætur sé óþarflega mikill. Fötlun eða skerðing á starfshæfni þurfi alls ekki að leiða til örorku í sama mæli og nú er algengt. Allir geta eitthvað og flestir vilja jú taka þátt í samfélaginu með þeim réttindum og skyldum sem því fylgir. Okkar hlutverk er að aðstoða einstaklinga við að finna hvað þetta „eitthvað“ er og hvar það er að finna.

Við þurfum því að breyta viðhorfum og líka reglum sem snerta einstaklinga með skerta starfsorku til að skapa nauðsynlegt rými fyrir þá á vinnumarkaði. Þarna þurfa atvinnurekendur að skapa sveigjanleika, tryggingakerfið að styðja við sjálfsbjargarviðleitni í stað þess að hegna fyrir hana og heilbrigðiskerfið að endurskoða vinnubrögð og viðhorf í tengslum við til dæmis læknisvottorð og ráðgjöf til fólks varðandi starfsgetu.

Úr veikindum í vinnu – breyttar áherslur

Það er hagur okkar allra að gera allt sem hægt er til að fólk, sem ekki er við fulla heilsu eða býr við fötlun, geti samt sem áður verið í eða farið aftur í vinnu. Samfara stuðningi og sérfræðiþjónustu af ýmsu tagi fyrir þá einstaklinga, sem njóta þjónustu ráðgjafa í starfsendurhæfingu,

er áhersla Starfsendurhæfingarsjóðs á snemmbæra íhlutun og virkni og nán tengsl við atvinnulífið.

Ef í ljós kemur að atvinnutengingin er ekki framkvæmanleg þá er leitað annarra og oft tímafrekari úrræða sem geta verið tengd menntun eða þjálfun. Aðeins þegar fullreynt er að starfsendurhæfingarúrræði muni ekki bera árangur ætti að skoða möguleika á örorkubótum eða öðrum varanlegum framfærsluúrræðum.

Starfsendurhæfingarsjóður leggur áherslu á að meta hvaða þjónusta skilar bestum árangri við að koma þannig í veg fyrir að fólk með ólíkar þarfir hverfi af vinnumarkaði fyrir slysi. Upplýsingar, sem safnast í starfi ráðgjafa í starfsendurhæfingu á vegum stéttarfélaga, verða notaðar til að meta árangur á ólíkum þáttum í starfsemi og munu leiðbeina um aðferðir og þróun í þjónustunni þegar frá líður.

Hlutverk hjúkrunarfræðinga í starfsendurhæfingu

Starfsendurhæfing er í eðli sínu þverfaglegt ferli. Hjúkrunarfræðingar hafa þar hlutverk bæði innan og utan heilbrigðiskerfisins. Innan heilbrigðiskerfisins tengist það meðal annars fræðslu og upplýsingagjöf um hvar aðstoð í starfsendurhæfingu er að fá og um raunhæfa möguleika á endurkomu til vinnu. Fólk er almennt ekki upplýst um hversu mikilvæg vinnan er í bataferli einstaklinga og hversu andlega og líkamlega niðurbjótandi það er að vera iðjulaus og án daglegrar virkni í oft nauðsynlegri og langri veikindafjarvist. Þarna er hlutverk hjúkrunarfræðinga og annarra heilbrigðisstarfsmanna að upplýsa fólk og fræða.

Ljóst er að margir hjúkrunarfræðingar hafa sérhæft sig í ýmsum meðferðarúrræðum sem nýtast í starfsendurhæfingu og að menntun hjúkrunarfræðinga er góður

undirbúningur til starfa við ráðgjöf í starfsendurhæfingu. Í dag eru ráðgjafar í starfsendurhæfingu á Íslandi með margs konar bakgrunn og reynslu, má þar nefna hjúkrunarfræðinga, iðjuþjálfara, sjúkráþjálfara, sálfræðinga, félagsráðgjafa, kennslufræðinga og náms- og starfsráðgjafa. Starfsendurhæfing er þó talin sérstök faggrein í þeim löndum sem lengsta reynslu hafa í starfsendurhæfingu, svo sem í Bandaríkjunum, Kanada og Ástralíu. Þar er boðið upp á sérhæft nám í starfsendurhæfingu, oft á meistarastigi. Starfsendurhæfingarsjóður byggir nú upp fræðslu fyrir sína ráðgjafa sem mun hugsanlega þróast í eitthvað formlegra ferli þegar fram líða stundir.

Lokaorð

Starfsendurhæfingarsjóður er rúmlega árgamalt 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, vinnuaðferðir og vinnuferla og byggja upp net ráðgjafa í starfsendurhæfingu á vegum stéttarfélaga um allt land. Næstu skref eru að byggja upp samstarf við heilbrigðisstarfsfólk og atvinnurekendur því að án samstarfs við þessa aðila er ekki hægt að nota þá lífsálfélagslegu (biopsychosocial) aðferð í starfsendurhæfingu sem nútímaleg starfsendurhæfing byggist á. Samfara þessu verður unnið að því að kynna þjónustu ráðgjafa í starfsendurhæfingu fyrir einstaklingum á vinnumarkaði og byggja upp samstarf við ólíka sérfræðinga sem auðvelda einstaklingum með skerta starfsgetu að sneiða hjá þeim hindrunum sem þeir stríða við hvort sem uppruni hindrananna er af persónulegum, félagslegum, atvinnulegum eða heilsufarslegum toga.

Framtíðarsýn sjóðsins er sú að rými verði á vinnumarkaði fyrir alla sem vettlingi geta valdið og að með tímanum safnist upp þekking sem muni nýtast til að bæta aðferðir og auka árangur í starfsendurhæfingu á Íslandi.

Ingibjörg Þórhallsdóttir er hjúkrunarfræðingur með meiru og sérfræðingur hjá Starfsendurhæfingarsjóði.