

Iðjupjálfinn

FAGBLAÐ IÐJUPJÁLFA

ÍÞÍ 1/20 | BORGARTÚNI 6 | REYKJAVÍK | 41. ÁRGANGUR



ISSN 1670-2981

Stiegemeyer hjúkrunarrúm

Vönduð hjúkrunar- og sjúkrarúm í úrvali. Rafdrifin og með fjölda stillinga.



Troja göngugrind

Vönduð og létt göngugrind með 165 kg. burðarpoli, innbyggðu sæti og burðarpoka. Auðveld að leggja saman og setja í bíl, lögð saman með einu handtaki. Fjölbreytt úrval aukahluta.

*Er í samning við
Sjúkratryggingar Íslands*

*Stuðlaberg heilbrigðistækni ehf.
er innflutnings- og þjónustufyrirtæki,
sem áður var heilbrigðissvið
Eirbergs. Starfsfólk er menntað
á sviði heilbrigðisverkfræði,
hjúkrunarfræði og iðjupjálfunar.
Sýningarsalur er að Stórhöfða 25.*

*Verkstæðið Stórhöfða er með
þjónustusamning við
Sjúkratryggingar Íslands.*



Markmið okkar eru að efla heilsu, auka lífsgæði, auðvelda störf og daglegt líf



KÆRU LESENDUR

Allt í einu gerist það. Í stað þess að allt sé í blóma, snýst veröldin á hvolf. Það verður heimsfaraldur, þú missir náninn ástvin, missir vinnuna eða veikist og allt verður erfiðara og þú glatar gleðinni. Á svona tímum þörfnumst við hvers annars og það þarf oft ekki stóra hluti til þess að bæta lífið töluvert.

Síðasta árið hefur verið mörgum þungt og því miður hafa ekki öll kurl komið til grafar enn hvað varðar afleiðingarnar. Mikilvægi þess að byggja upp og endurheimta fyrri getu verður seint ofmetið og iðjuþjálfar spila þar stórt hlutverk. Nú þegar hafa stjórnvöld veitt meira fjármagni til heilbrigðiskerfisins og hluti þess á að renna til uppbyggingar andlegrar heilsu eftir heimsfaraldur.

Iðjuþjálfar þekkja mikilvægi þess að upplifa jafnvægi í eigin lífi betur en margar aðrar fagstéttir. Námið okkar byggist að stórum hluta á því að horfa á manneskjuna frá öllum sjónarhornum, setja okkur í spor skjólstaðinga til þess að skilja betur hvar skóinn kreppir. Þessi þekking nýtist samfélaginu okkar betur nú en oft áður. Við höfum matstækin og þekkinguna til þess að meta einstaklinginn og setja niður með honum markmið og leiðir að þeim.

Um leið og ritnefndin vill þakka öllum sem sendu efni í blaðið kærlega fyrir, þá viljum við um leið klappa ykkur á bakið kæru iðjuþjálfar og hvetja ykkur áfram í þeim frábæru störfum sem þið sinnið dag frá degi. Samstaða innan stéttarinnar er mikilvæg, og enn mikilvægari nú.

Við vitum að þetta er langhlaup, ekki sprettur og því er mikilvægt að hlúa að okkur sjálfum. Setjum súrefnisgrímuna fyrst á okkur sjálf.



Kær kveðja
Ritnefnd iðjuþjálfans

EFNISYFIRLIT

Formannspistill	4
Hlutverkalistinn: Þátttaka og sátt	6
Heilavinur af öllu hjarta	14
Atvinnuþátttaka fólks með skerta starfsgetu.....	16
Aktivismi sem heilandi iðja.....	24
„Það eru allir með veikleika og styrkleika en saman þá getum við gert betur“	27
Aðdragandi og uppbygging iðjuþjálfunar á geðsviði landspítalans við Eiríksstötu	30
„Við verðum að fara að uppfæra hausinn hjá Íslendingum“	34
Útskriftarárgangur úr HA 2008	38
Vangaveltur um fagímynd iðjuþjálfara	40
We all have a distinct role as occupational therapists, a unique role.....	42
Iðjuþjálfari á LSH Landakoti	52
Pistill frá deildarformanni iðjuþjálfunarfræðideildar HA.....	46
Nýsköpunarverkefni útskriftarnema í BS-námi í iðjuþjálfunarfræði 2020	47
Ágrip útskriftarnema.....	48
Norræn skýrsla sýnir að iðjuþjálfun er hagkvæm	54

IÐJUÞJÁLFINN



Stjórn IPÍ:

Póra Leósdóttir, formaður
Erna Sveinbjörnsdóttir, varaformaður
Guðrún Jóhanna Hallgrímsdóttir, gjaldkeri
Katrín Ósk Aldan, ritari
Björg Jónína Gunnarsdóttir, meðstjórnandi
Stefán E. Hafsteinsson, varamaður
Jónína Einarsdóttir, varamaður

Umsjón félagskrár:
Þjónustuskrifstofa SIGL

Ritstjóri (ritnefnd.ii@bhm.is)
Erna Sigmundsdóttir

Ritnefnd:
Arndís Jóna Guðmundsdóttir
Gullveig Ösp Magnadóttir
Lilja Björk Hauksdóttir
Valgerður Þórdís Snæbjörnsdóttir

Fræðileg ritstjórn:

Sonja Stelly Gústafsdóttir
Gunnhildur Jakobsdóttir
Sara Stefánsdóttir

Prófarkarlesari:

Bjarni Björnsson

Forsíðumynd:

Jónína Harpa Njálisdóttir

Umbrot og prentvinnsla:

Litróf – Umhverfissvottuð prentsmiðja

Ritnefnd áskilur sér rétt til að styttu texta og færa til betri vegar. Vitna má í texta blaðsins ef heimildar er getið.



Þóra

KÆRU IÐJUPJÁLFA OG AÐRIR LESENDUR

Nú er gengið í garð óvenjulegt haust svo ekki sé meira sagt. Síðustu átta mánuði höfum við öll þurft að breyta daglegum venjum og aðlagð okkur að þýngjandi takmörkunum vegna kórónaveirunnar. Heimsfaraldurinn hefur þegar haft gríðarlegar afleiðingar, ekki einungis fyrir líf og heilsu fólks heldur einnig efnahagslegar þrengingar með tilheyrandi neikvæðum áhrifum á einstaklinga og samfélag. Ný heimsmynd sýnir okkur glögg hversu brýnt það er að innviðir samfélagsins standi styrkum stöðum, þar sem velferðarþjónusta og stuðningur við fólk í viðkvæmri stöðu, hvort heldur sem það er vegna líkamlegra, geðrænna eða félagslegra erfiðleika er sýnileg og aðgengileg. Þetta á við um alla aldurshópa og áherslan þarf að vera á forvarnir og snemmtæk inngrip.

Þeir veikleikar sem voru fyrir í kerfinu verða enn augljósari á farsóttartímum. Má þar nefna mönnun í heilbrigðis- og félagsþjónustu og aðgengi að þverfaglegri endurhæfingu í nærumhverfi fólks. Hundruð eru að glíma við eftirköst COVID-19 og þurfa á endurhæfingu að halda en sú þjónusta er víða takmörkuð og ómarkviss. Hugmyndir um endurhæfingarteymi á vegum heilsugæslunnar sem á að sinna þessum hópi hafa verið kynntar. ÍPÍ hefur komið skýrt á framfæri ábendingum um hversu brýnt það er að iðjupjálf sé hluti af slíku teymi.

ÓGNIR OG TÆKIFÆRI

Þessi nýja heimsmynd dregur líka fram aðstöðumun og ójöfnuð í samfélaginu. Sum geta unnið störf sín í fjarvinnu en önnur þurfa að mæta á vinnustaðinn og eru í framlínustörfum. Iðjupjálfa sem til að mynda starfa á sjúkrahúsum, hjúkrunarheimilum eða við heimaþjónustu hafa allir þurft að standa vaktina, viðhafa strangar sóttvarnir og endurskipuleggja starfshætti sína til að halda uppi nauðsynlegri og órofinni þjónustu. Að auki hafa iðjupjálfa í þessari stöðu verið í nokkurs konar sóttkví svo vikum skiptir, sem þýðir að þeir eru í vinnunni og heima hjá sér og fara ekki út á meðal fólks.

Farsóttarþreyta gerir vart við sig hjá okkur öllum, félagsleg einangrun og stöðkerfisvandi fer vaxandi. Margir vinna í fjarvinnu og henni fylgir öðruvísi álag fyrir utan það hversu mismunandi aðgengi fólk hefur að góðu plássi og tækni til að sinna störfum eða námi alfarið frá eigin heimili. Rannsóknir benda til þess að það að vinna heima auki álag á konur og geti ýtt undir félagslega einangrun auk þess sem heimilisofbeldi eykst. Við skulum þó ekki gleyma því að faraldurinn hefur líka þrýst okkur út í að finna lausnir og nýta tæknina á jákvæðan hátt. Slíkt er vonandi komið til að vera enda margir augljósir kostir við fjarfundi og fjarþjónustu af ýmsu tagi. Þrátt fyrir að atvinnuleysi meðal háskólamenntaðra sé vaxandi þá

er það ekki þannig meðal iðjupjálfra. Eftir fyrstu bylgju COVID-19 voru örfáir félagsmenn á atvinnuleysissskrá eða á hlutabótum. Almenn séð virðist staðan heldur ekki leiða til minnkandi eftirspurnar eftir iðjupjálfum til starfa hjá hinu opinbera eða í þriðja geiranum.

AF KJARAMÁLUM

Á vordögum undirritaði ÍPÍ ásamt fleiri aðildarfélögum BHM kjarasamninga við viðsemjendur á opinberum vinnumarkaði og Samtök fyrirtækja í velferðarþjónustu eftir sögulega langar kjaraviðræður. Launahækkarnir eru hóflegar og í anda lífsskjarasamningsins á almennum markaði. Kjarasamningarnir gilda til 31. mars 2023. Krónutöluhækkarnir leiða til þess að lægstu launin hækka mest. Samið var um vinnutímastyttingu með það að leiðarljósi að bæta vinnustaðamenningu og nýtingu vinnutíma auk þess að tryggja betur gagnkvæman sveigjanleika og stuðla þannig að bættum lífskjörum og samræmingu vinnu og einkalífs. Forsenda styttingar hjá dagvinnufólki er samtal um betri vinnutíma á hverjum vinnustað fyrir sig, enda er um að ræða samvinnuverkefni stjórnenda og starfsfólks. Útfærslan tekur mið af starfsemi og eðli vinnunnar og getur því verið mismunandi. Stefnt er að því markmiði að ná hámarksstyttingu eða 36 vinnustundum á viku. Gangi það eftir, verða ákvæði um matar- og kaffitíma óvirk en vinnuveitendum er engu að síður skylt að tryggja öllu starfsfólki neysluhlé. Vinna við innleiðingu er í fullum gangi en misjafnt er hversu langt vinnutímanefndir eru komnar í ferlinu. Útbúið hefur verið fræðsluefni sem er aðgengilegt á vefsíðunni www.betrivinnutimi.is. Félagsmenn eru eindregið hvattir til þess að kynna sér þetta mikilvæga fræðsluefni. Í kjarasamningi við ríkið er einnig að finna ákvæði sem hvetur stofnanir til að setja sér viðverustefnu og er það af hinu góða.

RAFÆN ÚTSKRIFT

Þann 13. júní síðast liðinn brautskráðust 28 kándídatar úr iðjupjálfunarfræði við Háskólann á Akureyri. Alls 15 nemar luku BS gráðu samkvæmt nýju námskránni en 13 kándídatar 240 ECTS eininga BS námi eftir eldri leiðinni. Við óskum þeim öllum innilega til hamingju með áfangann og bjóðum nýja iðjupjálfra velkomna í félagið. Metaðsókn var í iðjupjálfunarfræði nú í haust þar sem 60 nýnemar hófu nám og flestir stefna á starfsréttindanámið. Þetta er einstaklega ánægjulegt því brýnt er að mennta fleiri iðjupjálfra til starfa í samfélaginu. Við iðjupjálfunardeild HA starfar öflugur hópur kennara og nú reynir á áframhaldandi stuðning og þátttöku

iðjubjálfa sem starfa á vettvangi. Gaman er að geta þess að niðurstöður kannana opinberu háskólanna sýna að nemendur í iðjubjálfunarfræði eru afar ánægðir með námið, þeim finnst þeir hafa öðlast meira sjálfstraust og telja að námið efli gagnrýna hugsun. Nemendurnir upplifa sig jafnframt meðvitaðri um eigin ábyrgð í samfélaginu og mikilvægi þess að fólk búi við jöfn tækifæri. Regluleg samvinna er á milli námsbrautarinnar og félagsins. Starfandi iðjubjálfar eiga kost á að sækja símenntun við Háskólann á Akureyri og eru þeir eindregið hvattir til að nýta sér þann möguleika.

ERLENT SAMSTARF

Norrænn formannafundur var haldinn í byrjun september og var hann rafrænn á ZOOM. Formaður og varaformaður IPÍ tóku þátt eins og venja er. Félögin miðluðu fréttum sín á milli og satt best að segja litaðist umræðan nokkuð af heimsfaraldrinum. Næsti formannafundur er ráðgerður í Danmörku í september 2021. Rætt var um skýrsluna sem kom út í vor um virði iðjubjálfunar og hvatt til þess að félögin hefðu hana sýnilega á vefsíðum sínum. Í þessu blaði má einmitt finna stutta samantekt úr skýrslunni en hún er aðgengileg í heild sinni á heimasíðu IPÍ. Ársfundur SJOT (Scandinavian Journal of Occupational Therapy) var haldinn í tengslum við formannafundinn. Í október var árlegur fundur Evrópuráði iðjubjálfafélaga (COTEC), rafrænn að sjálfsögðu. Líkt og á norræna vettvanginum snerist umræðan töluvert um ástandið sem heimsfaraldurinn hefur skapað enda hraður vöxtur í tíðni smita í álfunni. Kosið var í stjórn COTEC þar sem tveir nýir fulltrúar mættu til leiks.

VIÐBURÐIR

Það er ljóst að heimsfaraldurinn setur okkur skorður og ýmsum viðburðum hefur verið frestað eins og Evrópuráðstefnu sem vera átti í Prag í lok september og fulltrúabíngi WFOT (World Federation of Occupational Therapists) sem vera átti fyrir á árinu. Við létum þó ekki deigan síga hjá félaginu og skelltum í hádegisfyrirlestur fyrir í haust þar sem iðjubjálfar hjá Hugarafli kynntu starfsemina og hvernig þau höfðu aðlagð sig að breyttum tímum. Erindinu var streymt í beinni á fésbókinni og er aðgengilegt þar. Fræðslu- og kynningarnefnd hélt svo rafrænt málþing í tilefni af alþjóðlegum degi iðjubjálfunar sem er 27 október ár hvert. Þemað í ár var „Reimagine doing“ eða „Að endurhugsa hversdaginn“ á íslensku. Það er alltaf mikilvægt að nýta tilefnið til að vekja athygli á faginu okkar og halda daginn hátíðlegan á vinnustöðum. Ég hvet iðjubjálfa til að nota það markaðsefni sem félagið hefur látið útbúa um iðjubjálfun og er að finna á fésbókarsíðu IPÍ. Tilvalið er að deila myndböndunum hægri vinstri á samfélagsmiðlum. Við bendum einnig á heimasíðu félagsins www.ii.is.

Ég vil að lokum nýta tækifærið hér og færa öllum félagsmönnum mínar bestu þakkir fyrir að sinna störfum sínum af kostgæfni og fagmennsku þrátt fyrir þær krefjandi aðstæður sem nú eru í samfélaginu. Það sannast enn og aftur að iðjubjálfar eru sérfræðingar í að leita lausna og finna nýjar leiðir á hverjum degi. Við þurfum öll að endurhugsa hversdaginn, fara varlega, hlúa að okkur sjálfum og náunganum og muna að samstaðan er besta sóttvörnin.

Góð kveðja, Þóra Leósdóttir

UMFJÖLLUN UM SIÐAREGLUR IÐJUBJÁLFA

3.4. Iðjubjálfi virðir hæfni, skyldur og ábyrgð annarra iðjubjálfa. Komi upp faglegur ágreiningur skal iðjubjálfi beita gagnrýni af sanngirni og reyna að miðla málum svo niðurstaða fáið með hagsmuni skjólstæðinga að leiðarljósi.

Að vera fagmaður er hlutverk sem krefst margs af okkur. Siðareglur eru settar fram til að minna á ábyrgðina sem í því felst. Siðaregla 3.4 beinir sjónum að mikilvægu atriði, en það er virðing. Virðing kemur ekki af sjálfu sér, það þarf að tileinka sér hana, bæði í faglegu samstarfi og öðrum mannlegum samskiptum. Virðing er nátengd auðmýkt. Til að geta borið virðingu fyrir öðrum þarf að sýna viðhorfum þeirra og skoðunum skilning og auðmýkt. Virðing, auðmýkt og traust, allt spilar þetta saman þannig að við getum virt hæfni, skyldur og ábyrgð annarra iðjubjálfa. Það sama á við ef um faglegan ágreining er að ræða. Það er mannlegt að finnast eigin skoðanir réttari en annarra en faghlutverkið krefst þess að við horfum á málin frá öðru sjónarhorni. Viðmiðið er alltaf skjólstæðingurinn, hans þarfir og hagsmunir. Með virðingu að leiðarljósi er okkur falið að vinna í þágu skjólstæðinga okkar í góðri samvinnu við samstarfsfólk.

*Guðrún Áslaug Einarsdóttir,
formaður siðanefnar*

Kristjana Fenger,
lektor í iðjuþjálfunarfræði við heilbrigðis-
vísindasvið Háskólans á Akureyri

Margrét Sigurðardóttir,
iðjuþjálfari MSc,
starfaði á Reykjalundi endurhæfingarmiðstöð

Patricia J Scott,
Professor Emeritus,
Department of Occupational Therapy,
Indiana University, USA



Kristjana



Margrét



Patricia

HLUTVERKALISTINN: ÞÁTTTAKA OG SÁTT ÞÝÐINGARFERLI OG MAT Á RÉTTMÆTI OG NOTAGILDI

ÚTDRÁTTUR

Bakgrunnur: Matstæki sem íslenskir iðjuþjálfar nota í starfi sínu hafa iðulega verið þýdd úr ensku. Eitt þessara matstækja er Hlutverkalistinn sem hefur verið til í íslenskri þýðingu síðan 1993. Listinn er nú kominn út í nýrri útgáfu ásamt verklagsreglum um hvernig skuli staðið að þýðingu hans auk athugunar á réttmæti og notagildi.

Tilgangur: Tilgangur verkefnisins var að þýða þriðju útgáfu Hlutverkalistans: Þátttaka og sátt yfir á íslensku og skoða réttmæti og notagildi íslensku útgáfunnar.

Aðferð: Við þýðingu listans var notuð aðferðin þýðing-bakþýðing og rýnihópssamræður sjö iðjuþjálfra. Gögnum um réttmæti og notagildi listans var safnað með spurningum um reynslu af Hlutverkalistanum. Þær voru lagðar fyrir 12 iðjuþjálfra og 25 skjólstæðinga. Sniðmáti var beitt við greiningu gagna og mynduð þemu sem endurspegluðu innihald, form og notagildi listans. Skjólstæðingarnir gáfu dæmi um hlutverk sín og voru þau flokkuð í stig iðju samkvæmt Líkaninu um iðju mannsins (Model of Human Occupation).

Niðurstöður: Hlutverkalistinn tók smávægilegum breytingum í þýðingarferlinu. Eitt hlutverk fékk nýtt heiti, lítils háttar orðalagsbreytingar urðu á skilgreiningum fáeinna hlutverka og nýjum dæmum var bætt við til útskýringar. Vísbendingar voru um sýndarréttmæti þar sem iðjuþjálfunum fannst listinn virka sannfærandi. Þátttakendur voru sammála um að inntak listans endurspeglaði það sem fólk væri að fást við í íslensku samfélagi og dæmi skjólstæðinganna um hlutverk snerust ýmist um þátttöku eða framkvæmd iðju. Þetta hvort tveggja rennir stoðum undir innihaldsréttmæti listans. Þátttakendur voru einhuga um að Hlutverkalistinn snerist um málafni sem mikilvægt væri að gefa gaum að. Iðjuþjálfarnir mæltu með notkun listans þar sem hann gæfi góða mynd af lífi skjólstæðings. Langflestum þátttakendum

þótti listinn vera skýr, uppsetning góð og auðvelt að skilja og nota kvarðana.

Ályktun: Vísbendingar eru um að íslensk útgáfa Hlutverkalistans: Þátttaka og sátt sé réttmæt og geti nýst íslenskum iðjuþjálfum, bæði í þjónustu og rannsóknum. Flæðirit með ítarspurningum gæti reynst iðjuþjálfum hjálplegt við markmiðssetningu.

Lykilorð: Hlutverkalistinn: Þátttaka og sátt, þýðing, réttmæti, notagildi, stig iðju, Líkanið um iðju mannsins

ABSTRACT

Background: Assessments used by occupational therapists in Iceland are frequently of English origins and need therefore to be translated into Icelandic. The first version of Role Checklist was published in 1984 and translated into Icelandic 1993. Now the third version has been developed in accordance to changes in the Model of Human Occupation (MOHO) theory and practice. In 2016 Translation Guidelines were created to assure a valid cross-cultural translation process.

Purpose: The purpose of this study was to translate the third version of Role Checklist: Performance and Satisfaction from English to Icelandic and demonstrate face validity, content validity and usability of the translated version.

Method: Translation included two forward translators, one backward translator and focus group discussion by seven occupational therapists. In the study of validity and usability, 12 occupational therapists and 25 clients answered questions about their experience of the Role Checklist. Template analysis was applied to the data where themes and codes including concepts and phrases of the content, form, and usability of the list were extracted from the text. These themes could be interpreted as indicators of face validity, content validity and usability of the

INNGANGUR

Iðjubjálfar nota ýmiss konar matstæki í starfi sínu og rannsóknum (Guðrún Pálmadóttir, 2007; Kielhofner, 2008). Eitt þessara matstækja er Hlutverkalistinn (*Role Checklist*) sem er þróaður innan Líkansins um iðju mannsins (*Model of Human Occupation [MOHO]*). Þar er hugtakið *hlutverk* (e. internalized role) skilgreint sem „sterk innri vitund um félagslega stöðu eða sjálfsmynd með tilheyrandi viðhorfum og athöfnum“ (Kielhofner, 2008, bls. 59). Hlutverkin tengjast því bæði sýnilegum gjörðum og þeirri skuldbindingu, ábyrgð og hlutdeild sem fólk á í því sem það tekur sér fyrir hendur. Þau hafa merkingu bæði fyrir einstaklinginn sjálfan og umheiminn og breytast í tímans rás í takt við viðfangsefni lífsins, þroska og aðstæður (Kielhofner, 2008; Taylor, 2017).

Hlutverkalistinn er sjálfsmatstæki ætlað unglingum og fullorðnum óháð heilsufari (Kielhofner, 2008; Oakley o.fl., 1986). Hann er skjólstæðings- og iðjumiðaður og gefur yfirlit yfir þátttöku fólks (Scott, 2019). Þrjár útgáfur hans hafa litið dagsins ljós þar sem í öllum tilvikum er spurt um sömu hlutverkin en kvarðarnir eru mismunandi. Fyrsta útgáfan var þýdd á íslensku árið 1993 af Guðrúnu Pálmadóttir, Kristjönu Fenger og Sigríði Jónsdóttir. Þessi þýðing hefur verið notuð hér á landi síðan þrátt fyrir að hafa aldrei verið formlega gefin út.

Þróun Hlutverkalistans

Frumútgáfa Hlutverkalistans var þróuð af Oakley árið 1981 og endurskoðuð 1984 (Oakley, 1984). Við hönnun listans var leitað

Role Checklist. The clients gave examples of their roles that were listed, analyzed, and categorized according to definitions of three levels of doing within MOHO. These examples then allowed determination of the levels of doing associated with each role.

Results: The content of the Role Checklist in the Icelandic version changed slightly in the translation process. The name of one of the roles was modified as well as wording of definitions of some roles where new examples were added consistent with the Icelandic culture. Main results of the validity and usability study indicated face validity as occupational therapists found the list convincing. All participants agreed that the subject of the list reflected things people do in daily life suggesting content validity. The only thing that might challenge this is how extent the family role is, as it includes as divergent roles as spouse and parent. Participants found the scale easy to understand and apply. Regarding the usability of the list, the occupational therapists and the clients were in an agreement that it addressed important issues. The examples of roles from the clients indicated that the list includes everyday participation and performance of roles.

Conclusions: The Role Checklist version 3 is a valid and useful tool for occupational therapists in Iceland to use in practice and research. Consistent with earlier studies, it assesses both participation in and performance of roles. A precise decision tree for interviewing may be helpful to therapists using the Role Checklist version 3 for treatment planning.

Keywords: Assessment, The Role Checklist version 3: Performance and Satisfaction, contextual translation, validity, usability, Model of Human Occupation

heimilda innan sálfræði, félagsfræði og iðjubjálfunarfræði um hlutverk sem fólu í sér atferli sem endurspegladi samfellu frá starfi að leik. Eftir ítarlega rýni sérfræðinga stóðu eftir tíu hlutverk og fyrir átta þeirra gildi að gegna þurfti hlutverkinu a.m.k. einu sinni í viku til að hægt væri að segja að það tilheyrði lífi manns. Listinn var forþróaður meðal fólks með geðröskun og í framhaldi af því var spurningum um gildi hlutverkanna bætt við (Oakley o.fl., 1986). Listinn spannaði hlutverk *nemanda, starfsmanns, sjálfbóðaliða, umönnunaraðila, heimilishaldara, vinar og fjölskyldumeðlims, auk þátttakanda í trúarstarfi, tómstundastarfi og félagsstarfi*. Fólk merkti við þau hlutverk sem það gegndi eða hafði gegnt auk þess að tilgreina hvort það hygðist gegna þeim í framtíðinni. Einnig mat það hversu mikið persónulegt gildi hlutverkin höfðu á kvarðanum; *ekki mikilvægt, dálítið mikilvægt, mjög mikilvægt*. Þessi fyrsta útgáfa Hlutverkalistans reyndist lífseig og það leið aldarfjórðungur þar til einhverjar breytingar voru gerðar á honum (Scott, 2014, 2019).

Í annarri útgáfu listans (*Role Checklist: Quality of performance [RCv2]*) bættist þriðji hlutinn við í þeim tilgangi að meta gæði framkvæmda og breytingar þar á. Þar var fólk beðið um að meta hvort frammistaða þess í hlutverkunum sem það gegndi núna væri betri, eins eða verri eftir að það varð fyrir áfalli eða heilsa þess versnaði (Scott, 2014). Með aðstoð hugbúnaðarins REDCap (Research Electronic Data Capture) (Harris o.fl., 2009) var einnig útbúið rafrænt form af útgáfunni. Til að tryggja að þessi tvö form væru jafngild var listinn lagður fyrir 100 manns á aldrinum 22–79 ára. Helmingur hópsins svaraði fyrst rafræna forminu og síðan pappírforminu en hinn helmingurinn fór öfugt að. Reiknað kappa reyndist á bilinu 0.71 til 0.95 fyrir einstök hlutverk og vegið kappa 0.84 (Scott o.fl., 2014). Höfundar töldu formin jafngild þar sem reiknað kappa 0.61 og hærra mætti túlka sem „mjög mikið“ eða „nær fullkomið“ samræmi samkvæmt viðmiðum Landis og Koch (1977).

Áframhaldandi breytingar á listanum, í takt við breytingar á hugmyndafræði MOHO og starfi iðjubjálfa, leiddu til þriðju útgáfu hans (Role Checklist version 3: Participation and Satisfaction: [RCv3]) sem var gefin út af Scott ásamt handbók árið 2019. Tilgangurinn með breytingunum var að fá sterkari innsýn í hversu sátt fólk var við frammistöðu sína í hlutverkunum sem það gegndi auk þess að kanna hvort það hefði áhuga á að fjölga þeim. Einnig hafði komið í ljós að tíðnimörkin einu sinni í viku þrengdu um of möguleika fólks til að merkja við hlutverk sem það samsamaði sig við (Aslaksen o.fl., 2014). Því var skilgreiningum sex hlutverka af tíu breytt þannig að það þurfti ekki lengur að gegna þeim einu sinni í viku heldur reglulega. Einnig voru tíðnimörk í skilgreiningu á hlutverkinu þátttakandi í trúarstarfi fjarlægð. Hlutverkalistinn er nú í formi einblöðungs en með því móti fæst betri yfirsýn á niðurstöður (Scott o.fl., 2019). Í handbók listans er bent á nokkrar leiðir til að leggja hann fyrir: (1) skjólstæðingur fyllir út listann áður en hann hittir iðjubjálfa og ræðir mat sitt eftir á, (2) iðjubjálfi er til staðar þegar skjólstæðingur fyllir út listann og getur svarað spurningum hans jafnóðum og (3) listinn er lagður fyrir í viðtali. Val á aðferð fer eftir þörfum skjólstæðings og mati iðjubjálfa á hvað hentar best (Scott, 2019). Mestu máli skiptir að samtal eigi sér stað milli aðilanna tveggja.

Þróðfræðilegir eiginleikar

Nokkrar rannsóknir hafa verið gerðar á próffræðilegum eiginleikum þriðju útgáfu listans auk þess sem sumar rannsóknir á fyrstu og annarri útgáfu eiga einnig við um þá þriðju. Innihaldsréttmæti fyrstu útgáfu Hlutverkalistans var staðfest í þróunarferlinu (Oakley

o.fl., 1986) þar sem bæði ítarleg heimildaleit og rýni sérfræðinga komu við sögu. Til að skoða samtímaréttmæti var Hlutverkalistinn ásamt matstækinu Áhrifaþættir iðju (Occupational Circumstances Assessment Interview and Rating Scale [OCAIRS]) (Forsyth o.fl., 2005), lagður fyrir 20 manns sem höfðu gengist undir lifrariðræðslu, en bæði matstækin eiga að meta þátttöku eins og hún er skilgreind í MOHO. Fylgni (Spearman's Rho) niðurstaðna reyndist vera $r(18) = 0.63$ og $p < 0.01$ sem styður samtímaréttmæti listans (Scott o.fl., 2017).

Bonsaksen o.fl. (2015) söfnuðu dæmum um hlutverk frá 293 þátttakendum í 6 löndum sem gáfu í allt 7182 dæmi um hlutverk sem þeir gegndu. Dæmin voru flokkuð samkvæmt skilgreiningum MOHO á stigum iðju. Niðurstöður sýndu að dæmin væru í samræmi við hugtökin þátttaka og framkvæmd í MOHO. Sömu gögn voru notuð í rannsókn Meidert o.fl. (2018) sem skoðuðu hvernig dæmin rímuðu við athafnir og þátttöku í flokkunarkerfi ICF. Niðurstöðurnar sýndu að 97% dæmanna féllu innan athafna og þátttöku. Áreiðanleiki endurtekinna prófana fyrir breytuna að gegna hlutverki hefur verið skoðaður fyrir allar þrjár útgáfurnar með því að reikna kappa-fylgnistuðul. Viðmiðunarreglur Landis og Koch (1977) voru hafðar til hliðsjónar en þar er reiknað kappa á bilinu 0.41–0.60 talið vera miðlungssterk fylgni, 0.61–0.80 mikil fylgni og 0.81–1.00 nær fullkomin fylgni. Vegið kappa hækkaði frá fyrstu útgáfunni ($k = 0.74$) (Oakley o.fl., 1986) til þeirrar þriðju ($k = 0.94$) (Scott o.fl., 2019). Í þriðju útgáfunni var einnig skoðaður áreiðanleiki endurtekinna prófana fyrir tvær breytur. Fyrst fyrir sátt við frammistöðu þar sem Cronbach's alfa-stuðullinn var reiknaður fyrir öll hlutverkin og reyndist samsvörun vera á bilinu viðunandi (0,77) til framúrskarandi (0,98) samkvæmt viðmiði Tavakol og Dennick (2011). Síðan fyrir áhugi á að gegna hlutverki (sem fólk gegndi ekki núna), þar sem fylgnin var reiknuð með kappa og reyndist vera á bilinu miðlungs (0,44) til nær fullkomin (1,00) samkvæmt fyrrnefndum viðmiðum Landis og Koch (Scott o.fl., 2019).

Notagildi og fýsileiki

Notagildi og fýsileiki Hlutverkalistans var kannaður meðal 114 iðjuþjálfra og iðjuþjálfanema í netkönnun. Þeir svöruðu fyrstu og þriðju útgáfu listans rafrænt í hugbúnaðinum REDCap, þriðju útgáfunni aftur í PDF-formi og að lokum sex spurningum (opnum og fjölvals) um fýsileika og notagildi Hlutverkalistans. Flestir þátttakendur töldu listann m.a. auka skilning á hlutverkum fólks, skýra sjónarmið skjólstæðinga, gefa heildræna mynd, aðstoða við að forgangsraða íhlutun og hvetja til umræðna. Flestir töldu þriðju útgáfu listans snúast um málefni sem væru mikilvæg við skipulagningu íhlutunar og langflestir töldu líklegt að þeir myndu nota listann í framtíðinni. Alls 94% þátttakenda fannst frekar eða mjög fýsilegur kostur að nota listann í rafrænu formi fremur en á pappír (Scott o.fl., 2019).

Niðurstöður rannsóknar á hlutverkum Íslendinga, frá árinu 2001, benda til að hlutverkin sem Hlutverkalistinn spannar séu skiljanleg og eigi við í íslensku samfélagi (Kristjana Fenger, 2001). Kannað var hversu oft Íslendingar gegndu 10 hlutverkum og hvert gildi þeirra væri með aðlöguðum Hlutverkalista Oakley frá 1984. Fjögur hundruð manna úrtak á aldrinum 18–75 ára var valið af handahófi úr þjóðskrá og fékk listann sendan í pósti. Alls bárust 149 gild svör (svarhlutfall 37,25%). Í ljós kom að öllum hlutverkunum hafði einhvern tíma verið gegnt og þau skiptu fólk mismiklu máli. Hlutfallslega flestir gegndu hlutverki starfsmanns, fjölskyldu-meðlims og heimilishaldara mjög oft eða daglega. Tvö fyrrnefndu hlutverkin höfðu einnig mest gildi auk umannanda- og vinnu-

hlutverksins. Hlutverkinu þátttakandi í trúarstarfi var sjaldnast gegnt, ásamt hlutverkunum sjálfboðaliði og þátttakandi í félagsstarfi, og þessi þrjú hlutverk höfðu einna minnst gildi fyrir þátttakendur.

Þýðing Hlutverkalistans

Flest matstæki verða til á enskumælandi málsvæði en nokkuð algengt er að þau séu þýdd yfir á önnur tungumál. Til að matstækin haldi sem best mælifræðilegum eiginleikum milli málsvæða er brýnt að beita viðurkenndum þýðingaraðferðum (Einar Guðmundsson, 2005–2006; International Test Commission, 2001). Tvær aðferðir hafa verið mest notaðar á Íslandi, þ.e. þýðing-bakþýðing og rýni sérfræðihóps (Einar Guðmundsson, 2005–2006). Hvorug þessara aðferða tryggir að setningaskipan og málfræði sé samkvæmt venjum nýja tungumálsins eða samkvæmt tungutaki markhóps matstækisins (Beatty og Willis, 2007). Í seinni tíð hefur verið lögð áhersla á að fólk úr markhópnum komi að þýðingunni á einhverjum tímapunkti (Beatty og Willis, 2007) en aðkoma þeirra getur verið með ýmsu móti. Ýmist eiga rannsakendur ígrunduð samtöl við þá sem matstækið er ætlað fyrir (Beatty og Willis, 2007; Sólrún Óladóttir og Guðrún Pálmadóttir, 2013) eða leggja fyrir þá spurningar í kjölfar fyrirlagnar (Brynja Örlygisdóttir og Erla Kolbrún Svavarsdóttir, 2005). Oft er mælt með að sérfræðingur í nýja tungumálinu lesi textann yfir í lokin til að fá sem almennast og skiljanlegast málfar (Swain-Verdier o.fl., 2004).

Hlutverkalistinn hefur verið þýddur á yfir 20 tungumál (Dickerson, 2008) en lýsingu á þýðingarferlinu er aðeins að finna í þremur greinum (Colón og Haertlein, 2002; Cordeiro o.fl., 2007; Hachey o.fl., 1995). Til að samræma þýðingar listans milli málsvæða og tryggja að þær væru sambærilegar voru útbúnaðar verklagsreglur en þær áttu einnig að stuðla að réttmæti hans á nýju tungumáli (Van Antwerp o.fl., 2016). Samhliða þýðingu listans yfir á íslensku voru verklagsreglurnar prófaðar og gagnrýndar af fyrstu tveimur höfundum þessarar greinar. Þetta var gert í samráði við þriðja höfund greinarinnar og meistaranema hennar Van Antwerp. Breyttar reglur voru prófaðar við þýðingu matslistans yfir á mandarín og þær endanlega gefnar út í framhaldi af því (Van Antwerp o.fl., 2016).

Tilgangur verkefnisins sem hér verður lýst var tvíþættur: (1) að þýða og staðfæra matstækið Hlutverkalistinn: Þátttaka og sátt (Role Checklist version 3: Performance and Satisfaction) úr ensku yfir á íslensku, (2) að kanna sýndar- og innihaldsréttmæti ásamt notagildi íslensku útgáfunnar.

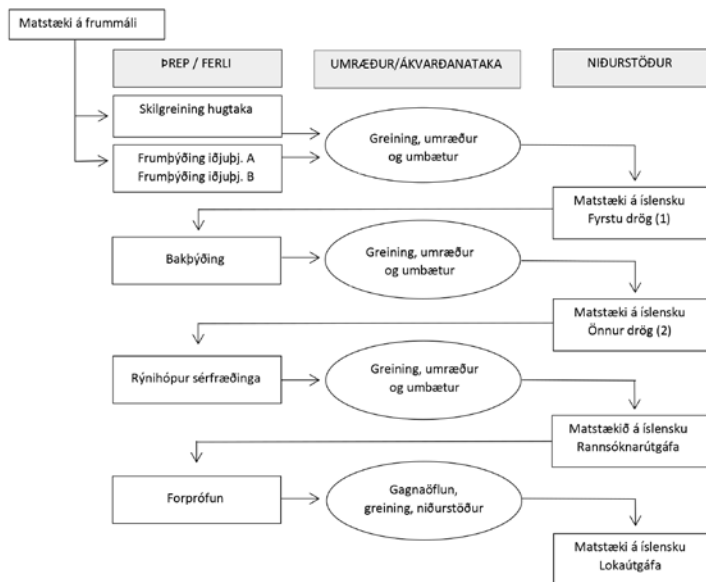
Til að kanna hvort verkefnið væri leyfisskyldt var fyrirspurn send Vísindasiðanefnd. Þar kom fram lýsing á þýðingarferli og rannsóknaráætlun m.a. með upplýsingum um hverjir yrðu þátttakendur og hvernig öflun gagna færi fram. Í svari frá nefndinni stóð að fjallað hefði verið um fyrirhugaða rannsókn og hún ekki talin leyfisskyld (samkvæmt tölvupósti frá Berglindi Hallgrímsdóttur, 2. mars 2015).

ÞÝÐING OG STAÐFÆRING

Við þýðingu og staðfæringu Hlutverkalistans var drögum að verklagsreglum fylgt. Ferlið spannaði þýðingu, bakþýðingu og hóprýni iðjuþjálfra (Van Antwerp o.fl., 2016) (sjá mynd 1). Auk þessa las sérfræðingur í íslenskri tungu þýðinguna yfir í lokin.

Þýðing-bakþýðing

Tveir frumþýðendur og einn bakþýðandi komu að þýðingu listans, allir iðjuþjálfar með langan starfsaldur og framhaldsnám í faginu. Bakþýðandinn bjó auk þess lengi í enskumælandi landi.



Mynd 1 Rannsóknarferlið: Þýðing og mat á réttmæti og notagildi.

Frumþýðendur þýddu listann úr ensku yfir á íslensku hvor í sínu lagi og báru síðan þýðingarnar saman. Áður höfðu þýðendur komið sér saman um að hafa heiti hlutverka eitt lýsandi nafnorð þar sem því yrði við komið. Heiti hlutverka voru eins í báðum þýðingum en smávægilegar orðalagsbreytingar voru gerðar til að samræma leiðbeiningar og skilgreiningar hlutverkanna. Þar með urðu til fyrstu drög Hlutverkalistans á íslensku.

Bakþýðandi þýddi íslensku drögin yfir á ensku og í kjölfarið var bakþýðingin borin saman við frumútgáfuna á ensku. Heiti hugtaka og orðalag í bakþýðingunni var stundum ólíkt upphaflegu útgáfunni en inntakið hins vegar nánast það sama. Leiðbeiningar um notkun listans voru einnig samhljóma þótt orðalagið væri ekki alls staðar eins. Heiti fjögurra hlutverka voru nákvæmlega þau sömu í bakþýðingunni og heiti hinna sex höfðu sömu merkingu þótt orðfærið væri annað. Dæmi um þetta voru: „Carer“ í stað „Caregiver“, „Homemaker“ í stað „Home maintainer“ og „Participant in community organization“ í stað „Participant in organizations“. Í skilgreiningum frumútgáfunnar koma oft fyrir orðasamböndin „responsible for“, „spending time or doing something with“ og „involvement in“. Þau tvö fyrrnefndu voru eins í bakþýðingunni og frumútgáfunni en það síðastnefnda var ýmist þýtt „participates in“ eða „attends to“ í bakþýðingunni og var talið jafngilt. Lítils háttar munur var á sumum hugtökum kvarðanna. Til dæmis voru hugtökin „unsatisfied“ og „quite satisfied“ notuð í bakþýðingunni en „dissatisfied“ og „somewhat satisfied“ í frumútgáfunni, en þetta var talið jafngilt. Lítils háttar breytingar voru gerðar á skilgreiningum þriggja hlutverka, þ.e. sjálfbóðaliði, umönnunaraðili og heimilishaldari, en orðalag í skilgreiningum á hinum sjö hélst óbreytt. Hér með voru orðin til önnur drög sem síðan voru rædd í rýnihópnum (sjá töflu 1).

Rýnihópssamtal

Þátttakendur í rýnihóp voru valdir markvisst til að fá sem mesta breidd í hópinn m.t.t. aldurs, starfsreynslu og sérsviðs innan fagsins (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013). Haft var samband símleiðis við sjö iðjubjálfa, fimm þeirra störfuðu á vettvangi iðjubjálfunar og tveir í háskóla. Þeim var boðið að rýna drög að íslenskri þýðingu Hlutverkalistans: Þátttaka og sátt, með tilliti til merkingar hugtaka og málfars, og allir brugðust jákvætt við. Í kjölfarið var þeim sent kynningarbréf í tölvupósti um markmið og fyrirkomulag samtalsins, ásamt drögum að Hlutverkalistanum á

íslensku. Iðjubjálfarnir voru á aldrinum 26 til 64 ára með starfsreynslu á bilinu eitt til 40 ár. Iðjubjálfarnir á vettvangi störfuðu með fólki á aldrinum 18–90 ára með ólíkan heilsufarsvanda af líkamlegum og/eða andlegum toga. Rýnihópurinn ræddi hvert hlutverk fyrir sig, þ.e. heiti þess, inntak og orðalag skilgreininga og hvort og hvernig það birtist í íslensku samfélagi. Einnig voru leiðbeiningar um fyrirlögn listans ræddar. Frumþýðendurnir tveir voru til staðar í rýnihópnum til að halda umræðunum á sporinu og skrá innihald þeirra jafnóðum. Þeir gerðu síðan samantekt á inntaki og niðurstöðum umræðanna og báru undir þátttakendurnar til að auka réttmæti gagnanna. Í leiðbeiningum um hvernig skuli svara listanum er orðfærið að gegna hlutverki notað. Þetta orðalag var ekki öllum tamt í rýnihópnum. Einnig var rýnihópurinn ósammála um hvort það að gegna hlutverki fæli alltaf í sér bæði ábyrgð og gjörð eða einungis annað hvort. Orðfærið að sinna hlutverki kom til tals en var slegið út af borðinu þar sem það er notað í skilgreiningum sumra hlutverkanna. Að gegna hlutverki var notað í fyrstu útgáfu Hlutverkalistans á íslensku og flestir höfðu vanist því.

Hópurinn ræddi um heiti hlutverka í listanum. Heitinu þátttakandi í tómsundastarfi var breytt í tómsundaiðkandi þar sem meirihluti þátttakenda taldi það heiti meira notað í samfélaginu, auk þess að vera þekkt innan tómsundafræðinnar. Heiti annarra hlutverka hélst óbreytt.

Í umræðum um skilgreiningar á hlutverkum bar hæst orðalagið að bera ábyrgð á og sinna. Flestir töldu orðasambandið að bera ábyrgð á fela þetta hvort tveggja í sér og ná þar að auki yfir það að leiðbeina öðrum við framkvæmd verka sem tilheyrdi hlutverkinu. Sá sem ber ábyrgð þarf því ekki að framkvæma sjálfur allt sem fellur undir hlutverkið og fólk getur líka deilt ábyrgð. Niðurstaðan varð því sú að orðasambandinu ber ábyrgð á og sinnir í hlutverkunum umönnunaraðili og heimilishaldari var breytt í ber ábyrgð á. Lítils háttar orðalagsbreytingar voru gerðar á skilgreiningunum á hlutverki starfsmanns, sjálfbóðaliða og þátttakanda í félagasamtökum og skýringardæmum breytt í hlutverkunum sjálf-

Fyrstu Drög Eining í kjölfar frumþýðingar	Önnur drög Eining í kjölfar bakþýðingar	Þriðju drög – rannsóknarútgáfa Eining í kjölfar rýnihóps
NEMANDI Stundar nám, fullt nám eða hlutanám.	Óbreytt	Óbreytt
STARFSMAÐUR Er í launadri vinnu, fullu starfi eða hlutastarfi.	Óbreytt	STARFSMAÐUR Stundar launaða vinnu, fullt starf eða hlutastarfi.
SJÁLFBODALIDI Sinnir reglulega ólaunuðu starfi í þágu líknarféлага, göðgerðarsamtaka, skóla, samfélagsins o.fl.	SJÁLFBODALIDI Sinnir reglulega ólaunuðu starfi í þágu samfélagsins, t.d. líknarféлага, göðgerðarsamtaka og skóla.	SJÁLFBODALIDI Sinnir reglulega ólaunuðu starfi fyrir t.d. göðgerðarsamtök, skóla, íþróttafélag og hjálparsevit.
UMÖNNUNARAÐILI Annast aðra s.s. barn, maka, aðra ættingja eða vin, a.m.k. einu sinni í viku.	UMÖNNUNARAÐILI Ber ábyrgð á og sinnir umönnun annarra s.s. barns, maka, ættingja eða vinar, a.m.k. einu sinni í viku.	UMÖNNUNARAÐILI Ber ábyrgð á umönnun annarra t.d. barns, maka, ættingja eða vinar, a.m.k. einu sinni í viku.
HEIMILISHALDARI Sinnir heimilishaldi s.s. þrifum, eldamennsku eða garðvinnu, a.m.k. einu sinni í viku.	HEIMILISHALDARI Ber ábyrgð á og sinnir heimilishaldi s.s. þrifum, eldamennsku eða garðvinnu, a.m.k. einu sinni í viku.	HEIMILISHALDARI Ber ábyrgð á heimilishaldi t.d. þrifum, eldamennsku, innkaupum, viðhaldi eða garðvinnu, a.m.k. einu sinni í viku.
VINUR Ver tíma eða gerir eitthvað reglulega með vini.	Óbreytt	Óbreytt
FJÓLSKYLDUMEDLIMUR Ver tíma eða gerir eitthvað reglulega með fjólskyldumedlimi s.s. barni, maka eða öðru skyldmenni.	Óbreytt	FJÓLSKYLDUMEDLIMUR Ver tíma eða gerir eitthvað reglulega með t.d. barni, maka eða öðrum úr fjólskyldunni.
ÞÁTTTAKANDI Í TRÚARSTARFI Tekur þátt í starfi eða athöfnum á vegum trúfélags.	Óbreytt	Óbreytt
ÞÁTTTAKANDI Í TÓMSUNDASTARFI Sinnir áhugamáli reglulega s.s. saumaskap, hljóðfæraleik, smíðum, íþróttum, útivist, leiklistar- eða klubbstarfi.	Óbreytt	TÓMSUNDAIÐKANDI Sinnir áhugamáli reglulega t.d. saumaskap, smíðum, íþróttum, útivist, hljóðfæraleik, kórsöng eða leiklist.
ÞÁTTTAKANDI Í FÉLAGASAMTÖKUM Á aðild að og starfar reglulega með formlegu félagi s.s. kvenfélagi, fagfélagi, stjórnmálasmötökum eða ýmsum hreyfingum.	Óbreytt	ÞÁTTTAKANDI Í FÉLAGASAMTÖKUM Starfar reglulega með formlegu félagi t.d. fagfélagi, kvenfélagi, stjórnmálaflokki eða hreyfingum.

Tafla 1. Breytingar sem heiti hlutverka og skilgreiningar tóku í þýðingarferlinu.

boðaliði og fjölskyldumeðlimur til að koma til móts við íslenska menningu. Skilgreiningar þriggja hlutverka héldust óbreyttar (sjá töflu 1).

Sérfræðingur í íslensku las yfir íslensku útgáfuna. Honum fannst hugtökin heimilishaldari og tómstundaiðkandi vera fremur óþjál og lagði til að nota frekar fleiri lýsandi orð eins og þátttakandi í heimilishaldi og þátttakandi í tómstundaiðju. Ákveðið var þó að halda sig við álit meirihluta rýnihópsins. Heimilishaldari er iðjuþjálfur tamt frá fyrri útgáfu listans og tómstundaiðkandi er þekkt í samfélaginu, en það kemur fyrir í ýmsum skýrslum á netinu, greinum, þingskjali og bókum. Að þessu loknu var rannsóknarútgáfa listans tilbúin til prófunar, sjá töflu 1.

RÉTTMÆTI OG NOTAGILDI

Í rannsókn sem sneri að mati á réttmæti og notagildi íslensku útgáfunnar voru iðjuþjálfar og skjólstæðingar þeirra spurðir um reynslu sína af Hlutverkalistanum og viðhorf til hans.

Þátttakendur og öflun gagna

Um var að ræða tilgangsráttak (Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir, 2013), þar sem valdir voru þátttakendur sem búa yfir þekkingu á efninu. Til viðbótar við iðjuþjálfana sem tóku þátt í rýnihópnum (sjá hér að framan) var stofnað til samstarfs við fimm iðjuþjálfara sem starfa á þverfaglegri endurhæfingarstofnun. Forstöðuiðjuþjálfari þar lýsti áhuga á samstarfi við rannsakendur eftir að hafa fengið upplýsingar um rannsóknina símléiðis og í kjölfarið með kynningarbréfi. Hann felaðist síðan eftir þátttakendum úr samstarfshópi sínum. Iðjuþjálfarnir sem samþykktu að taka þátt funduðu með rannsakendum þar sem þeir fengu ítarlegar upplýsingar um rannsóknina og alla framkvæmd hennar. Að því loknu fengu þeir í hendur hina nýju útgáfu Hlutverkalistans og spurningalista ásamt skriflegum leiðbeiningum um gagnaöflunina. Einu bakgrunnsupplýsingar þátttakenda sem beðið var um voru kyn og aldur skjólstæðinga, aldur og starfsreynsla iðjuþjálfanna.

Eftir að iðjuþjálfari hafði lagt Hlutverkalistann fyrir skjólstæðing sinn kannaði hann hvort skjólstæðingurinn væri til í að svara nokkrum spurningum um listann og taka þannig þátt í könnun á gagnsemi hans. Skjólstæðingnum var sagt að þátttaka væri frjálst og að hann gæti dregið sig út úr rannsókninni hvenær sem væri. Spurningalistinn var í tveimur hlutum þar sem skjólstæðingurinn var beðinn um (a) nefna dæmi um hvert af hlutverkunum 10 sem hann hafði gegnt eða ætlaði sér á einhverjum tímamarki að gegna og (b) að svara fimm já/nei spurningum og útskýra svar sitt nánar ef það var neikvætt. Dæmi um slíka spurningu var „Fjallar Hlutverkalistinn um mikilvæg málefni?“

Þegar iðjuþjálfarnir höfðu safnað gögnum frá 25 skjólstæðingum í allt svöruðu þeir sjö opnum spurningum hver. Dæmi um slíka spurningu var: „Hvernig sérðu fyrir þér að nota Hlutverkalistann í framtíðinni?“ Iðjuþjálfarnir sem áður höfðu tekið þátt í rýnihópnum um þýðingu listans svöruðu samsvarandi spurningum rafrænt. Iðjuþjálfarnir á endurhæfingarstofnuninni, allt konur, voru á aldrinum 39–59 ára með starfsreynslu á bilinu 5 til 32 ár. Skjólstæðingarnir voru á aldrinum 25–68 ára, 5 karlar og 20 konur, með ólíkan heilsufarsvanda af líkamlegum og/eða andlegum toga.

Gagnagreining

Frumgögnin, svör skjólstæðinga og iðjuþjálfara við spurningalistunum og dæmi skjólstæðinganna um hlutverk, voru handskrifuð. Þau voru slegin inn í tölvu til að auðvelda yfirsýn og greiningu.

Tvö skjöl voru lögð til grundvallar greiningunni. Annars vegar var um að ræða svör allra þátttakenda við spurningunum þar sem beitt var sniðmátsgreiningu (e. template analysis) (King, 2012), en þá eru þemu og kóð að mestu ákveðin fyrir fram. Dregin voru fram hugtök og orðasambönd sem sneru að innihaldi, formi og gagnsemi listans en þessi þemu má túlka sem vísbendingar um sýndarréttmæti, innihaldsréttmæti og notagildi Hlutverkalistans. Þessi hluti greiningar var í höndum tveggja fyrstu höfundanna sem greindu gögnin sitt í hvoru lagi, báru saman og samræmdu niðurstöðurnar. Hitt skjalið var listi með dæmum sem skjólstæðingarnir gáfu um hlutverk sín. Þau voru flokkuð samkvæmt skilgreiningum MOHO á stigum iðju sem þátttaka, framkvæmd eða framkvæmdaþáttur (Kielhofner, 2008; Taylor, 2017). Svörin voru þýdd yfir á ensku þannig að allir höfundarnir gætu komið að flokkuninni. Rannsakendur flokkuðu gögnin hver í sínu lagi og síðan báru þeir saman bækur sínar. Nokkrar umræður urðu og endurskoðun þar til samhljóða niðurstöður fengust.

Niðurstöður

Niðurstöðurnar eru settar fram í þremur hlutum sem í heildina endurspeglar sýndarréttmæti, innihaldsréttmæti og notagildi listans.

Inntak og form

Almennt voru þátttakendur ánægðir með listann. Flestir þeirra töldu hugtakið hlutverk falla vel að íslenskri menningu enda algengt í ræðu og riti hér á landi.

Hlutverk í mínum huga er að hafa ákveðnar skyldur, verkefni sem annaðhvort þarf að sinna eða vilji er til þess að sinna, eða að tilheyra ákveðnum hópum nærsamfélagsins eða umhverfisins (iðjuþjálfari E úr rýnihópi).

Þótt flestir legðu svipaðan skilning í hugtakið þá bentu iðjuþjálfarnir á að stundum þyrfti að útskýra inntak þess fyrir skjólstæðingunum. Þá kom einnig fram að sum hlutverk voru algengari en önnur.

Flestir samsama sig vinnu-, foreldra- og makahlutverki en spá ekki mikið í önnur hlutverk sem sannarlega geta haft mikið að segja í daglegu lífi. Hlutverkin sjálfbóðaliði og þátttakandi í trúarstarfi virðast ekki vera mjög sterk í íslenskri menningu (iðjuþjálfari 2).

Bent var á að hlutverk væru misjafnlega fyrirferðarmikil og að fjölskylduhlutverkið væri það umfangsmesta. Mörg smærri hlutverk falla þar undir s.s. maki, systir/bróðir, barn, foreldri og kom fram ábending um að það gæti verið takmarkandi.

Mér finnst að maki og börn ættu ekki að vera flokkuð saman. Ég t.d. er mjög mikið með börnin en finnst ég fá allt of lítinn tíma með maka (skjólstæðingur 21).

Skilgreiningar á hlutverkum og leiðbeiningar um útfyllingu listans voru að mati flestra þátttakenda skiljanlegar en þó kom það fyrir að iðjuþjálfar þyrftu að útskýra leiðbeiningarnar nánar fyrir skjólstæðingum.

Almenn ánægja var með báða kvarðana, þ.e. frammistöðukvarðann og kvarðann um löngun til að gegna hlutverki. Einum skjólstæðingi fannst þó vanta möguleikann „á ekki við“ í síðari kvarðanum fyrir þá sem höfðu löngun en ekki getu eða tækifæri til að gegna ákveðnu hlutverki.

Flestir voru sáttir við útlit og uppsetningu listans. Skjólstæðingarnir voru á bilinu 2–10 mínútur að fylla hann út og flestir voru undir fimm mínútum. Iðjubjálfunum fannst kostur hversu fljótlegt það var að leggja listann fyrir og hversu skýr, einfaldur og skiljanlegur hann var fyrir fagfólk jafnt sem skjólstæðinga.

Gagnsemi í starfi

Almennt fannst iðjubjálfunum listinn nýfast vel til upplýsinga-öflunar. Niðurstöður hans leiddu í ljós hvað skiptir skjólstæðinginn máli og hvernig hann metur frammistöðu sína í hinum ýmsu hlutverkum. Þeir töldu listann bjóða upp á umræður um ýmis efni sem snúa að lífi skjólstæðings og þannig fengjust ítarlegri upplýsingar. Sumir iðjubjálfnir sáu fyrir sér að nota listann í fyrsta viðtali til að fá strax í upphafi endurhæfingar yfirsýn yfir líf og störf skjólstæðinga sinna.

Listinn spannar stórt svið hlutverka sem gefa góða mynd af skjólstæðingi sem heildstæðri persónu og hjálpar mér því að skilja skjólstæðing minn enn betur og mæta þörfum hans þar sem þær eru (iðjubjálfi D úr rýnihópi).

Að mati iðjubjálfanna skapar listinn einnig tækifæri fyrir skjólstæðinginn til að átta sig á stöðu sinni, skoða hlutverk sín, meta hversu sáttur hann er við frammistöðu sína í þeim sem hann gegnir og átta sig á hvort hann kýs eða stefnir að því að bæta einhverjum við. Iðjubjálfunum fannst notkun listans og umræður um niðurstöður hans ýta undir skjólstæðingsmiðaða þjónustu.

Meiri líkur að ég sem fagmaður sé í raun að vinna með vilja og vanamynstur skjólstæðings og veita íhlutun á skjólstæðingsmiðaðan hátt (iðjubjálfi A úr rýnihópi).

Þá töldu iðjubjálfnir að listinn hjálpaði skjólstæðingnum til að sjá sjálfan sig í stærra samhengi, bæði sem manneskju og sem þátttakanda í samfélaginu. Með niðurstöður Hlutverkalistans í höndunum fannst iðjubjálfunum auðvelt að átta sig á hvaða hlutverk skiptu skjólstæðinginn máli.

Gefur tækifæri til að vinna með og skoða þau hlutverk sem skjólstæðingar eru ósáttir við frammistöðu sína við og þau hlutverk sem hafa dottið út og fólk vill gegna í framtíðinni (iðjubjálfi 4).

Hlutverk og stigskipting þeirra

Skjólstæðingarnir gáfu í allt 397 dæmi um hlutverk sín en þar af voru 55 ónothæf, óljós eða ekki við hæfi (sjá töflu 2). Flest dæmin tengdust hlutverkunum fjölskyldumeðlimur og tómstundaiðkandi en fæst þátttakandi í trúarstarfi. Eftir flokkun og greiningu dæmanna samkvæmt skilgreiningum MOHO á þremur stigum iðju (Kielhofner, 2008; Taylor, 2017) var ljóst að sex hlutverkanna, þ.e. nemandi, starfsmaður, umönnunaraðili, sjálfboðaliði, vinur og þátttakandi í félaga-samtökum endurspegluðu efsta stigið sem er þátttaka. Aftur á móti reyndust rúmlega 70% dæma um heimilishaldara tilheyra framkvæmdum og

rúmlega helmingur dæma um tómstundaiðkanda sömuleiðis. Rúmlega helmingur dæma um önnur hlutverk tengdust þátttöku (sjá töflu 2). Dæmi sem skjólstæðingarnir gáfu um þátttöku voru m.a. grunnskólanemi, rafvirki, hjálparsevitarkona, faðir og frímúrari en dæmi um framkvæmd voru t.d. að skúra, elda, fara í bíó og spila á spil.

UMRÆÐA

Þýðing Hlutverkalistans var unnin í samstarfi við fjölbreyttan hóp iðjubjálfa. Í þýðingarferlinu urðu breytingar á listanum en allnokkrar áskoranir reyndust vera á þeirri leið. Þessar áskoranir snerust fyrst og fremst um merkingu hugtaka og orðasambanda sem þurfti að vera sú sama í öllum tungumálum. Einnig þurftu heiti hlutverka að vera skýr, sem og skilgreiningar á þeim, og í takt við íslenskt orðfæri og menningu. Sambærilegra áskorana varð vart þegar listinn var þýddur yfir á frönsku, spænsku og brasilíska portúgölsku (Colón og Haertlein, 2002; Cordeiro o.fl., 2007; Hachey o.fl., 1995). Ýmist voru heiti hlutverka ekki til í tungumálinu, orðasamböndin höfðu óljósa merkingu eða dæmi um hlutverk voru ekki til í menningu landsins. Í upphafi þýðingarferlisins yfir á íslensku var mörkuð sú stefna að heiti hlutverka skyldi vera eitt nafnorð ef því yrði við komið. Heitið skyldi vera lýsandi og kunnugt iðjubjálfum þótt það fyndist e.t.v. hvorki í orðabókum né félli að ábendingum íslenskufræðings. Hér var því sett í forgang að hugtök og orðasambönd væru skiljanleg notendum listans, þ.e. iðjubjálfum, sem þá væru færir um að útskýra þau fyrir skjólstæðingum sínum. Þá var einnig haft í huga að íslenskt mál tekur stöðugum breytingum, bæði hvað varðar hugtök og tungutak (Guðrún Kvaran, 2005). Hugtökin *heimilishaldari* og *tómstundaiðkandi* koma sjaldan fyrir í ræðu og riti. Það fyrrnefnda má finna í einu orðasafni og í fyrri útgáfu listans og það síðara á netinu og í skýrslum, skjölum og greinum en ekki í orðabókum. Samt sem áður hnutu hvorki skjólstæðingar né iðjubjálfar um þessi hugtök og því var þeim haldið, þrátt fyrir ábendingu íslenskufræðings. Sú staðreynd að þýðing og bakþýðing listans féllu vel saman gæti verið vísbending um réttmæti listans og að niðurstöður erlendra rannsókna megi yfirfæra á íslensku útgáfuna. Bæði iðjubjálfar og skjólstæðingar komu að rannsókn á réttmæti og notagildi íslenskrar útgáfu Hlutverkalistans. Helstu niðurstöður tengdust innihaldi listans, formi og notagildi í starfi auk þess sem upplýsingar fengust um á hvaða stigi iðju skjólstæðingar lýstu hlutverkum sínum. Iðjubjálfunum fannst listinn virka sannfærandi sem gefur vísbendingar um sýndarréttmæti hans en það er forsenda þess að matstæki sé yfir höfuð notað (Guðmundur B. Arnkelsson, 2006). Þátttakendur voru sammála um að hlutverkin í listanum og skilgreiningar þeirra endurspegluðu það sem fólk væri

Hlutverk	Þátttaka		Framkvæmd		Framkv.þ.		Óljóst		Samtals dæmi (N)
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Nemandi	33	84,6	0	0	0	0	6	15,4	39
Starfsmaður	35	92,1	0	0	0	0	3	7,9	38
Sjálfboðaliði	20	76,9	0	0	0	0	6	23,1	26
Umönnunaraðili	35	83,3	0	0	0	0	7	16,6	42
Heimilishaldari	12	21,0	41	71,9	0	0	4	7,0	57
Vinur	28	73,7	2	5,3	2	5,3	6	15,8	38
Fjölskyldumeðlimur	40	61,5	14	21,5	0	0	11	16,9	65
Þátttakandi í trúarstarfi	5	62,5	0	0	0	0	3	37,5	8
Tómstundaiðkandi	27	44,3	32	52,4	0	0	2	3,3	61
Þátttakandi í félagasamtökum	16	69,6	0	0	0	0	7	30,4	23
Samtals dæmi	251	63,2	89	22,4	2	0,5	55	13,8	397

Tafla 2. Hlutverk og stigskipting þeirra.

að fást við í íslensku samfélagi og rennir það stoðum undir innihaldsréttmæti hans. Þátttakendur ítrekuðu líka að hlutverkin væru misjafnlega umfangsmikil og sum, líkt og fjölskylduhlutverkið, væru samsett úr fleiri ólíkum hlutverkum, t.d. maki og foreldri. Þetta er réttmæt ábending sem ekki er þó mögulegt að bregðast við þar sem verklagsreglurnar kveða á um að eingöngu megi taka út hlutverk en ekki bæta neinum við (Van Antwerp o.fl., 2016). Þessi ábending gefur tilefni til umhugsunar um hvort þetta rýri innihaldsréttmæti listans.

Almenn sátt var um kvarðana. Skjólstæðingarnir notuðu þá eins og til var ætlast með einni undantekningu þar sem viðkomandi langaði til að gegna tilgreindu hlutverki en gaf það ekki til kynna vegna þess að hann taldi sig ekki færan um það á þessum tímapunkti. Hér virðist um misskilning að ræða sem ætti að koma fram í umræðum við iðjupjálfa. En eins og fram hefur komið eru slíkar samræður nauðsynlegar, hvort sem er meðan á fyrirlögn stendur eða eftir á. Umræðurnar skapa tækifæri fyrir iðjupjálfa til að tengjast og kynnast skjólstæðingi og ákveða næstu skref.

Hvað varðar notagildi listans voru iðjupjálfar og skjólstæðingar sammála um að hann snúist um mikilvæg málafni sem nauðsynlegt er að skoða ofan í kjölinn. Iðjupjálfunum fannst hann skýr og gefa góða og heildstæða mynd af skjólstæðingum sem iðjuverum. Þar sem alla jafna er fljótlegt að leggja hann fyrir hentar hann vel til að nota í fyrsta viðtali. Iðjupjálfarnir sögðu niðurstöðurnar hvetja til umræðna, veita innsýn í og auka skilning á hlutverkum skjólstæðinga frá þeirra sjónarhóli en slíkt er undirstaða þess að unnt sé að leggja drög að skjólstæðingsmiðaðri íhlutunaráætlun (Guðrún Pálmadóttir, 2008). Samsvarandi niðurstöður er að finna í rannsókn Scott o.fl. (2019) þar sem þátttakendur voru iðjupjálfar og iðjupjálfanemar. Varast ber samt að ofmeta hvaða ályktanir er hægt að draga út frá niðurstöðum listans. Hafa ber í huga að Hlutverkalistinn er skimunarverkfæri og því nauðsynlegt að nota önnur matstæki til að skoða hvaða þættir hindra eða ýta undir þátttöku skjólstæðinga. Slíkar upplýsingar leggja frekari grunn að íhlutunaráætlun. Þá þarf einnig að grípa til annarra vel staðlaðra matstækja til að mæla árangur þjónustunnar.

Dæmin sem skjólstæðingar gáfu um hlutverk sín voru flokkuð í takt við skilgreiningar MOHO á mismunandi stigum iðju. Af þessum 397 dæmum tilheyrðu 63,2% þátttöku og 22,4% framkvæmd en aðeins 0,5% framkvæmdaþáttum. Athygli vakti að 13,9% dæma voru óljós eða áttu ekki við. Hugsanlega hefði mátt koma í veg fyrir þetta með frekara samtali milli iðjupjálfa og skjólstæðings. Þessi ónothæfu dæmi vekja upp spurningar um skilning þeirra sem svöruðu listanum og einnig um hvort útskýringar iðjupjálfa í rannsókninni eða fyrirmælin sem þeir fengu hafi verið nægilega skýr. Í alþjóðlegri rannsókn Bonsaksen o.fl. (2015) voru niðurstöður ólíkar þeim íslensku. Þar tilheyrðu einungis 33% dæma þátttöku og 65% framkvæmd en þátttakendur voru frá sex löndum. Þegar horft er til niðurstaðna frá einstökum löndum í þeirri rannsókn eru þær mjög ólíkar. Ástæður fyrir þessum mun geta verið mismunandi orðalag spurninga, t.d. „nefndu dæmi um hlutverk þitt sem nemandi“ eða „nefndu hvað þú gerir í nemendahlutverkinu“. Það fyrra lýsir þátttöku á meðan hið síðara lýsir framkvæmd. Annað sem gæti hafa stuðlað að þessum mun er flokkun dæma eftir skilgreiningum MOHO, sem stundum getur verið erfið og því rýrt gildi niðurstaðna. Það má þó álykta, út frá niðurstöðum rannsóknar Bonsaksen o.fl. og þessarar rannsóknar, að dæmi skjólstæðinga tengist tveimur efstu stigum iðju samkvæmt MOHO, þ.e. þátttöku og framkvæmd.

Þessi rannsókn gefur vísbendingar um sýndarréttmæti, innihaldsréttmæti og notagildi íslenskrar útgáfu matstækisins Hlutverkalistinn: Þátttaka og sátt. Listinn var þýddur samkvæmt viðurkenndum aðferðum en slíkt er forsenda þess að matstæki haldi sem best mælifræðilegum eiginleikum milli málsvæða (Einar Guðmundsson, 2005–2006; International Test Commission, 2001). Hlutverkalistinn ætti að nýtast iðjupjálfum á Íslandi vel. Með honum hafa þeir fengið réttmætt matstæki í hendur sem dugar vel, bæði í vinnu með skjólstæðingum og í rannsóknum. Listinn beinist að einu meginviðfangsefni iðjupjálfa sem er þátttaka fólks á öllum sviðum samfélagsins. Hlutverkalistinn nýtist ekki eingöngu innan iðjupjálfunar heldur einnig í samstarfi við aðrar heilbrigðisstéttir þar sem hlutverkin á listanum ríma við athafna- og þátttökuhluta ICF (Taylor, 2017; Meidert o.fl., 2018) og samsvara þátttöku og framkvæmd iðju innan MOHO (Taylor, 2017).

Helstu takmarkanir rannsóknarinnar eru hvað þátttakendur voru fáir en fimm iðjupjálfar lögðu listann fyrir 25 notendur iðjupjálfunar. Flokkun dæma um hlutverk var nokkuð vandasöm þar sem stundum var erfitt að greina á milli hver tilheyrðu þátttöku og hver framkvæmd og þar að auki voru nokkuð mörg dæmi óljós eða óskýr. Skjólstæðingarnir komu eingöngu að prófun matslistans en ekkert að þýðingarferlinu. Hvort það hefði breytt einhverju er óvíst. Framtíðarrannsóknir gætu hugsanlega tengst því að fá betri innsýn í skilning skjólstæðinga og iðjupjálfa á inntaki listans með því t.d. að eiga ígrunduð samtöl við þá. Einnig er vert að rannsaka réttmæti frekar og áreiðanleika íslenskrar útgáfu hans ásamt að skoða hlutverk ólíkra hópa samfélagsins. Ákjósanlegt væri að hafa rafræna útgáfu á íslensku til að auðvelda fyrirlögn. Til stendur að útbúa flæðirit með ítarspurningum til að aðstoða iðjupjálfa sem leggja listann fyrir.

Þakkarorð

Greinarhöfundar þakka öllum þeim er lögðu rannsókninni lið, skjólstæðingum iðjupjálfa og þeim Elínu Maríu Heiðberg, Gunnhildi Gísladóttur, Halldóru Sigríði Sigurðardóttur, Helgu Magneu Þorbjarnardóttur, Herdísi Halldórsdóttur, Huldu Þóreyju Gísladóttur, Jóhönnu Ósk Snædal, Jónínu Helgadóttur, Karen Björg Gunnarsdóttur, Maren Ósk Sveinbjörnsdóttur, Sif Þórsdóttur, Sigríði Jónsdóttur, Sólrúnu Óladóttur og Valerie Harris. Sérstakar þakkir fær Guðrún Pálmadóttir.

HEIMILDIR

- Aslaksen, M., Scott, P. J., Haglund, L., Ellingham, B. og Bonsaksen, T. (2014). Occupational therapy process in a psychiatric hospital. Using the Role Checklist 2: Quality of performance. *Ergoterapeuten* #4, 38-45.
- Beatty, P. C. og Willis, G. G. (2007). Research synthesis: The practice of cognitive interviewing. *Public Opinion Quarterly*, 71, 287-311. <http://dx.doi.org/10.1093/poq/nfm006>
- Bonsaksen, T., Meiart, U., Schuman, D., Kvarsnes, H., Haglund, L., Prior, S., Forsyth, K., Takashi, Y. og Scott, P. (2015). Does the Role Checklist measure occupational participation? *The Open Journal of Occupational Therapy*, 3(3), Article 2. <http://doi.org/10.15453/2168-6408.1175>
- Brynja Örlýgsdóttir og Erla Kolbrún Svavarsdóttir. (2005). Alþjóðlegar og þvermenningarlegar rannsóknir: Aðferðir við þýðingar á mælitækjum. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 3(1), 8-14.
- Colón, H. og Haertlein, C. (2002). Spanish translation of the Role Checklist. *American Journal of Occupational Therapy*, 56(5), 586-589. <http://doi.org/10.5014/ajot.56.5.586>
- Cordeiro, J. R., Camerlier, A., Oakley, F. og Jardim, J. R., (2007). Cross-cultural reproducibility of the Brazilian Portuguese version of the Role Checklist for persons with chronic obstructive pulmonary disease. *The American Journal of*

- Occupational Therapy*, 61(1), 33-40.
- Dickerson, A. (2008). The Role Checklist. Í B. Hemphill-Pearson, (ritstjóri). *Assessments in occupational therapy mental health: An integrative approach* (2. útgáfa) (bls. 251-258). SLACK.
- Einar Guðmundsson. (2005–2006). Þýðing og staðfærsla sálfræðilegra prófa. *Sálfræðiritið – Tímarit Sálfræðifélags Íslands*, 10–11, 23-40.
- Forsyth, K., Deshpande, S., Kielhofner, G., Henriksson, C., Haglund, L., Olson, L., Skinner, S. og Kulkarni, S. (2005). *A user's manual for the Occupational Circumstances Assessment Interview and Rating Scale (OCAIRS)*, (4. útgáfa). MOHO Clearinghouse, University of Illinois.
- Guðmundur B. Arnkelsson. (2006). *Orðgnótt, orðalisti í almennri sálarfræði* (5. útgáfa). Reykjavík: Háskólaútgáfan, Háskóli Íslands.
- Guðrún Kvaran. (2005). *Orðaforðinn og saga hans, íslensk orðmyndun að fornu og nýju og beygingarkerfið að fornu og nýju* [annað bindi í ritröðinni Íslensk tunga]. Almenna bókafélagið.
- Guðrún Pálmadóttir. (2007). Þjónustuferli í iðjupjálfun. *Iðjupjálfinn*, 29(2), 32-37.
- Guðrún Pálmadóttir. (2008). Iðjupjálfun í ljósi skjólstæðingsmiðaðrar nálgunar. *Iðjupjálfinn* 30(1), 8-18.
- Guðrún Pálmadóttir, Kristjana Fenger og Sigríður Jónsdóttir. (1993). *Hlutverkalistinn* [óútefni þýðing iðjupjálfa á Reykjalundi með leyfi höfundar, Frances Oakley].
- Hachey, R., Jumoorty, J. og Mercier, C. (1995). Methodology for validating the translation of test measurements applied to occupational therapy. *Occupational Therapy International*, 2(3), 190-203. <http://doi.org/10.1002/oti.6150020305>
- Harris, P. A., Taylor, R., Thielke, R., Payne, J., Gonzalez, N. og Conde, J. G. (2009). Research electronic data capture (REDCap): A metadata-driven methodology and workflow process for providing translational research informatics support. *Journal of Biomedical Informatics*, 42(2), 377-381.
- International Test Commission. (2001). International guidelines for test use. *International Journal of Testing*, 1(2), 93-114.
- Katrín Blöndal og Sigríður Halldórsdóttir. (2013). Úrtök og úrtaksaðferðir í eigindlegum rannsóknum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsókna* (bls. 129-136). Háskólinn á Akureyri.
- Kielhofner, G. (2008). *Model of Human Occupation. Theory and application*. Lippincott Williams & Wilkins.
- King, N. (2012). Doing template analysis. Í G. Symon og C. Casell (ritstjórar), *Qualitative organization research: Core methods and current challenges* (bls. 426-450). Sage.
- Kristjana Fenger. (2001). Hlutverk Íslendinga, gildi þeirra og hversu oft þeir gegna þeim. *Iðjupjálfinn*, 23(1), 12-20.
- Landis, J. R. og Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33(1), 159-174.
- Meidert, U., Bonsaksen, T. og Scott, P. J. (2018). A study of measuring participation according to the International Classification of Functioning, Disability and Health with the Revised Role Checklist. *Clinical Rehabilitation*, 32(11), 1530-1539. <http://doi.org/10.1177/0269215518782339>
- Oakley, F. (1984). *The Role Checklist*. Occupational service. Department of Rehabilitation Medicine Clinical Center, National Institute of health.
- Oakley, F., Kielhofner, G., Barris, R. og Reichler, R. L. (1986). The Role Checklist: Development and empirical assessment of reliability. *Occupational Therapy Journal of Research*, 6, 157-170.
- Scott, P. J. (2014). Measuring participation outcomes following life-saving medical interventions: The Role Checklist version 2: Quality of performance. *Disability and Rehabilitation*, 36(13), 1108-1112.
- Scott, P. J. (2019). *Role Checklist version 3: Participation and Satisfaction (RCv3)*. The Model of Human Occupation Clearinghouse, Department of Occupational Therapy, College of Applied Health Sciences, The University of Illinois. <https://uic.flintbox.com/#technologies/b28ebf11-e747-45da-a6ee-a40da7f4b9c1>
- Scott, P. J., Cacich, D., Fulk, M., Michel, K. og Whiffen, K. (2017). Establishing concurrent validity of the Role Checklist version 2 with the OCAIRS in measurement of participation: A pilot study. *Occupational Therapy International*, Article ID 6493472. <http://doi.org/10.1155/2017/6493472>
- Scott, P. J., McFadden, R., Yates, K., Baker, S. og McSoley, S. (2014). The Role Checklist V2: QP: Establishment of reliability and validation of electronic administration. *British Journal of Occupational Therapy*, 77(2), 96-102.
- Scott, P. J., McKinney, K., Perron, J., Ruff, E. og Smiley, J. (2019). Measurement of participation: The Role Checklist version 3: Satisfaction and performance. Í M. Huri (ritstjóri), *Occupational therapy – occupational focused holistic practice in rehabilitation* (bls. 107-119). <http://doi.org/10.5772/intech-open.69101>
- Sólrun Óladóttir og Guðrún Pálmadóttir. (2013). Spurningalisti um skjólstæðingsmiðaða þjónustu: Þýðing og staðfærsla með ígrunduðum sam-tölum. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 89(4), 50-56.
- Swain-Verdier, A., Doward, L. C., Hagell, P., Thorsen, H. og McKenna, S. P. (2004). Adapting quality of life instruments. *Value in Health*, 7(1), 27-30.
- Tavakol, M. og Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-53.
- Taylor, R. R. (2017). *Kielhofner's Model of Human Occupation, theory and application* (5. útgáfa). Wolters Kluwer Health.
- Van Antwerp, L., Crabtree, J., Scott, P. J., Fenger, K., Haglund, L. og Kuo, F. (2016). Translation guidelines for the Role Checklist version 2: Quality of performance, feasibility study in Iceland and China. *American Journal of Occupational Therapy*, 70, 7011500016. <https://doi.org/10.5014/ajot.2016.70S1-PO1051>



Farsæl öldrun
þekkingarmiðstöð

Við miðlum efni um öldrun og öldrunarmál og bjóðum fræðslu um persónumiðaða öldrunarþjónustu

Fylgið okkur á Facebook:
<https://www.facebook.com/farsaeloldrun/>



Sigurbjörg

HEILAVINUR AF ÖLLU HJARTA

Ég heiti Sigurbjörg Hannesdóttir, er iðjupjálfi og hóf störf sem fræðslustjóri Alzheimersamtakanna í lok júní 2019. Verkefnið „Styðjandi samfélag“ var eitt af fyrstu verkefnum mínu í starfi hjá samtökunum. Ég er verkefnastjóri fyrir hönd Alzheimersamtakanna í fræðsluverkefninu Heilavinur af öllu hjarta – Styðjandi samfélag fyrir fólk með heilabilun og mig langar að kynna það nánar í þessari grein.

FRÆÐSLUVERKEFNIÐ HEILAVINUR AF ÖLLU HJARTA – STYÐJANDI SAMFÉLAG FYRIR FÓLK MEÐ HEILABILUN

Viljayfirlýsing um frekara samstarf við Öldrunarheimili Akureyrar (ÖA) var undirrituð 2018 og undanfarin ár hafa ÖA og Alzheimersamtökin unnið saman að ýmsum verkefnum á sviði almennrar fræðslu, ráðgjafar og stuðnings við fólk með heilabilun og aðstandendur þeirra. Viljayfirlýsingin staðfesti áframhaldandi samstarf um uppbyggingu náms og námskeiða fyrir almenning og fagfólk, að bjóða til samverustunda, Alzheimerkaffis og fræðslu- og hópastarfs líkt og hefur verið haldið í húsakynnum ÖA. Undirbúningur til að gera Akureyrarbæ að fyrsta „Styðjandi samfélagi fyrir fólk með heilabilun“ hófst 2018 og fræðslustarfsemin var innleidd 2019–2020. Styðjandi samfélag gerir fólki með heilabilun kleift að lifa í samfélagi sem skilur stöðu þess og mætir því af virðingu. Markmiðið með fræðsluverkefninu er meðal annars að draga úr fordómum varðandi heilabilunarsjúkdóma. Að tala opið um sjúkdóminn auðveldar fjölskyldumeðlimum og vinum að bjóða fram aðstoð sína og gerir einstaklingnum auðveldara að þiggja ráðleggingar og aðstoð sem nærumhverfið býður upp á. Það er ekki endilega hægt að sjá á fólki að það þjáist af heilabilunarsjúkdómi og með fræðsluverkefninu er ætlunin að auka þekkingu fólks um heilabilunarsjúkdóma. Engin lækni meðferð er til við heilabilunarsjúkdómum og orsökina er ekki þekkt. Hins vegar er margt vitað um áhrif heilabilunarsjúkdóma á daglegt líf þeirra sem hlut eiga að máli. Þessi vitneskja er gulls ígildi þegar skipuleggja á líf með heilabilun og hjálpar nærumhverfinu að mæta einstaklingnum af skilningi. Ekki er vitað hversu margir á Íslandi lifa með heilabilun í daglegu lífi en talið er að það sé um fjögur til fimm þúsund manns og þar af um það bil 250 manns undir 65 ára aldri. Ef fjöldi aðstandenda er bætt við má margfalda þessar tölur og því er tala þeirra sem daglega kljást við heilabilun mörgum sinnum fleiri.



Diagram courtesy of Alzheimer's Australia, af heimasíðunni <https://www.alz.co.uk/dementia-friendly-communities/principles> (þýtt af Halldóri Sigurði Guðmundssyni 2019).

Meginreglur styðjandi samfélags eru að fólk með heilabilun sé hluti af samfélaginu, taki þátt og þekki réttindi sín. Umhverfið og félagslegar aðstæður þurfa að gera ráð fyrir og meðtaka þarfir fólks með heilabilun til að styðja við að fólk geti átt innihaldsríkt líf í samfélaginu. Félög og fyrirtæki í samfélaginu þurfa að taka mið af og svara þörfum fólks með heilabilun. Félagslegar breytingar krefjast samstarfs á öllum sviðum, hjá stjórnvöldum, félagsamtökum og fleirum. Allt þetta styrkir fólk með heilabilun til að taka þátt félagslega og vera virkir þátttakendur í samfélaginu. Þetta eykur einnig aðgang að umönnun, þjónustu og skilningi í samfélaginu. Á heimsvísu er gert ráð fyrir verulegri fjölgun fólks með heilabilun ef helstu spár ganga eftir. Samkvæmt WHO eru nú þegar um 48 milljón manns í heiminum með heilabilunarsjúkdóm og ár hvert bætast við um 8 milljónir tilfella. Á Íslandi er gert ráð fyrir verulegri fjölgun í elstu aldurshópnum og með hækkandi aldri aukast líkurnar á að þróa með sér heilabilunarsjúkdóm, þó heilabilun sé ekki eðlilegur fylgifiskur öldrunar.

Innleiðing fræðsluverkefnis

Fræðsluverkefnið er annars vegar landsátakið „Ég er heilavinur af öllu hjarta“ þar sem almenningur fær aukna fræðslu og er virkjaður. Hins vegar er samstarf við sveitarfélög um að gera þau að „Styðjandi samfélagi fyrir fólk með heilabilun“ þar sem meðal annars stofnanir og fyrirtæki innan sveitarfélagsins fá fræðslu um heilabilunar-

sjúkdóma og geta mætt fólki með heilabilun af meiri skilningi. Það eykur síðan þátttöku fólks í samfélaginu.

Ég er heilavinur af öllu hjarta

Alzheimersamtökin hófu landsátak í febrúar 2020 og opnuðu vefinn www.heilavinur.is þar sem almenningur er hvattur til að taka þátt í að gera Ísland að styðjandi samfélagi fyrir fólk með heilabilun. Eliza Reid forsetafrú og verndari Alzheimersamtakanna varð fyrsti heilavinurinn á Íslandi. Með því að gerast heilavinur færðu aðgang að upplýsingum og fróðleik um heilabilun. Allir geta orðið heilavinir og það eina sem þarf að gera er að gefa til kynna að maður vilji auka þekkingu sína um heilabilun og vera tilbúinn til að sýna samhug og vinsemd. Því fleiri sem gerast heilavinir þeim mun meiri líkur eru á að einstaklingur með heilabilunarsjúkdóm upplifi sig velkominn í sínu samfélagi og finni fyrir öryggi. Heilavinaverkefnið snýst um að koma auga á einstaklinginn bak við verkefnið. Að þú takir virkan þátt í samfélaginu og bregðist við aðstæðum sem kunna að koma upp þar sem einstaklingur er í vanda og virðist ekki ráða við aðstæður, að þú réttir fram hjálparhönd og sýnir frumkvæði.



Heilavinur ber lítið hjarta í barminum sem táknið um að hann sé tilbúinn að leggja sitt af mörkum í átt að styðjandi samfélagi fyrir fólk með heilabilun. Heilavinur getur sýnt samhug og vinsemd á margan hátt, til dæmis með að sýna þolinmæði og komið einstaklingi til hjálpar sem lendir í erfiðleikum í matvörubúð í að finna vörur, í biðröð á kassa eða þegar greiða á fyrir vörurnar. Sömu leiðis getur það birst í að koma viðkomandi til hjálpar ef einstaklingur ratar ekki heim og hefur villst af leið. Hugsa má það að vera heilavinur á svipaðan hátt og skyndihjálparnámskeið, maður kemur fólki í neyð til aðstoðar.

Akureyrarbær – fyrsta styðjandi samfélagið á Íslandi

Eitt af fyrstu skrefum innan verkefnisins var að útbúa fræðsluefni til að þjálfar leiðbeinendur víðs vegar um landið. Þeir munu að lokinni þjálfun dreifa út þekkingu um heilabilun í sinni heimabyggð. Fyrstu leiðbeinendanámskeiðin á Íslandi fóru fram í byrjun september 2020 á Akureyri og voru þau heilsdagsnámskeið þar sem leiðbeinendur fengu fræðslu um heilabilun og hvernig þeir gætu lagt sitt af mörkum til að breiða út þekkinguna. Námskeiðin voru auglýst á heimasíðu Alzheimersamtakanna og voru þau fyrstu af vonandi mörgum leiðbeinendanámskeiðum um land allt. Hlutverk leiðbeinenda er að hjálpa öðrum að öðlast meiri skilning um heilabilun og hvetja fólk í samfélaginu til að sýna samhug og vinsemd. Leiðbeinendur halda kynningarfundir þar sem þeir fræða um heilabilunarsjúkdóma og hvernig hægt er að hafa jákvæð áhrif á lífið í samfélaginu fyrir fólk með heilabilun og aðstandendur þeirra. Engar sérstakar faglegar forsendur þarf til að gerast leiðbeinandi en það er ákveðinn kostur að hafa þekkingu á heilabilun. Mikilvægast er vilji og áhugi til að halda kynningarfundir og miðla til samfélagsins, til dæmis ættingja og vina, stofnana og vinnustaða og í nærumhverfinu. Kynningarfundir sem leiðbeinendur

halda eru um 45–60 mínútur og leiðbeinandi fær kynningarefni og leiðbeinendahandbók frá Alzheimersamtökunum. Ef stofnun óskar eftir að fá kynningarfund um heilabilun og helmingur starfsmanna mætir á fræðslufundinn þá fær fyrirtækið viðurkenningarskjal og getur kallað sig „Við erum heilavinir“.



Mælt er með að hengja skjalið á áberandi stað í fyrirtækinu þar sem allir geta séð að hér er fyrirtæki sem er styðjandi fyrir fólk með heilabilun. Leiðbeinendur hvetja einnig alla innan fyrirtækisins að gerast heilavinir og skrá sig á www.heilavinur.is. Samstarf Alzheimersamtakanna og ÖA lýkur í lok ársins 2020 varðandi þetta fræðsluverkefni og þá taka leiðbeinendur við. Leiðbeinendurnir halda tengslum við samtökin og geta leitað eftir efni og upplýsingum ef þess er þörf. Fræðsluefni sem var útbúið í samstarfi við ÖA nýtist á öllu landinu og Alzheimersamtökin hafa hug á að hefja samstarf við fleiri samfélög og gera allt Ísland að styðjandi samfélagi fyrir fólk með heilabilun.

Markmiðið er: Vinur fyrir hvern einstakling með heilabilun

Huga þarf að þörfum fólks með heilabilun. Hinn veiki þarfnast huggunar, til dæmis umhyggju, nærveru, linunar sársauka, angistar og sorgar. Hann þarf að upplifa öryggi og ró í samskiptum við aðra. Hann þarfnast annarrar manneskju, hvort sem það er maki eða umönnunaraðili sem sér um að halda heildaryfirsýn því hann sjálfur ræður ekki við það. Tengslamyndun er mikilvæg til að finna fyrir öryggi. Einnig er þar sálfélagsleg þörf að finna að tilheyra hóp og vera hluti af einhverju stærra og meira. Hinn veiki hefur þörf fyrir að taka þátt í virkni sem hefur tilgang fyrir hann og þar sem hann getur nýtt eigin úrræði og krafta sem byggjast á hans eigin lífssögu. Að hafa óbrotna sjálfsmynd, að vita hver maður er og geta deilt því með öðrum er mikilvægur hluti af okkur sem manneskjum. Leggjum okkar af mörkum, breiðum út þekkingu um heilabilun og hjálpumst að við að brjóta niður þá fordóma sem fylgja greiningu. Tökum virkan þátt í að hjálpa fólki með heilabilun og aðstandendum þeirra til að eiga innihaldsríkt líf þar sem samfélagið mætir þeim af virðingu, skilur vanda þeirra og aðstoðar eftir fremsta megni, því með stuðningi er hægt að lifa innihaldsríku lífi þrátt fyrir sjúkdóm. Með ykkar hjálp tekst okkur að finna heilavini víðs vegar um landið og vinna markvisst að því að mæta þörfum fólks með heilabilun og aðstandenda þeirra.

Markið er sett á að safna 5000 heilavinum – vini fyrir hvern einstakling með heilabilun. Farðu á www.heilavinur.is og skráðu þig, þetta kostar ekki neitt og eykur þátttöku þína í samfélaginu og vitneskju um heilabilunarsjúkdóma. Vertu með, þitt framlag skiptir máli!

Ef þú vilt fræðast meira um heilabilun þá eru Alzheimersamtökin með öflugan heimasíðu www.alzheimer.is og erum einnig á Facebook og Instagram: Alzheimersamtökin. Heilavinaverkefnið er á www.heilavinur.is og Facebook og Instagram: Heilavinur.

Hulda Pórey Gísladóttir,
iðjuþjálfari og verkefnastjóri við Heilbrigðis-
vísindasvið Háskólans á Akureyri

Ásta Snorradóttir,
lektor í starfsendurhæfingu við
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands

Kristjana Fenger,
lektor í iðjuþjálfunarfræði við
Heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri



Hulda Pórey



Ásta



Kristjana

ATVINNUÞÁTTTAKA FÓLKS MEÐ SKERTA STARFSGETU: SJÓNARHORN STJÓRNENDA Á VINNUMARKAÐI

ÚTDRÁTTUR

Bakgrunnur: Ávinningur fólks af þátttöku á vinnumarkaði er margþættur en vinnan skapar ákveðna félagslega stöðu og veitir tækifæri til að afla lífsviðurværis. Vaxandi fjöldi fólks er útilokaður frá vinnumarkaði vegna skertrar starfsgetu. Stjórnendur á vinnumarkaði eru lykilaðilar þegar kemur að möguleikum fólks með skerta starfsgetu til atvinnuþátttöku en skortur er á rannsóknum þar sem sjónarhorn þeirra er skoðað.

Tilgangur: Tilgangur rannsóknarinnar var að varpa ljósi á þætti sem hafa áhrif á afstöðu stjórnenda á vinnustöðum til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Í rannsókninni er leitast við að greina bæði hvata og hindranir sem stjórnendur standa frammi fyrir við ráðningu fólks með skerta starfsgetu og við að hafa slíkt starfsfólk í vinnu.

Aðferð: Rannsóknin var eigindleg og gögnum safnað með viðtölum við 14 stjórnendur ólíkra vinnustaða. Stuðst var við vinnulag grundaðrar kenningar við öflun og greiningu gagna.

Niðurstöður: Aðstæður í fyrirtækjum og tengsl við kerfi og stofnanir höfðu ýmist hvetjandi eða letjandi áhrif á afstöðu stjórnenda til að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Hvetjandi var þegar ávinningur starfsmanns og vinnuveitanda fór saman, vinnuveitandi vildi sýna samfélagslega ábyrgð, hann hafði fastan tengilið í kerfinu og fékk laun starfsmanns endurgreidd frá ríkinu. Það reyndist áskorun að velja verkefni, aðlagða störf eða starfsumhverfi að getu starfsmanns, veita stuðning við hæfi og átta sig á skipulagi kerfisins og hlutverkum mismunandi stofnana. Helstu hindranir voru krafa um arðsemi og lágan rekstrarkostnað, aukið álag á samstarfsfólk og sértækar reglur.

Ályktun: Opinber þjónusta ýtir undir aðgengi að störfum fyrir fólk með skerta starfsgetu. Samvinna á milli fagfólks þjónustukerfisins

og atvinnurekenda er mikilvæg sem og opinber stuðningur en töluvert vantar upp á að hún sé í skipulögðum farvegi og upplýsingaflæði og nauðsynlegur stuðningur fyrir hendi. Brýnt er að mótuð verði stefna í málaflokknum þar sem meðal annars er áhersla á þessa samvinnu og ábyrgð bæði atvinnurekenda og fagfólks.

Lykilorð: *Atvinnuþátttaka, skert starfsgeta, sjónarmið stjórnenda, eigindleg viðtalsrannsókn, starfsendurhæfing.*

ABSTRACT

Background: The potential benefit of a person's participation in the labour market is multi-faceted as employment shapes people's social status and offers them the opportunity to earn their living. A growing number of people are excluded from the labour market due to reduced work capacity. Not having opportunities to participate in the labour market has been related to poorer health and lower social status for individuals, as well as increased costs for the society. Managers are key persons in providing opportunities for this group to participate in the labour market. However, in Iceland, there is a lack of research on managers' perspective concerning this issue.

Purpose: The purpose of this study is to shed light on factors that influence managers' perspective towards employing individuals with reduced work capacity. The study seeks to identify both the incentives and obstacles that managers face when hiring and keeping employees with reduced work capacity.

Methods: In this qualitative research, data was collected through interviews with fourteen managers from different workplaces. The grounded theory approach was applied when collecting and

INNGANGUR

Ávinningur af þátttöku á vinnumarkaði er margþættur. Með vinnu fær fólk tækifæri til að afla lífsviðurværis og öðlast ákveðna félagslega stöðu (Wadell og Burton, 2006; Saunders og Nedelec, 2014). Í mörgum vestrænum löndum er vaxandi fjöldi fólks útilokaður frá fullri þátttöku á vinnumarkaði vegna skertrar starfsgetu (Prins, 2013) og svo er einnig á Íslandi. Á árunum 2008–2019 fjölgaði örorkulífeyrisþegum úr 7% í 7,8% af mannfjölda á aldrinum 18–66 ára eða um 3800 einstaklinga (Kolbeinn H. Stefánsson, 2019). Árið 2017 var atvinnuþátttaka öryrkja aðeins 30,6% samanborið við 82,6% almenna atvinnuþátttöku á Íslandi (Hagstofa Íslands, 2019). Að standa utan vinnumarkaðar getur haft ýmsar afleiðingar og tengist meðal annars verri heilsu og félagslegri stöðu fólks (Wadell og Burton, 2006) og auknum samfélagslegum kostnaði (Tomba, 2013).

Tengsl færnei og fötlunar við heilsu eru útskýrð í Alþjóðlega flokkunarkerfinu um færnei, fötlun og heilsu (International Classification of Functioning Disability and Health [ICF]). Færnei (e. functioning) endurspeglar jákvætt samspil heilsu og aðstæðna sem samanstanda af umhverfi og einstaklingsbundnum þáttum. Færnei birtist í þremur víddum, sem líkamsstarfsemi/líkamsbygging, athafnir og þátttaka. Fötlun (e. disability) lýsir hins vegar færnei í neikvæðri mynd og birtist sem skerðing, hömlun við athafnir og takmörkuð þátttaka (Guðrún Pálmadóttir, 2013; World Health Organization [WHO], 2001, 2015). Til að auka færnei eða draga úr fötlun má meðal annars minnka hindranir í umhverfinu (WHO, 2011).

analyzing the data. Inductive analysis was performed using initial and focused coding to create themes and identify key concepts.

Results: Three main themes were analyzed on factors influencing the managers' perspectives towards employing people with reduced work capacity. These factors were perceived as either encouragements, challenges, or barriers. The main encouraging factors included (1) mutual benefits of employee and employer, (2) employers' aspiration to demonstrate social responsibility, (3) having a stable support from the service system, and (4) reimbursement of employee's salaries by the state. The main challenges included (1) choosing appropriate projects, (2) adapting tasks and work environment to employees' abilities, (3) providing appropriate support, and (4) understanding the roles of different institutions. The main barriers were (1) demand for profit or low operating costs, (2) increased pressure on co-workers, and (3) specific rules at the workplace that needed to be followed.

Conclusion: Public services promote access to employment in many ways for people with reduced work capacity. Cooperation between the public services, preferably in the form of personal contact with employers is crucial. However, there is a considerable lack of organized channels, flow of information and necessary support. A policy formulation in this area is critical emphasizing cooperation and mutual responsibility of employers and the social system.

Keywords: *Work participation, reduced work capacity, managers' perspectives, vocational rehabilitation, qualitative research, grounded theory.*

Hugtakið skert starfsgeta hefur verið skilgreint á mismunandi vegu en enn er ekki til ein skilgreining sem almennt er stuðst við á Íslandi. Í þessari rannsókn er hugtakið skilgreint á eftirfarandi hátt: Skert starfsgeta er þegar einstaklingur á erfitt með að mæta kröfum tiltekins starfs við ákveðnar aðstæður. Samkvæmt ICF þá eru viðfangsefni vinnunnar of mikil áskorun fyrir getu viðkomandi (WHO, 2001, 2015).

Á Íslandi koma margir aðilar að atvinnumálum og þjónustu við fólk með skerta starfsgetu. Auk atvinnurekenda eru það stofnanir, fyrirtæki og fagfólk innan heilbrigðis-, félags- og menntakerfis en Vinnumálastofnun og VIRK starfsendurhæfingarsjóður gegna lykilhlutverki. VIRK á samkvæmt lögum um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða (nr. 60/2012) að tryggja öllum launþegum, atvinnurekendum og sjálfstætt starfandi fólki á aldrinum 16–70 ára, réttindi til atvinnulegrar starfsendurhæfingar (Ríkisendurskoðun, 2012). Starfsendurhæfingin sem slík er ekki í höndum VIRK, heldur kaupir sjóðurinn þjónustu af starfsendurhæfingarstofnunum og sjálfstætt starfandi viðurkenndum fagaðilum (VIRK, 2018). Vinnumálastofnun hefur umsjón með framkvæmd laga um vinnumarkaðsaðgerðir (nr. 55/2006) en atvinna með stuðningi (e. supported employment) eða AMS, og vinnusamningur öryrkja eru þau úrræði sem stofnunin býr yfir til að hvetja til atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu (Vinnumálastofnun, e.d.-a, e.d.-b). AMS felur í sér atvinnuleit og vinnu á almennum vinnumarkaði þar sem starfsmanni og vinnuveitenda er veittur nauðsynlegur stuðningur á vinnustað í lengri eða skemmri tíma (Vinnumálastofnun, e.d.-a). Vinnusamningur öryrkja er endurgreiðslusamningur gerður við atvinnurekenda en hann ræður starfsmann sem einnig fær örorkubætur frá Tryggingastofnun (TR). Endurgreiðslurnar nema 75% af kjarasamningsbundnum launum fyrstu tvö árin en lækka árlega um 10% þar til 25% lágmarksendurgreiðsluhlutfalli er náð (Vinnumálastofnun, e.d.-b).

Af ofangreindu má sjá að skipulag atvinnamála fólks með skerta starfsgetu er fremur flókið hér á landi enda heyrir þjónustan bæði undir Félagsmálaráðuneytið og Heilbrigðisráðuneytið (Heilbrigðisráðuneytið, 2020). Bent hefur verið á að móta þurfi heildstæða stefnu í málaflokknum og skýra hlutverk og ábyrgð mismunandi þjónustuaðila (Ríkisendurskoðun, 2012).

Stjórnvöld ýmissa ríkja hafa mótað aðgerðastefnu til að stuðla að aukinni atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu (Alþýðusamband Íslands, 2003). Þrátt fyrir erfiðleika við að sýna fram á gagnsemi þeirra (Angelov og Eliason, 2018; Vornholt o.fl., 2018) benda rannsóknir til að árangursríkar aðgerðir snúi fyrst og fremst að vinnunni sjálfri og feli í sér breytingar á vinnuumhverfi, skipulagi í fyrirtækjum og samskiptum milli hagsmunaaðila (Vooijs o.fl., 2015). Endurgreiðsla launa, sem á að koma í veg fyrir aukinn kostnað atvinnurekenda, hefur reynst hvetja vinnuveitendur til að ráða fólk með skerta starfsgetu í vinnu (Clayton o.fl., 2011; Gustafsson o.fl., 2014; Velferðarráðuneytið, 2018). Þessi leið hefur hins vegar verið gagnrýnd fyrir að ýta undir þær staðalmyndir að fólkið sem um ræðir sé ekki fullgilt á almennum vinnumarkaði og því þurfi að greiða meðlag með því (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014). Í samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, sem íslensk stjórnvöld hafa undirritað og fullgilt (Stjórnarráð Íslands, e.d.-b), er hvers konar mismunun vegna atvinnuþátttöku bönnuð og kveðið á um viðeigandi aðlögun (WHO, 2011). Aðlögun á vinnustað snýst um breytingu á starfi eða vinnuumhverfi (U.S. Department of labor, e.d.).

Útveggun sérstaks búnaðar og breytingar á vinnutíma eru algengastar (Solovieva o.fl., 2011; McDowell og Fossey, 2015) en einnig er töluvert um breytingar á vinnuumhverfi og ábyrgð í starfi (U.S. Department of labor, e.d.). Vísbendingar eru um að með aðlögun á vinnustað haldist hæft starfsfólk frekar í vinnu, framleiðni aukist og kostnaður við þjálfun nýrra starfsmanna lækki (Solovieva o.fl., 2011).

Til að draga úr líkum á brottfalli fólks af vinnumarkaði er mælt með að starfsmaður snúi fljótt til vinnu eftir langvarandi veikindi eða slys, jafnvel áður en fullum bata er náð. Einnig að störfín séu aðlöguð að færni hans og vinnutími lengdur smám saman (Petersen o.fl., 2016). Á Íslandi er heimildarákvæði um skert starfshlutfall eða „hlutaveikindi“ í kjarasamningum ýmissa stéttarfélaganna (Stjórnarráð Íslands, e.d.-a) sem gefur möguleika á stigvaxandi endurkomu til vinnu eftir veikindafjarveru. Víða annars staðar eru lög sem skylda atvinnurekendur til að styðja starfsfólk til endurkomu til vinnu (Thorsen, 2015). Þrátt fyrir slík lög virðast fjárhagsleg sjónarmið atvinnurekenda stundum vega þyngra en lagalegir og siðferðilegir þættir. Dæmi um þetta eru frá Svíþjóð en rannsókn Seing o.fl. (2015) sýndi að stjórnendur lögðu sig frekar fram um að styðja við endurkomu starfsmanna sem þeir töldu verðmæta fyrir vinnustaðinn.

Vinnuveitendur hafa fjölbreytt viðhorf til þess að ráða og hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu (Burke o.fl., 2013; Strindlund o.fl., 2018). Atvinnurekendur sem hafa reynslu af starfsfólki með skerta starfsgetu virðast hafa jákvæðara viðhorf og vera reiðubúnari til frekari ráðninga en þeir sem ekki hafa slíka reynslu (Ju o.fl., 2013; Gustafsson o.fl., 2014; Velferðarráðuneytið, 2018). Helsti „Þrándur í Götu“ við ráðningu fólks með skerta starfsgetu er einna helst neikvætt viðhorf atvinnurekenda til þessa hóps, en hugmyndirnar eru þó ekki endilega á rökum reistar heldur má flokka undir stimplun (e. stigma) hópsins í heild sem lakari og óáreiðanlegri starfskraft (Gewurtz o.fl., 2016). Neikvæð viðhorf tengjast meðal annars áhyggjum af minni vinnufærni og framleiðni, öryggi starfsfólks, slæmri ástundun og lakri félagsfærni (Ju o.fl., 2013). Hins vegar sýndu niðurstöður samantektarrannsóknar Lindsay o.fl. (2018) að starfsfólk með skerta starfsgetu var almennt stundvísara, áreiðanlegra og skylduræknara en annað starfsfólk. Rannsóknin leiddi einnig í ljós að fjölbreytni í starfsmannahópnum gæti leitt til aukinnar arðsemi fyrirtækja.

Stjórnendur vinnustaða eru hluti af vinnuumhverfi starfsfólks og afstaða þeirra hefur áhrif á möguleika fólks með skerta starfsgetu til atvinnuþátttöku. Meginmarkmið í starfsendurhæfingu og annarri þjónustu í málaflokknum er aukin atvinnuþátttaka en því verður ekki náð nema með samvinnu við atvinnurekendur. Erlendar rannsóknir sýna að vinnuveitendur telja mikilvægt að vera í nánú samstarfi við fagfólk í heilbrigðis- og félagsþjónustu en tíð samskipti eru talin mikilvæg til að mynda traust og gera fyrirtæki líklegri til að taka við þekkingu þess (Halonon o.fl., 2017). Skortur er á íslenskum rannsóknnum þar sem sjónarhorn stjórnenda er skoðað en aukin þekking á því sviði getur reynst mikilvægt innlegg í það samfélagslega markmið að auka möguleika fólks með skerta starfsgetu til þátttöku á vinnumarkaði. Tilgangur rannsóknarinnar sem hér er lýst var að varpa ljósi á þætti sem hafa áhrif á afstöðu stjórnenda á vinnustöðum til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu.

AÐFERÐ

Rannsóknin var eigindleg. Stuðst var við vinnulag grundaðrar kenningar (e. grounded theory) og aðferðum Charmaz (2014) beitt við greiningu gagna. Viðtöl voru tekin við stjórnendur á íslenskum vinnumarkaði þar sem spurt var um viðhorf þeirra og reynslu af því að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Notað var tilgangsrúttak (e. purposeful sampling) en þá eru valdir þátttakendur sem geta gefið ríkulegar upplýsingar um meginviðfangsefni rannsóknarinnar, þannig að dýpri skilningur fáiast (Patton, 2002). Leitast var við að hafa góða breidd í úrtakinu og fá þátttakendur sem höfðu mismikla reynslu af starfsfólki með skerta starfsgetu. Horft var til þess að þátttakendurnir væru stjórnendur á vinnustöðum með ólíka starfsemi, af mismunandi stærð og sem tilheyrðu ýmist almenna eða opinbera vinnumarkaðnum. Einnig var lögð áhersla á að fá þátttakendur af báðum kynjum.

Þátttakendur og siðferðileg atriði

Þátttakendur voru fimm karlar og níu konur, stjórnendur í 14 fyrirtækjum á höfuðborgarsvæðinu og Norðurlandi. Fyrirtækin voru misstór, samanber skilgreiningu CSES (2012). Annars vegar var um að ræða opinber fyrirtæki í menntun og/eða velferðarþjónustu og hins vegar einkafyrirtæki með áherslu á framleiðslu og/eða þjónustu. Haft var samband við væntanlega þátttakendur gegnum síma eða með tölvupósti og þeim boðin þátttaka. Í kjölfarið var þeim sent kynningarbréf í tölvupósti. Allir þátttakendurnir skrifuðu undir upplýst samþykki þar sem meðal annars kom fram að þeir gætu hvenær sem væri dregið þátttöku sína til baka, án skýringa. Samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga var rannsóknin tilkynnt til Persónuverndar og fékk númerið S8335. Til að gæta trúnaðar voru þátttakendum gefin gervinöfn.

Gagnaöflun og gagnagreining

Gagnaöflun fór fram á tímabilinu júlí 2017 til febrúar 2019. Eitt viðtal var tekið við hvern þátttakanda á stað að hans vali. Spurt var opinna spurninga og stuðst við viðtalsramma sem þróaðist í takt við framvindu rannsóknarinnar. Áhersla var á að „elta“ frásögn viðmælandans og fá hann til að dýpka hana fremur en að fylgja viðtalsrammanum. Viðtölin voru á bilinu 50 til 107 mínútna löng, voru hljóðrituð og síðan skrifuð orðrétt upp.

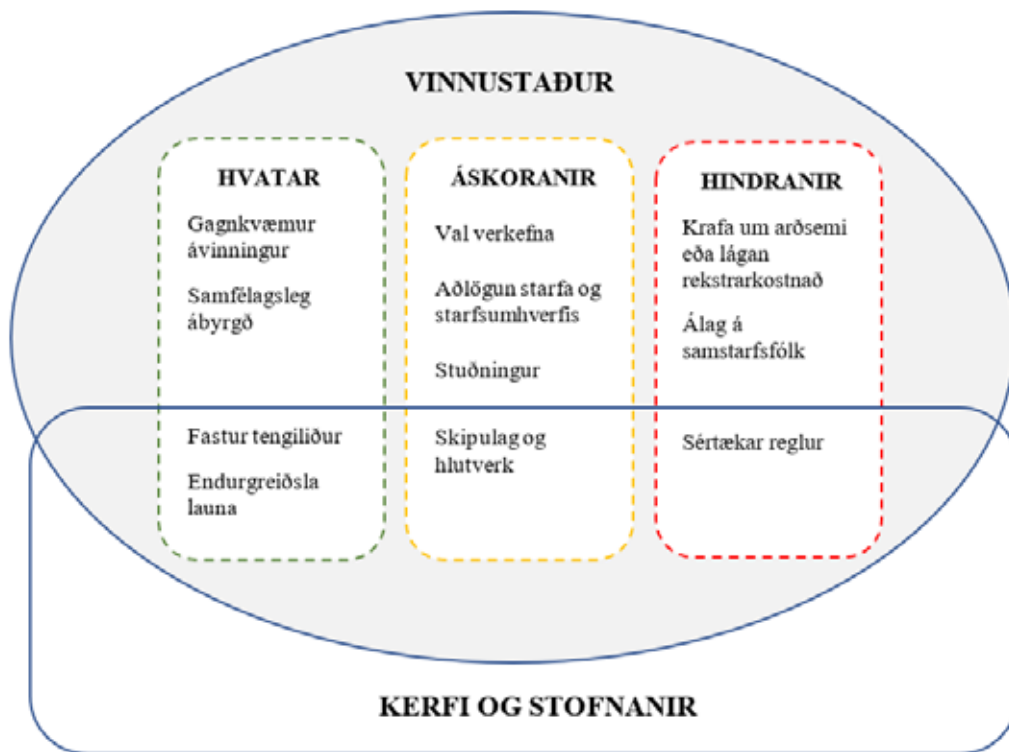
Gagnagreining fór fram samhliða gagnasöfnuninni og leiddi fyrsti höfundur greininguna í nánú samstarfi við meðrannsakendur. Gögnin voru fyrst öll lesin yfir til að fá af þeim heildarmynd. Í upphafskóðuninni var hvert viðtal kóðað ítarlega (e. line-by-line coding) til að opna gögnin upp. Markviss kóðun var gerð í kjölfarið og þá dregin út þau upphafskóð sem komu ítrekað fyrir og virtust mikilvæg í heildarsamhenginu. Samhliða voru skrifuð greiningarblöð. Á þessu stigi voru kóðin flokkuð í yfir- og undirþemu. Gagnagreiningarforritið Atlas var notað til að halda utan um gögnin í heild sinni og kóðunarferlið.

Niðurstöður

Niðurstöðurnar endurspeglar þætti sem höfðu áhrif á afstöðu stjórnendanna til þess að ráða og hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Þær eru settar fram í þremur meginþemum; hvatar, áskoranir og hindranir. Allir þættirnir féllu undir ábyrgðarsvið stjórnendanna á vinnustaðnum en sumir þeirra áttu upptök sín í hinu opinbera kerfi og stofnunum sem stjórnendurnir voru í samstarfi við vegna þessa ákveðna hóps, sjá mynd 1.

HVATAR

Hvati er hér áhrifaþáttur eða afl sem ýtti undir jákvæð viðhorf stjórnendanna til að ráða og hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu.



Mynd 1: Þættir sem höfðu áhrif á afstöðu stjórnendanna til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu.

Það sem hvatti stjórnendurna var gagnkvæmur ávinningur fyrirtækis og starfsmanns, tækifæri til að sýna samfélagslega ábyrgð, að hafa fastan tengilið í þjónustukerfinu og endurgreiðsla launa.

Gagnkvæmur ávinningur vinnuveitanda og starfsmanns var lykilatriði til að vinnusamband gengi upp til lengri tíma. Auk þess að njóta starfskrafta starfsmanna með skerta starfsgetu, álitu stjórnendurnir þá auðga vinnustaðinn og auka fjölbreytileika hans þar sem ný sjónarmið og annars konar vangaveltur komu frekar fram. Jafnframt var þátttaka þeirra talin draga úr fordómum, einkum í garð fólks með geðrænar áskoranir. Að sjá starfsmann með skerta starfsgetu vaxa í starfi var gefandi og hafði jákvæð áhrif á stjórnendurna og samstarfsfólk sem fannst það eiga hlutdeild í vextinum með því að veita stuðning. Stjórnendurnir voru stoltir og ánægðir eins og orð Inga bera með sér: „Það er voða gleðilegt að geta verið með einhvern svona starfsmann sem að [...] fær að vaxa og dafna hérna og gerir eitthvað úr sínu lífi, skilur þú? Það er voða svona gefandi.“ Fjölbreytni í störfum á vinnustaðnum var kostur fyrir báða aðila því það auðveldaði stjórnendunum að bjóða fólki með skerta starfsgetu vinnu við hæfi og aðlaga verkefnin að getu þess. Ef leggja þurfti í kostnað vegna starfsmanns með skerta starfsgetu voru stjórnendurnir frekar reiðubúnir í slíkt vegna starfsmanns sem hafði gildandi ráðningarsamning heldur en að ráða nýjan starfsmann, einkum ef hann hafði reynst vel og sýnt vinnustaðnum hollustu. Sama gildi um starfsfólk sem þeir töldu líklegri til að skila fyrirtækinu einhvers konar ávinningi. Stjórnendur sem höfðu meiri reynslu af starfsfólki með skerta starfsgetu voru almennt opnari fyrir frekari ráðningum en þeir sem höfðu minni reynslu.

Nokkrir viðmælendanna lögðu áherslu á **samfélagslega ábyrgð** fyrirtækjanna. Þeim fannst mikilvægt að einstaklingar með skerta starfsgetu væru þátttakendur í samfélaginu og litu á málið út frá ávinningi þeirra ásamt tækifærum til að tilheyra starfsmannahópi og skapa daglega rútínu. Í þeim tilvikum þar sem samfélagsleg

ábyrgð var hluti af menningu eða stefnu vinnustaðarins virtist almennt vera jákvæðara viðhorf til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu.

Hann var bara á sínum launum og var bara hérna í vinnu og ég meina þó að ég hefði getað fengið annan mannskap sem hefði getað skilað betra starfi en hann þá kom það aldrei til umræðu að hann yrði látinn fara. Vegna þess að það er náttúrulega ákveðið svona samfélagslegt verkefni eða skylda að fólk sem er þannig stadd að það hafi líka möguleika að vera þátttakendur í samfélaginu. (Ari)

Flestir lögðu áherslu á að hafa fjölbreyttan hóp fólks í vinnu en höfðu þó litla sem enga reynslu af starfsfólki með hreyfihömlun. Á vinnustöðum með litla hefð fyrir atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu var hvatinn til þess að sýna samfélagslega ábyrgð frekar bundinn við gildi og viðhorf einstakra stjórnenda. Sumir höfðu áhyggjur af starfsöryggi þessa hóps ef að þeir létu af störfum sem stjórnendur. Á sama tíma og stjórnendurnir töldu fyrirtækið sýna samfélagslega ábyrgð, voru þeir alla jafna ekki tilbúnir að taka á sig fullan launakostnað starfsfólks með skerta starfsgetu eða sáu sér það ekki fært. Undantekning frá þessu var viðmælandi sem taldi það samfélagslega ábyrgt að greiða laun alls starfsfólks að fullu, óháð starfsgetu þess.

Að hafa **fastan tengilið** í þjónustukerfinu var hvetjandi þáttur, einkum hjá stjórnendum fyrirtækja sem vantaði starfsfólk í ákveðin þjónustustörf. Aðgengi að stuðningi og ráðgjöf ákveðins fagmanns, bæði fyrir stjórnendur og starfsfólk, skapaði öryggi og traust. Fagfólk leitaði líka endurtekið til fyrirtækja þar sem slík tengsl höfðu myndast og óskaði eftir störfum fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Í nokkrum tilfellum ríkti ákveðið jafnræði og stjórnendurnir leituðu einnig til þjónustukerfisins eftir starfskröftum.

Endurgreiðsla launa var mikilvægur hvati við ákvörðun um ráðningu. Stjórnendurnir virtust reikna með að vinnuframlag fólks

með skerta starfsgetu væri minna en annars starfsfólks. Þeir töldu einnig að það þyrfti meiri stuðning og því það væri aukinn kostnaður eða fyrirhöfn að ráða það í vinnu. Með þátttöku TR í launakostnaði gátu þeir réttlætt og rökstutt ráðningu fólks með skerta starfsgetu gagnvart stjórn fyrirtækis eða eigendum.

Að reka fyrirtæki á Íslandi í dag er ekkert auðvelt. Þú þarft að horfa í hvern hundrað kall og ég myndi segja að fyrir þennan hóp þú veist, auðvitað vilja allir að þessi einstaklingar komist inn á vinnumarkaðinn, ég held að lykillinn að því séu meðlög, alla vega í ákveðinn tíma. Vegna þess að fyrirtæki eru í bullandi samkeppni [...] og hafa bara ekkert efni á að ráða nema hæfasta fólkið. (Einar)

Þegar vel tókst til og ávinningurinn var gagnkvæmur voru starfsmenn á vinnusamningi ráðnir áfram, með eða án áframhaldandi endurgreiðslu. Bent var á að starfsöryggi fólks á vinnusamningi gat verið ógnað með stigminnkandi endurgreiðslu því vinnuveitendur litu svo á að með vinnusamningi öryrkja væri eðlilegt að reikna með minni framleiðni. Þeir gerðu þá minni kröfur um vinnuframlag sem tryggði að starfsfólkið hélt starfinu.

Áskoranir

Áskoranir lýsa viðfangsefnum sem gátu reynst erfið en stjórnendur vildu engu að síður ná tökum á. Dæmi um slíkt var að velja verkefni við hæfi, aðlaga störf og starfsumhverfi, veita stuðning og átta sig á skipulagi og hlutverkum mismunandi þjónustuúrræða.

Val verkefna, þannig að þau hæfðu starfsgetu, var mismikil áskorun. Fjölbreytt störf á vinnustað auðvelduðu stjórnendunum að velja verkefni við hæfi. Þeir stjórnendur sem höfðu jákvæð viðhorf og reynslu af starfsfólki með skerta starfsgetu horfðu frekar til styrkleika þess en skerðinga. Margir hugsuðu lausnamiðað og sáu ýmsa möguleika á verkefnum sem hæfðu mismunandi starfsgetu og áhuga. Örn sagði til að mynda: „Þetta er bara spurning um að velja þessum einstaklingum verkefni við hæfi.“ Aðrir nefndu dæmi um starfsmenn sem erfitt var að finna verkefni fyrir: „Ég veit ekki hvað þessi störf verða lengi virk [sökum tæknivæðingar] og þegar þau eru búin sé ég ekkert sem ég get látið hann gera“ (Ari).

Flestir stjórnendurnir **aðlöguðu störfin og starfsumhverfið** að einhverju leyti til að koma til móts við þarfir starfsfólksins en oftast var um lægra starfshlutfall og sveigjanlegan vinnutíma að ræða. Misjafnt var hversu mikla möguleika stjórnendurnir töldu sig hafa til aðlögunar en þeir voru sammála um að takmarkað var hversu langt væri hægt að ganga. Þó það væri til dæmis tækifæri til að færa starfsmann tímabundið úr líkamlegri vinnu í skrifstofustarf var það hugsanlega einungis hægt fyrir einn í einu. Sömuleiðis gat möguleikinn á minna starfshlutfalli aðeins átt við vinnu eftir hádegi ef hlutastörf fyrir hádegi voru öll fullmönnuð. Þannig þyrfti að púsla hlutunum saman og ekki alltaf víst að það gengi upp.

Það er alltaf einhver sveigjanleiki til staðar [...] og þú getur verið með ákveðinn fjölda af fólki en þú getur ekki verið með endalaust. Ég meina það eru mörk fyrir þessu. Maður reynir það sem maður getur en svo náttúrulega getur maður lent í því að maður bara hreinlega getur það ekki. En í flestum tilfellum hefur tekist að færa fólk til eða hjálpa fólki. (Ari)

Aðlögun gat verið torveldari þegar mikið álag var á vinnustaðnum. Þá var hætt við að umburðarlyndi samstarfsfólksins og skilningur þess á lakari afköstum eða þörf fyrir sérstaka aðlögun væri minni, samanber orð Oddnýjar: „Það er alveg mjög mismunandi toler-

ansinn fyrir því og ef það er ekki góð mönnun og eitthvað svona þínu, þá er toleransinn oft minni.“

Stjórnendurnir veittu starfsmönnum með skerta starfsgetu **stuðning** með leiðbeiningum eða kennslu, hvatningu, aðhaldi við mætingar og aðstoð við persónulegar athafnir. Þeir litu á stuðning sem sameiginlegt verkefni á vinnustaðnum og reyndu að virkja samstarfsfólkið til að taka þátt í því. Þeir töldu stuðninginn skila sér í betra vinnuframlagi og vera til hagsbóta fyrir bæði starfsmanninn og fyrirtækið. Til að geta veitt viðeigandi stuðning leituðust þeir við að auka þekkingu sína á getu og þörfum einstaklingsins með upplýsingum frá honum eða fagfólki í þjónustukerfinu. Nokkrir töldu mikilvægt að samstarfsfólkið hefði einnig slíkar upplýsingar þannig að það gæti verið styðjandi og gert raunhæfar kröfur. Stjórnendurnir voru misöruggir í að veita stuðning en það var mismunandi hvort þeir fengu sjálfir stuðning frá fagfólki.

Þekking stjórnendanna á **skipulagi og hlutverkum** kerfisins og stofnana var mismikil. Sumir höfðu orð á að þetta væri óskýrt og að það vantaði aðgengi að upplýsingum. Dæmi voru um að samkeppni væri á milli fagaðila um að koma sínum skjólstæðingum í tiltekin störf eins og Einar komst að orði:

Þetta er rosalegur frumskógur og ég er að gleyma fullt af úrræðum sem að hafa haft samband. Það er svo mikil vinna fyrir mig að kynna mér hvað er á bak við... VIRK [...] hvað er á bak við þetta allt saman, skilurðu? Stundum finnst mér þér þínu vera í samkeppni, þú veist getur þú tekið þennan í... Þá segi ég kannski, já ég er reyndar með hérna strák sem kom í gegnum þetta úrræði sko og þá svona liggur við að það sé svona samkeppni. (Einar)

Stjórnendurnir höfðu mörg verkefni á sínum snærum og settu ekki endilega í forgang að kynna sér mismunandi þjónustuúrræði. Þeir höfðu almennt ekki reynslu af samstarfi við fagfólk vegna endurkomu starfsfólks á vinnustaðinn í kjölfar starfsendurhæfingar. Slíkt samstarf var helst vegna starfsfólks sem var með atvinnu með stuðningi eða vinnusamning öryrkja. Á sama tíma og þess háttar samvinna var hvetjandi til að ráða fólk með skerta starfsgetu, var hún áskorun þar sem hún gat leitt til utanaðkomandi þrýstings eins og orð Inga gefa til kynna: „Þegar ég er að auglýsa störf, er með fjóra starfsmenn í gegnum... [Vinnumálastofnun]... svo auglýsi ég starf... þá sendir hann [ráðgjafi hjá Vinnumálastofnun] mér tölvupóst alveg með það sama.“ Þrátt fyrir jákvæð viðhorf til að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu og ávinning vinnustaðarins treystu stjórnendurnir sér ekki til að hafa marga slíka starfsmenn í einu því þá gætu þeir ekki veitt þeim nauðsynlegan stuðning og þeir yrðu síður hluti af starfsmannahópnum.

Hindranir

Með hindrunum er átt við þætti sem hamla eða eru fyrirstaða fyrir að stjórnendur veiti fólki með skerta starfsgetu vinnu. Þær helstu voru krafa um arðsemi eða lágan rekstrarkostnað, álag á samstarfsfólk og sértækar reglur.

Krafa um arðsemi eða lágan rekstrarkostnað fyrirtækja hindraði stjórnendur í að ráða fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Í fyrirtækjum á almenna vinnumarkaðnum var áhersla á mikla framleiðni sem stjórnendurnir töldu fólk með skerta starfsgetu ekki standa undir. Að sama skapi var rekstrarfé vinnustaða sem tilheyrir opinbera kerfinu oft takmarkað eins og Oddný lýsti: „... ég þarf að fá talsvert mikið út úr hverju stöðugildi [...]. Stundum eru stjórnendur settir í að velja hæfasta fólkið sem getur sinnt mörgum störfum og afkastað vel.“

Þessar væntingar um arðsemi eða lágan rekstrarkostnað tengdust þannig annars vegar miklum kröfum um færni í starfi og hins vegar stuðningnum sem starfsfólk með skerta starfsgetu hafði þörf fyrir og var álitinn geta dregið úr afköstum annarra starfsmanna.

Nokkrir þátttakendanna töldu að **álag á samstarfsfólk** myndi aukast þar sem ekki var hægt að treysta á fullt vinnuframlag starfsmanns með skerta starfsgetu eins og kom fram í máli Elínar: „Það að hafa starfsmann sem er ekki með starfsorkuna í lagi inn á deild, þyngir meira en hjálpar.“ Að taka á móti starfsfólki, sem ekki hafði náð fullri starfsgetu eftir langt veikindaleyfi, var talið fela í sér hættu á veikindum annarra starfsmanna og stefna þannig starfsemi í hættu. Það varð því hindrun fyrir endurkomu til vinnu eftir langt veikindaleyfi. Þessir stjórnendur litu ekki á vinnuna sem leið til að auka starfsgetu eða þeir treystu sér ekki til að skapa aðstæður sem hjálpuðu þessu fólki til að endurheimta starfsgetu sína í gegnum vinnuna.

Sértækar reglur vinnustaðarins gátu verið hindrun en nokkrir stjórnendur lýstu hvernig fyrirtækið eða stofnunin gerði kröfu um fulla starfsgetu við endurkomu til vinnu eftir langt veikindaleyfi. Á sumum vinnustöðum var skert starfshlutfall því aðeins mögulegt í skamman tíma. Reglunum var ætlað að sporna gegn því að fólk gæti endurnýjað veikindarétt sinn með því að koma til vinnu í stuttan tíma og farið svo aftur í veikindaleyfi eins og Elín útskýrði: „Það eru alltaf einhverjir sem misnota sinn veikindarétt og þá eru gerðar stífar reglur fyrir þá sem misnota ekki.“ Hér var um að ræða hindrandi áhrifaþátt frá umhverfinu sem stjórnendurnir töldu sig ekki geta stjórnað. Þetta átti frekar við um vinnustaði hjá hinu opinbera en í einkageiranum.

UMRÆÐA

Rannsóknin varpar ljósi á þætti sem hafa áhrif á afstöðu stjórnenda til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu. Það sem helst hvatti stjórnendur til að taka á móti þessum einstaklingum var hinn gagnkvæmi ávinningur starfsmannsins og vinnuveitandans, mikilvægi þess að sýna samfélagslega ábyrgð, aðgengi að föstum tengilið í þjónustukerfinu og endurgreiðslur launa. Þær áskoranir sem stjórnendurnir stóðu frammi fyrir voru meðal annars að velja verkefni sem hæfðu starfsmanninum, aðlagða starfið eða starfsumhverfið að getu hans og veita honum viðeigandi stuðning. Einnig var áskorun að átta sig á skipulagi kerfisins og hlutverkum ólíkra fagmanna og stofnana. Helstu hindranirnar voru krafan um arðsemi og lágan rekstrarkostnað, aukið álag á samstarfsfólkið og sértækar reglur sem þurfti að fylgja.

Stjórnendur sem höfðu teljandi reynslu af starfsfólki með skerta starfsgetu voru almennt opnari fyrir frekari ráðningum en þeir sem ekki höfðu slíka reynslu en þetta er í samræmi við fyrri rannsóknir (Gustafsson o.fl., 2014; Ju o.fl., 2013). Stjórnendur eru lykilaðilar í að veita vinnu og því vegur afstaða þeirra þungt. Reynsla og viðhorf héldust í hendur en reynslan virtist hafa mótandi áhrif á viðhorfin og öfugt. Niðurstöðurnar benda til að hin opinbera þjónusta, það er endurgreiðsla launa og stuðningur fagfólks, sem er veitt til að auka atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu, virki hvetjandi á stjórnendur til að taka á móti þessu fólki í vinnu. Tengsl við fagfólk í þjónustukerfinu stuðlar að jákvæðari reynslu stjórnendanna og opnar þar með á aðgengi að störfum fyrir fólk með skerta starfsgetu.

Stjórnendurnir voru flestir á einu máli um að endurgreiðsla launa væri mikilvægt atriði við ákvörðun um ráðningu einstaklings með skerta starfsgetu líkt og kemur fram í öðrum rannsóknum (Clayton

o.fl., 2011; Gustafsson o.fl., 2014; Velferðarráðuneytið, 2018). Það er ákveðin mótsögn í því að stjórnendurnir álitu vinnustaðinn sýna samfélagslega ábyrgð en voru samt ekki reiðubúnir til að greiða full laun. Fólk með skerta starfsgetu hefur rétt til atvinnuþátttöku til jafns við aðra samkvæmt lögum um jafna meðferð á vinnumarkaði (nr. 86/2018). Vinnuveitendurnir voru hins vegar ekki alltaf tilbúnir að axla þessa samfélagslegu ábyrgð að fullu og fram kom að viðhorf atvinnurekenda til starfsfólks með skerta starfsgetu voru stundum byggð á fyrirfram gefnum hugmyndum um að það skilaði minni afköstum eða þyrfti meiri stuðning en aðrir starfsmenn og því væri endurgreiðsla launa nauðsynleg. Rík arðsemiskrafa, eða ásetningur um rekstur með sem minnstum kostnaði, virtist því stundum vera sett framar þessum réttindum. Kallað hefur verið eftir aukinni ábyrgð atvinnurekenda á að veita fólki með skerta starfsgetu vinnu og vakin athygli á að helstu ástæður örorku megi rekja til heilsuvanda og skerðinga sem tengjast þátttöku fólks á vinnumarkaði (Rannveig Traustadóttir, 2008). Endurgreiðsla launa var sett á til að hvetja atvinnurekendur til ráðninga og þessi rannsókn sýnir að hún ber árangur. Það þarf þó að hafa í huga að endurgreiðslur geti ýtt undir hugmyndir um að einstaklingar sem njóta þeirra séu ekki fullgildir starfsmenn þar sem þeir þurfi meðlag til að fá vinnu (Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir, 2014). Því er mikilvægt að meta áhrif endurgreiðslna á sjálfsmynd starfsfólks með skerta starfsgetu hér á landi.

Athyglisvert er hvað fáir stjórnendanna höfðu reynslu af ráðningu starfsfólks með hreyfiskerðingar. Margir töldu störfina sem þeir gátu boðið vera of líkamlega krefjandi eða að hreyfihamlað fólk hefði ekki þá afkastagetu sem krafist væri. Rannsóknarniðurstöður hafa sýnt að stjórnendum finnist auðveldara að styðja við starfsfólk með líkamlegar skerðingar en þegar ástæðurnar eru af geðrænum toga (Vossen o.fl., 2017). Hér gætir því nokkurs ósamræmis sem bendir til að mikilvægt er að kanna hvort aðgengi að þjónustukerfum, opinberum stuðningi og atvinnu sé sérstaklega slæmt fyrir fólk með hreyfiskerðingar hér á landi.

Stjórnendur sem höfðu jákvæða afstöðu til þess að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu horfðu flestir til ávinnings vinnustaðanna en litu einnig til ágóða viðkomandi starfsmanns og samfélagsins. Það sem einkennir þessa stjórnendur er lausnamiðuð nálgun og að þeir horfðu frekar til styrkleika starfsfólksins fremur en skerðinga. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til að sá gagnkvæmi ávinningur sem er mikilvægur til að vinnusamband gangi upp til lengri tíma sé margvíslegur. Þó framleiðni sé mikilvægur þáttur, verður ekki litið fram hjá því að opinber stefna er að allir hafi rétt á atvinnuþátttöku óháð starfsgetu. Einungis fáir stjórnendanna litu til þeirrar stefnu í samhengi við samfélagslega ábyrgð fyrirtækja að veita þessu fólki vinnu. Aukin umræða um mismunandi aðgengi fólks að vinnumarkaði þarf að eiga sér stað í tengslum við lög um jafna meðferð á vinnumarkaði (nr. 86/2018) og samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks (Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, 27. grein/2007).

Lítill reynsla stjórnendanna af samstarfi við fagfólk í heilbrigðis- og félagsþjónustu, vegna endurkomu starfsfólks til vinnu eftir starfsendurhæfingu, kann að skýrast af vali á þátttakendum í rannsóknina. Samt sem áður vekur þetta upp spurningar um hvort áherslur í starfsendurhæfingu miði fyrst og fremst að því að bæta heilsu fólks og draga úr áhrifum skerðinga eða sjúkdóms á starfsgetu, óháð starfsumhverfi. Einnig hvort nægjanlega sé hugað að samspili allra meginþátta ICF-líkansins sem hafa áhrif á vinnufærni (WHO, 2015) en þeirra á meðal er stuðningur stjórnenda

og samstarfsfólks á vinnustað. Hér á landi er skortur á rannsóknum innan starfsendurhæfingar en mikilvægt er að rannsaka áherslur og árangur þeirrar þjónustu sem veitt er, þar á meðal ferli endurkomu til vinnu eftir langt veikindaleyfi og hvernig aðlögun á starfi eða starfsumhverfi er háttað.

Hvorki mismikil þekking stjórnendanna á þjónustuúrræðum fyrir fólk með skerta starfsgetu né vöntun þeirra á heildaryfirsýn yfir uppbyggingu þjónustukerfisins kemur á óvart enda hefur lengi verið bent á að skipulag og verkaskipting stofnana sé óskýr (Ríkisendurskoðun, 2012). Reynsla stjórnendanna af samkeppni milli þjónustuveitenda um störf fyrir þennan hóp getur haft neikvæð áhrif á vilja þeirra til samstarfs við fagfólk kerfisins og þar með aðgengi að störfum fyrir fólk með skerta starfsgetu. Að auki setur það fagfólk í erfiða stöðu að þurfa að keppa sín í milli um störf á vinnumarkaði (Velferðarráðuneytið, 2018). Niðurstöðurnar undirstrika mikilvægi opinberrar stefnumótunar um málefni fólks með skerta starfsgetu til að ná fram aukinni samræmingu og samfelli í þjónustunni. Skýra þarf skipulag þjónustukerfisins og skilgreina hlutverk mismunandi stofnana (Ásdís Sigurjónsdóttir o.fl., 2019; Ríkisendurskoðun, 2012). Brýnt er að upplýsingar um málaflokkinn séu aðgengilegar á einum stað, jafnt fyrir notendur þjónustunnar og stjórnendur á vinnumarkaði. Slíkt gæti sparað stjórnendum tíma og ýtt undir samvinnu þeirra við fagfólk.

Opinber þjónusta ýtir undir aðgengi að störfum fyrir fólk með skerta starfsgetu en tenging við ákveðinn fagmann í þjónustukerfinu og endurgreiðsla launa frá TR eru veigamiklir þættir. Samvinna á milli fagfólks þjónustukerfisins og atvinnurekenda er mikilvæg en töluvert vantar upp á að hún sé í skipulögðum farvegi og upplýsingaflæði og nauðsynlegur stuðningur fyrir hendi. Brýnt er að mótuð verði stefna í málaflokknum þar sem meðal annars er áhersla á samvinnu ásamt ábyrgð atvinnurekenda og fagfólks. Helstu takmarkanir rannsóknarinnar eru að viðmælendur voru fulltrúar afmarkaðs hóps fyrirtækja og stofnana sem dregur úr yfirfærslugildi niðurstaðna. Í framhaldinu væri áhugavert að fá innsýn í reynslu fólks með skerta starfsgetu af vinnu sinni og starfsumhverfi og einnig sjónarhorn fagfólks af samstarfi þeirra við vinnustaði.

Þakkir

Greinarhöfundar þakka öllum þeim sem lögðu rannsókninni lið. Sérstakar þakkir fá stjórnendur vinnustaða sem greindu frá reynslu sinni og viðhorfum. VIRK starfsendurhæfingarsjóður fær þakkir fyrir veittan styrk og Akureyrarakademían fyrir starfsaðstöðu. Einnig fá Guðrún Pálmadóttir dósent og Sara Stefánsdóttir lektor þakkir fyrir yfirlestur og góðar ábendingar.

HEIMildir

Alþýðusamband Íslands. (2003). *Fötlunarstjórnun á vinnustað*:

Viðmiðunarrelgur ILO (Alþýðusamband Íslands þýddi). https://www.asi.is/media/6366/samsett_prufa.pdf

Angelov, N. og Eliason, M. (2018). Wage subsidies targeted to jobseekers with disabilities: Subsequent employment and disability retirement. *IZA Journal of Labor Policy*, 7(1), 1-37. <https://doi.org/10.1186/s40173-018-0105-9>

Ásdís Sigurjónsdóttir, Guðrún Pálmadóttir og Kristjana Fenger. (2019). „Við höfum þurft að breyta okkar starfi“: Starfsendurhæfing á Íslandi frá sjónarhorni starfsfólks starfsendurhæfingarstöðva. *Íðjubjálfinn*, 40(1), 6-13. http://www.ii.is/media/íðjubjálfinn/Íðjubjálfinn_NOV_2019_vef.pdf

Burke, J., Bezyak, J., Fraser, R. T., Pete, J., Ditchman, N. og Chan, F. (2013). Employers' attitudes towards hiring and retaining people with disabilities: A review of the literature. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*,

19(1), 21-38. <https://doi.org/10.1017/jrc.2013.2>

Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2. útgáfa). Sage.

Clayton, S., Barr, B., Nysten, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E. og Whitehead, M. (2011). Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: A systematic review of government initiatives focused on changing the behaviour of employers. *European Journal of Public Health*, 22(3), 434-439. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr101>

CSES. (2012). Evaluation of the SME definition. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/5849c2fe-dcd9-410e-af37-1d375088e886>

Gewurtz, R. E., Langan, S. og Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: A scoping review. *Work*, 54(1), 135-148. <https://doi.org/10.3233/wor-162265>

Guðrún Pálmadóttir. (2013). ICF og íðjubjálfun: Fagþróun, hugmyndafræði og hagnýtt gildi. *Íðjubjálfinn*, 34(1), 9-17. http://www.ii.is/media/íðjubjálfinn/íðjubjálfinn_2013.pdf

Gustafsson, J., Peralta, J. P. og Danermark, B. (2014). The employer's perspective: Employment of people with disabilities in wage subsidized employments. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16(3), 249-266. <https://doi.org/10.1080/15017419.2013.785976>

Hagstofa Íslands. (2019). Staða örorkulífeyrisþega á vinnumarkaði. <https://hagstofa.is/utgafur/frettasafn/vinnumarkadur/oryrkjar-a-islenskum-vinnumarkadi/>

Halonon, J. I., Atkins, S., Hakulinen, H., Pesonen, S. og Uitti, J. (2017). Collaboration between employers and occupational health service providers: A systematic review of key characteristics. *BMC Public Health*, 17(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12889-016-3924-x>

Heilbrigðisráðuneytið. (2020). Endurhæfing: Tillögur að endurhæfingarstefnu. [https://samradsgatt.island.is/oll-mal/\\$Cases/Details/?id=2675](https://samradsgatt.island.is/oll-mal/$Cases/Details/?id=2675)

Ju, S., Roberts, E. og Zhang, D. (2013). Employer attitudes toward workers with disabilities: A review of research in the past decade. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 38(2), 113-123. <https://doi.org/10.3233/jvr-130625>

Kolbeinn H. Stefánsson. (2019). *Fjöldaþróun örorkulífeyrisþega á Íslandi 2008–2030*. <https://www.obi.is/static/files/skjol/pdf-skyrslur/2019-09-skyrsla-fjo-lidathro-un-o-bi-khs-utg-1.pdf>

Kristjana Jokumsen og Rannveig Traustadóttir. (2014). *Fordómar og félagsleg útskýfun: Samantekt á stöðu fatlaðs fólks eins og hún birtist í íslenskum rannsóknum frá árunum 2000–2013*. http://www.fotlunarfraedi.hi.is/files/Kristjana/Fordomar_og_felagsleg_utskufun_Juli2014_leidrett_agust2014.pdf

Lindsay, S., Cagliostro, E., Albarico, M., Mortaji, N. og Karon, L. (2018). A systematic review of the benefits of hiring people with disabilities. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(4), 634-655. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9756-z>

Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða nr. 60/2012.

Lög um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018.

Lög um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006.

McDowell, C. og Fossey, E. (2015). Workplace accommodations for people with mental illness: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(1), 197-206. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9512-y>

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3. útgáfa). Sage.

Petersen, K. S., Labriola, M., Nielsen, C. V. og Larsen, E. L. (2016). Work reintegration after long-term sick leave: Domains of influence on co-workers' ability to be supportive. *Disability and Rehabilitation*, 38(19), 1872-1883. <https://doi.org/10.3109/09638288.2015.1107772>

Prins, R. (2013). Sickness absence and disability: An international perspective. Í P. Loisel og J. R. Anema (ritstjórar), *Handbook of work disability: Prevention and management* (bls. 3-14). Springer.

Rannveig Traustadóttir. (2008). Work, disability and social inclusion: The promise and problematics of EU disability policy. Í M. L. DeVault (ritstjóri), *People at work: Life, power and social inclusion in the new economy*. New York University Press.

- Ríkisendurskoðun. (2012). *Atvinnutengd starfsendurhæfing*. <https://rikisendurskodun.is/wp-content/uploads/2016/01/Starfsendurhaefing.pdf>
- Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, 27. grein/2007. <https://www.stjornarradid.is/media/innanrikisraduneyti-media/media/frettir-2013/CRPD-islensk-thyding---lokaskjal.pdf>
- Saunders, S. og Nedelec, B. (2014). What work means to people with work disability: A scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(1), 100-110. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9436-y>
- Seing, I., MacEachen, E., Ekberg, K. og Ståhl, C. (2015). Return to work or job transition? Employer dilemmas in taking social responsibility for return to work in local workplace practice. *Disability and Rehabilitation*, 37(19), 1760-1769. <https://doi.org/10.3109/09638288.2014.978509>
- Solovieva, T. I., Dowler, D. L. og Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39-45. <https://doi.org/10.1016/j.dhjo.2010.03.001>
- Stjórnarráð Íslands. (e.d.-a). Dreifibréf 1/2007 – Veikindaréttur. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannaudsmal-rikisins/kjarasamningar-laun-og-starfskjoir/dreifibref/dreifibref-1-2007-veikindarettur/>
- Stjórnarráð Íslands. (e.d.-b). Samningur Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks. <https://www.stjornarradid.is/verkefni/mannrettindi-og-jafnretti/mannrettindi/althjodlegir-mannrettindasamningar/reittindi-fatlads-folks/>
- Strindlund, L., Abrandt-Dahlgren, M. og Ståhl, C. (2018). Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: A phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910-2917. <https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1481150>
- Thorsen, S. V., Friborg, C., Lundstrøm, B., Kausto, J., Örneilius, K., Sundell, T., Kalstø, Å. M., Thune, O., Gross, B.-O., Petersen, H. og Haram, Ö. (2015). *Sickness absence in the nordic countries*. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:811504/FULLTEXT06.pdf>
- Tompa, E. (2013). Measuring the burden of work disability: A review of methods, measurement issues and evidence. Í P. Loisel og J. R. Anema (ritstjórar), *Handbook of work disability: Prevention and management* (bls. 43-58). Springer.
- U.S. Department of labour. (e.d.). Job accommodations. <https://www.dol.gov/general/topic/disability/jobaccommodations>
- Velferðarráðuneytið. (2018). *Atvinnuþátttaka fólks með skerta starfsgetu*. <https://www.stjornarradid.is/lisalib/getfile.aspx?itemid=178632d4-7331-11e9-943d-005056bc4d74>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-a). Atvinna með stuðningi. <https://www.vinnumalastofnun.is/radgjof-og-thjonusta/radgjof-vegna-skertrar-starfsgetu/atvinna-med-studningi>
- Vinnumálastofnun. (e.d.-b). Vinnusamningar öryrkja: Upplýsingar til atvinnurekenda. <https://www.vinnumalastofnun.is/atvinnurekandi/vinnusamningar-oryrkja/upplysingar>
- VIK. (2018). *Ársrit um starfsendurhæfingu 2018* [Þjónustuaðilar, bls. 57-59]. https://www.virk.is/static/files/virk-a-9568-rsrit-2018_lokaskjal.pdf
- Vooijs, M., Leensen, M. C. J., Hoving, J. L., Wind, H. og Frings-Dresen, M. H. W. (2015). Interventions to enhance work participation of workers with a chronic disease: A systematic review of reviews. *Occupational and Environmental Medicine*, 72(11), 820-826. <https://doi.org/10.1136/oemed-2015-103062>
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., Van Ruitenbeek, G., Uitdewilligen, S. og Corbière, M. (2018). Disability and employment - overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40-55. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1387536>
- Vossen, E., Van Gestel, N., Van der Heijden, B. I. J. M. og Rouwette, E. A. J. A. (2017). "Dis-able bodied" or "dis-able minded": Stakeholders' return-to-work experiences compared between physical and mental health conditions. *Disability and Rehabilitation*, 39(10), 969-977. <https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1172675>
- Wadell, G. og Burton, A. K. (2006). *Is work good for your health and well-being?* TSO.
- World Health Organization. (2001). *International classification of functioning, disability and health*. Höfundur.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/
- World Health Organization. (2015). *Alþjóðlegt flokkunarkerfi um færni, fötlun og heilsu: ICF: Stutt útgáfa*. Háskólinn á Akureyri; Embætti landlæknis.

IÐJUPJÁL FAR Í AMSTRI DAGSINS



Svava Arnardóttir,
Iðjubjálfi hjá Hugarafli
Stundakennari í iðjubjálfun við Háskólann á Akureyri
Meistaraneini í fötlunarfræðum við Háskóla Íslands



Svava

AKTIVISMI SEM HEILANDI IÐJA

Ég hef setið of margar ráðstefnur, lesið greinar og hlustað á fyrirlestra um ákveðinn málaflökk án þess að rödd einstaklinganna sjálfra heyrir. Ég vinn mikið með ungu fólki sem hefur persónulega reynslu af andlegum áskorunum og hef sjálf þá reynslu auk faglegrar þekkingar sem iðjubjálfi.

Við vorum orðin langþreytt á að sækja viðburði þar sem geðheilbrigðismál ungs fólks voru rædd en nánast ekkert ungt fólk var í salnum og það hafði sjaldnast fengið tækifæri til að koma að skipulagningu dagskrár eða umræðunnar sjálfar. Kornid fyllti mælinn þegar við sóttum pallborðsumræður með ýmsu ráðafólki á miðjum aldri þar sem þau svöruðu fyrirspurnum um af hverju ungu fólki liði illa nú á dögum og hvað væri best að gera. Okkur vitanlega höfðu þau ekki persónulega reynslu af andlegum áskorunum, í það minnsta höfðu þau aldrei komið opinberlega fram sem fólk með slíka reynslu.

Hópur ungs fólks í Hugarafli tók sig saman og nýtti pirringinn sem drifkraft til breytinga. Við ákváðum að skipuleggja pallborðsumræður þar sem unga fólkið, sem gjarnan er rætt um, stjórnaði umræðunni og fulltrúar úrræða og stjórnsýslunnar sætu á fremsta bekk meðal áheyrenda. Við völdum að fjalla sérstaklega um sjálfsskaða, sjálfsvígshugsanir og -tilraunir ungs fólks. Við vonuðumst til þess að erfið lífsreynsla gæti reynst öðrum hjálpleg og vonandi komið til leiðar breytingum þannig að færri þyrftu að feta sama veg.

Undirbúningur pallborðsumræðna ungs fólks

Við unnum sleitulaust sumarið 2019 að undirbúningi pallborðsumræðanna sem áttu að fara fram á alþjóðlegum forvarnadegi gegn sjálfsvígum í september. Við fundum fjölda ungs fólks í Hugarafli sem hafði reynslu af sjálfsskaða, sjálfsvígshugsunum og/eða sjálfsvígstilraunum og langaði að vinna að þessum viðburði með okkur. Fljótlega myndaðist bæði verkefnahópur sem sá um undirbúning viðburðarins og hópur einstaklinga sem vildu miðla sinni reynslu. Vikuleg þjálfun fór fram allt sumarið og það ferli var algjörlega einstakt. 8–12 ungir einstaklingar komu saman og deildu lífsreynslu sinni hver með öðrum. Fljótlega komum við auga á fjölda sameiginlegra þátta. Sár, persónuleg lífsreynsla reyndist ekki bundin við okkur sem einstaklinga heldur frekar endurspeglar ýmsa samfélagsþætti, ofbeldis- og áfallasögu og jaðarsetningu af ólíkum toga. Í þjálfunarferlinu skrifuðu einstaklingarnir erindi sín, mótuðu frásagnarstefnu og fengu þjálfun í framkomu og ræðumennsku.

Það er dýrmætt verkfæri að skrifa lífssögu sína á eigin forsendum. Það gefur tækifæri til úrvinnslu og ákveðna fjarlægð, getur opnað augu okkar fyrir þýðingu atburða og gefur færi á endurskilgreiningu sjálfsmyndar okkar. Við ráðum til dæmis hvort sagan reynist fórnarlambssaga eða þýðingarmikil þroskasaga – eða eitthvað allt annað.

Viðburðurinn sjálfur, „Hlustaðu“ – 12. september 2019

Að endingu sögðu fimm ungmenni á aldrinum 18–30 ára frá eigin reynslu af sjálfsskaða, sjálfsvígshugsunum og -tilraunum í Hugarafli. Þau drógu fram hvað virkaði og hvað mætti betur fara í þessum málaflökk, jafnt varðandi geðheilbrigðisþjónustu, menningu, samfélag eða stuðning ástvina. Að loknum erindunum sátu þau fyrir svörum. Viðburðurinn fékk töluverða fjölmiðlaumfjöllun en við áttum engu að síður erfitt með að fá alla fulltrúa stjórnsýslunnar að borðinu með okkur.

Stefnumótandi skjal um sjálfsvígisforvarnir

Í kjölfar pallborðsumræðanna hélt hópurinn áfram að hittast. Ákveðið var að vinna sameiginlegt skjal með helstu punktum og áhersluatriðum sem við vildum koma á framfæri varðandi þennan málaflökk. Við vildum ekki aðeins opna umræðuna með persónulegum sögum af öngstræti og sársauka heldur koma til leiðar jákvæðum breytingum í kerfinu og samfélaginu. Skjalið endaði sem rúmar 20 blaðsíður með skýrum tillögum til úrbóta og byggði á sameiginlegri reynslu hópsins. Efnið var formlega gefið út í febrúar 2020 með útgáfuviðburði þar sem gestum var boðið að kynna enn frekar ólíkum áhersluatriðum á borð við „raunveruleg rót vandans“, „réttindi“, „mennskan og skömm“ og „BUGL“. Þátttakendum var skipt niður í hópa og fengu að kynna málefnum með náinni, persónulegri kynningu á hverri stöð. Hlustaðu-hópurinn fór á fundi með Guðna Th. Jóhannessyni forseta Íslands, Ásmundi Einari Daðasyni félags- og barnamálaráðherra og Nönnu Briem forstöðumanni geðþjónustu Landspítalans. Til stóð að funda með fulltrúum Landlæknisembættisins en því var frestað vegna COVID-19 samkomubanns.

Bókarskrif

Að þessu loknu ákvað hópurinn að hefjast handa við útgáfu bókar sem byggir á stefnumótandi tillögum en gerir málaflökknum enn frekari skil. Við höfum tekið eftir að útgáfa bóka varðandi geðheilbrigðismál og batasögur einstaklinga hafa náð vinsældum hjá almenningi síðustu ár. Við teljum að okkar persónulega reynsla og



Frá fundi með forseta Íslands til að ræða stefnumótandi tillögur hópsins.

innsýn sé bæði dýrmæt og þörf í þá umræðu til að auka skilning á af hverju fólk sér stundum engan annan kost en að taka eigið líf og aðdragandann fram að þessari alvarlegu tilfinningalegu krísu. Bókin er ætluð þeim sem vinna í þessum málaflokki eða stefna á að vinna við hann þar sem við teljum þörf á auknum skilningi og breyttum áherslum á þessu sviði. Einnig teljum við bókina eiga erindi til aðstandenda og líklegt er að fólk með persónulega reynslu af málefnum finni samsvörun við eigin reynslu og þar af leiðandi að það sé ekki eitt með þessa krefjandi upplifun. Tilgangur bókarinnar er að breyta áherslum geðheilbrigðisþjónustu sem og íslensks samfélags í garð þeirra sem takast á við sjálfsskaða, sjálfsvígshugsanir eða reyna að taka eigið líf. Við viljum opna umræðu um raunverulega rót vandans, veita mótvægi við ráðandi stefnu um sjúkdómsvæðingu tilfinninga og miðla öðrum sjónarhornum sem byggð eru á eigin persónulegri reynslu og stuðla að von. Bókarskrifin eru nú í fullum gangi og stefnt er að útgáfu í mars eða apríl 2021.

Aktívismi sem heilun

Allt ofangreint ferli hefur einkennst af aktívisma. Hér er um að ræða grasrótahóp ungs fólks með persónulega reynslu af andlegum áskorunum sem vill nýta erfiðar upplifanir öðrum til góðs. Við höfum skapað tækifæri til úrvinnslu og endurskilgreiningar eigin sögu auk þess sem hver og einn þátttakandi finnur sterkt að við erum ekki ein um þennan sársauka. Við erum að opna umræðu um málaflokkinn sem losar um skömmina og sendir skýr skilaboð til okkar sem og annarra að þetta sé ekkert sem þurfi að fela. Eitt það magnaðasta við verkefnið er að okkur gefst færi á að taka eitt það erfiðasta úr lífsreynslu okkar, öll særindin og sársaukann, og snúa því yfir í baráttutól sem getur knúið fram bættari heim. Aktívisminn reynist heilandi.

Hlutverk iðjuþjálfar í aktívisma

Ég vinn sem iðjuþjálfari í geðheilbrigðismálum. Geðheilbrigðiskerfinu er of tamt að vinna aðallega að einstaklingsþáttum líkt og andlegar áskoranir séu einungis vandi sem einskorðist við manneskjuna sjálfa. Það er ekki rétt. Orsakir andlegra áskorana má meðal annars rekja til áfallasögu, ofbeldis, vanrækslu, skorts á viðunandi félagslegum tengslum og jaðarsetningu sem verður til þess að við upplifum okkur hvorki örugg né við stjórnvölinn í eigin lífi. Iðjuþjálfar sem starfsstétt eru vel staðsettir til að horfa heildrænt á málin og sjá skýrt að vandinn einskorðast ekki við einstaklinginn og færnipætti.



Ungt fólk var í sviðsljósinu í pallborðsumræðunum og svaraði spurningum ráðafólks í málaflokknum.



Hópurinn að loknu útgáfuhófi stefnumótandi tillagna sinna þar sem voru skipandi umræðustöðvar.

Við getum vissulega unnið náð með einstaklingnum og þeim félagslegu tengslum, hlutverkum og virkni sem skipta viðkomandi máli. Það nægir hins vegar ekki til ef stuðningsnetið, þjónustuumhverfið, samfélagsgerðin eða stjórnsýslan er hluti af vandanum. Við höfum dýrmætt hlutverk sem málsvavar þess fólks sem við vinnum náð með, og okkur ber að stuðla að því að rödd þeirra heyrst hátt og skýrt. Við getum komið raunverulegum breytingum til leiðar.

IÐJUPJÁLFAR Í AMSTRI DAGSINS



Arndís Jóna Guðmundsdóttir
og Valgerður Þórdís Snæbjörnsdóttir,
f.h. ritnefndar



Valerie Jacqueline Harris

„ÞAÐ ERU ALLIR MEÐ VEIKLEIKA OG STYRKLEIKA EN SAMAN ÞÁ GETUM VIÐ GERT BETUR“

Valerie Jacqueline Harris iðjubjálfi hefur komið víða við á sínum starfsferli. Arndís Jóna Guðmundsdóttir og Valgerður Þórdís Snæbjarnardóttir hittu hana fyrir hönd ritnefndar iðjubjálfans og fengu hana til að segja frá sjálfri sér, hvað olli því að hún flutti til Íslands ásamt að segja frá reynslu sinni í faginu sem iðjubjálfi.

Valerie fæddist í Bretlandi en fluttist ung til Ástralíu ásamt fjölskyldu sinni; foreldrum og tveimur systur. Foreldrar hennar og önnur systirin búa enn í Ástralíu en hin systirin er nýlega flutt aftur til Bretlands. Sjálf býr Valerie í Mosfellsbæ ásamt manni sínum, Pétri, og eiga þau 12 ára gamla dóttur og kött sem er orðinn 18 ára. Segja má að það hafi verið ástin sem dró hana til Íslands en hún kynntist Pétri og ákvað að flytja hingað og vera hér á landi í 1 ár, því Pétur ætlaði að klára sitt nám hérlandis. Aðspurð sagði Valerie hafa fengið menningarsjokk þegar hún kom til Íslands þrátt fyrir að hafa alist upp að hluta til í Bretlandi. Vissulega saknar hún veðurfarsins, náttúrunnar og ákveðinna birtuskilyrða sem eru svo sterk í Ástralíu en þá er fjarlægðin frá fjölskyldunni erfiðust ásamt að geta ekki tjáð sig á sínu móðurmáli í leik og starfi. Aðspurð út í áhugamál segist Valerie hafa áhuga á mörgu en hún sé engin öfgamanneskja að því leyti að hún fær engar dellur. Hún segist lesa mikið, þá helst faglegt efni, allt frá minnstu frumum líkamans upp í iðjumiðuð verk sem geta verið gagnleg í íhlutun. Einnig hefur hún gaman af að fara í göngur en er lítið fyrir áhættuþróttir.

NÁM OG STARF

Valerie útskrifaðist sem iðjubjálfi frá La Trobe University í Melbourne árið 1990. Hún segir það hafa verið bestu vinkonu sinni að þakka að hún fór í iðjubjálfnámið. „Hún ætlaði í iðjubjálfun en ég vissi ekki hvað það var,“ rifjar hún upp. Valerie ákvað að prófa líka, náði klásus og segist ekki hafa séð eftir þessari ákvörðun.

Valerie hóf meistaranám í iðjubjálfun 1996, og var hluti af hópi Íslendinga sem voru að undirbúa íslenska námsbraut iðjubjálfunar. Í náminu kynntist hún fleiri iðjubjálfum og á mjög góðar minningar frá þessum tíma. „Þetta var mjög góður hópur og fólk með mikinn metnað,“ segir hún.

Valerie hóf starfsferil sinn sem iðjubjálfi eftir að hafa lokið B.Sc.-prófi. Hún starfaði í Ástralíu í 9 mánuði í geðheilbrigðisþjónustu og

með einstaklinga með alzheimer, áður en hún fór til Bretlands þar sem hún átti ættingja. Í Bretlandi fór hún að vinna á bráðasjúkrahúsi þar sem hún hitti alls konar skjólstaðingshópa, en þó aðallega einstaklinga sem fengið höfðu heilablæðingu. Þar öðlaðist hún jákvæða reynslu af starfi með þessum einstaklingum en henni fannst hún lítið kunna í upphafi. Eftir á að hyggja var það kannski þetta sem kveikti áhuga hennar og forvitni, hvaða líffræðilegu breytingar yrðu þegar heili einstaklinga breyttist. Þegar hún kom fyrst til Íslands var tungumálið stærsta áskorunin. Á þeim tíma var mikill skortur á iðjubjálfum þar sem ekki var farið að kenna iðjubjálfun hér á landi. Sjálfsbjörg var að setja á laggirnar endurhæfingaríbúð og henni var boðið starf við aðhlyningu sem gangastúlka í 6 mánuði á meðan hún væri að læra tungumálið. Hún gerði það og var eftir það í raun fyrsti iðjubjálfinn hjá Sjálfsbjörg. Hún upplifði sig svolítið eins og einstakling með málstol og því fannst henni best að vinna með einstaklingum með málstol því þá fundu þau aðrar leiðir til tjáskipta og voru jafningjar, „þetta var mín fötlun,“ lýsir hún. Hún byrjaði að vinna með einstaklingum sem bjuggu á Sjálfsbjargarheimilinu en svo breyttist starfið og er enn sífellt að breytast. Nú stýra iðjubjálfar dagdeild í þjónustumiðstöð Sjálfsbjargar. Þar starfa nú 5 iðjubjálfar og 4 aðstoðarmenn sem veita dagþjónustu. Þetta fyrirkomulag mun svo taka breytingum að nýju nú í haust. Stefnan er að fá inn fleira fagfólk, fleiri fagstéttir og meiri endurhæfingu, þar sem þjónustunni verður skipt meira upp. Valerie lítur því björtum augum til framtíðarinnar með góðu starfsfólki og góðri samvinnu við aðrar stofnanir.

Eftir mastersnámið fluttist Valerie til Ástralíu, þar sem hún stundaði kennsluvið sinn gamla skóla, La Trobe háskólann, með kennurunum sem kenndu henni. Hún var í hlutastarfi í háskólanum og svo í endurhæfingarteymi í þessi 2 ár sem þau bjuggu í Ástralíu. Þar hitti hún dag eftir dag nýja unga einstaklinga með heilaskaða og öðlaðist gífurlega mikla reynslu. Ekki síður fannst henni gott að geta starfað þar sem hún gat tjáð sig á móðurmáli sínu.

Valerie og Pétur fluttu svo aftur til Íslands, hún varð lektor við Háskólann á Akureyri í hlutastarfi og vann einnig hjá Sjálfsbjörg. Það var æðislega gaman að hennar sögn en erfitt þar sem námið var enn í mótun og mikill metnaður lagður í að koma því af stað. Reynsla hennar frá La Trope háskólanum hjálpaði mikið þrátt fyrir

mikinn mun á fjölda nemenda og háskólaumhverfinu. Í Ástralíu voru 140 manna nemendahópar í fyrirlestrasal á hverjum tíma þannig að tengslin við þá nemendur urðu mjög ólík þeim tengslum sem mynduðust við nemendurn á Akureyri. Fjarlægðin var lýjandi, alltaf flogið á milli Reykjavíkur og Akureyrar þannig að þegar Valerie eignaðist dóttur sína gerðist hún stundakennari. Henni finnst enn gott að geta haldið tengslunum við iðjubjálfunarfræðideildina í Háskólanum á Akureyri.

Einnig hafði Guðrún Árnadóttir samband við Valerie um þetta leyti þar sem mikill áhugi var fyrir að A-ONE matstækið yrði kennt í Asíu og því þurfti að þjálfja iðjubjálfa þar sem gætu haldið námskeið í A-ONE. Valerie sló til, fór í þjálfun til Guðrúnar og þær fóru saman til Asíu, um 7–8 ár í röð. Nú er þjálfun að verða lokið í Japan og Kóreu og nú er Guðrún að þjálfja iðjubjálfa á Ítalíu. Samhliða þessu hafa þær líka verið með námskeið í Texas og svo hérlandis. Valerie segir það hafa verið mikinn heiður að Guðrún hafi beðið hana að koma með sér í kennslu á A-ONE. Hún segist hafa öðlast dýrmæta reynslu í þessu verkefni og lært margt. Hún segir Guðrúnu Árnadóttur vera þann iðjubjálfa sem hafi haft mest áhrif á starf hennar sem iðjubjálfa.

Nú hefur Valerie dregið úr þátttöku sinni í kringum A-ONE námskeiðin þar sem vinnan í Sjálfsbjörg hefur aukist mikið. Hún segir það vera dýrmæta reynslu að fá að þjálfja aðra iðjubjálfa og kenna þeim. Þó þetta sé erfitt þá hefur þetta verið mjög skemmtilegt að hennar sögn. Það sama segir hún um starfið hjá Sjálfsbjörg, gott að hafa tengslin við Háskólann á Akureyri. Þó það séu ákveðin kynslóðaskipti hjá kennurunum við Háskólann á Akureyri þá er Valerie bjartsýn á að starf skólans muni eflast frekar í framtíðinni því metnaðurinn er mikill. Stærstan hluta starfsferilsins hefur Valerie starfað á Íslandi og telur sig hafa verið mjög lánsama og starfað með mörgu góðu fólki.

BREYTINGAR Í IÐJUBJÁLFUN

Valerie er spurð um þær breytingar sem orðið hafa á iðjubjálfuninni í gegnum árin. Hún segir að þegar hún hafi verið í námi hafi fyrsta MOHO-bókin komið út og hún hafi hugsað: „Ég ætla ekkert að kaupa þetta, einhver óþarfi.“ Eftir á áttaði hún sig. Valerie segir einnig að meira sé núna til af iðjubjálfabókum og útgefnu efni en þegar hún útskrifaðist og trúir því að mikið af námsefninu sé aðgengilegra og notendavænna nú en margt að því heimatilbúna námsefni sem hún studdist við, t.d. leshefti frá kennurum og þess háttar. Nú er meira af kenningum og matstækjum í boði, hún telur núverandi nemendur fá sterkari upplifun og þekkingu úr iðjubjálfafaginu og minna sé fengið að láni annars staðar frá. Hún segist enn muna eftir því þegar hún kom til Íslands og las bókina Brain and behaviour eftir Guðrúnu Árnadóttur í fyrsta skipti. Hún fékk hugljómun, að geta metið vandann út frá framkvæmdinni og hvað hefði áhrif á getu einstaklingsins. „Þetta er málið, þetta er iðjubjálfun, skilurðu!“ lýsir hún og segist ekki vilja fara til baka í þeim málum.

Valerie segir líka samfélagið hafa breyst á iðjubjálfatíð sinni og það hafi áhrif á hugsunarhátt iðjubjálfa. Að sumu leyti hafi hún upplifað Ástralíu með meiri fjölbreytileika en Ísland þegar hún flutti hingað en Ísland hafi breyst. Vissulega séu komnir fleiri innflytjendur en enn mikilvægara sé að fjölbreytileiki samfélagsins er að aukast og fólk þorir að vera meira öðruvísi og fara sínar leiðir. Hún segir mikilvægt að vera vakandi og passa að setja ekki manns eigin gildi yfir á aðra.

MUNUR MILLI LANDA

Valerie segir að þegar hún flutti hingað fyrst hafi fólk nánast gert ráð fyrir að hún væri Ameríkani af Keflavíkurflugvelli og margt hafi breyst við að vera útlendingur á Íslandi síðan þá. Aðspurð um muninn milli Íslands og Ástralíu segir hún fólk tala meira saman í Ástralíu, spjalla meira við ókunnuga, sé meira í þessu óformlega spjalli um daginn og veginn: „Þetta er á tilboði núna, komdu endilega og kíktu á.“ Það séu öðruvísi samskiptareglur. Hún segist alltaf fara ‘heim’ til Ástralíu og líka ‘heim’ til Íslands. Mest finnur Valerie þó fyrir því að hafa ekki fjölskylduna sína hjá sér og það sé sérstaklega erfitt núna í COVID-19 faraldrinum að vita af öldruðum foreldrum sínum í útgöngubanni í Ástralíu.

Valerie var spurð út í nám sitt og hvað hún sæi líkt og ólíkt með náminu þar og hér á Íslandi. Hún sagði hópana í Ástralíu hafa verið stærri, uppbygging námsins hafi verið meira í fyrirlestraformi og minna hægt að koma með spurningar nema í þar til gerðum spurningatímum. Hún lærði í skóla þar sem fleiri heilbrigðisfög voru kennd, hún fékk tengingu við læknadeild og fleiri heilbrigðisstéttir og hún fékk því meira námsefni á því sviði. Hvað námið á Íslandi varðar segir Valerie að henni finnst erfitt að tala í fjarfundarbúnað og geta ekki verið í sama herbergi og nemarnir og heldur jafnvel að þetta sé erfiðara þar sem hún kenni ekki á móðurmáli sínu. Fámennu hóparnir í náminu á Íslandi gera það hins vegar að verkum að nemendur fá meira úr náminu af því að það er meiri nálægð við kennara og þar með ná þeir dýpri umræðum og útskýringum, sérstaklega ef einhver lendir í vandræðum með eitthvað efni.

Hún segir vera mun á nemendahópunum í Ástralíu og hér, í Ástralíu fara flestir 18 ára í háskólanám og ljúka 21 árs. Flestir búa í foreldrahúsum, þurfa að spá í fátt annað en námið og náms-umhverfið er betra. Hér á Íslandi eru hins vegar fleiri nemendur komnir með fjölskyldu. Þar eru kostir og gallar, 21 árs ertu kannski svolítið ungur og óreyndur en getur einbeitt þér meira að náminu. Íslensku nemarnir hafa oft í meiru að snúast meðfram náminu, eru komnir með fjölskyldu, þurfa að hlaupa út í búð og kaupa í matinn eða eru jafnvel með langveik börn. Þeir hafa ekki frið og ró til að njóta námsins en á móti kemur þessi lífsreynsla sem er svo mikilvæg og nemendurnir öðlast meiri skilning á hvað fólk er að vinna með. Valerie var líka spurð í muninn milli landa í atvinnulífinu. Hún sagði að í Japan og Kóreu væri mikill agi. Fólk mætti fyrr bæði til vinnu og á A-ONE námskeiðið og missti ekki mínútu úr. Hins vegar höfðu iðjubjálfar þar minna um það að segja hvernig þjálfun þeir voru að veita. Hún telur iðjubjálfa á Íslandi hafa mikið frelsi til þess að nota rökhugsun og þekkingu sína sem fagaðila, við að ákveða hvað er rétt fyrir sinn skjólstæðing. Það þarf ekki að hugsa um hvort tryggingafélagið muni borga. Víða um heim þarf að hafa áhyggjur af tryggingamálum, t.d. er verið að reyna að fá A-ONE matstækið inn á endurgreiðslulista tryggingafélaga. Ástralía er kannski nær Íslandi hvað þetta varðar, það fer eftir því hvar fólk vinnur, hjá ríki eða í einkageiranum. Miðað við þá iðjubjálfa sem hún sagðist hafa talað við í Ameríku virðist ramminn vera frekar stífur, hvað skjólstæðingur fær mörg skipti í þjálfun og hvað er hægt að fá endurgreitt fyrir. „Það getur verið mjög erfitt fyrir þjálfara og komið í veg fyrir að þjálfari hafi möguleika á að velja þá leið sem hann telur besta,“ segir hún.

Valerie minnir á mikilvægi þess að berjast fyrir að halda í þessi kerfi sem við höfum hér og styrkja þau frekar. Einnig að styrkja iðjubjálfa með þessum frábæru námsstyrkjum, nota þá og fá flott námskeið eins og er búið að vera núna. Hvetja fólk áfram að efla sig og styrkja.

Hún segist hafa fundið það víða erlendis að það er enginn aðili þarna úti að tryggja að þú sért búinn að fara á námskeið. Fólki er meira meðvitað um þetta hér. Erendis er oft meira framboð af námskeiðum en sjaldan aðgangur að þessum frábæru styrkjum eins og hjá BHM. Víða þarf fólk að borga úr eigin vasa og taka eigin orlofsdaga í námskeiðið.

Valerie nefnir líka það sem er sameiginlegt milli landa; það er umhyggja og metnaður fyrir skjólstæðingum sínum. Víða um heim sé stéttin meiri karlastétt en hér á landi en það breyti því ekki hver kjarni iðjubjálfunar sé. Hún talar um tengslin við þjálfarann. „Maður sá það bara. Ef tengslin eru góð og maður finnur fyrir þessari virðingu og samvinnu og þjálfari hefur trú á að þetta muni ganga (...) ég tel að það sé mjög mikilvægt og vanmetið.“ Þjálfun gengur betur ef þjálfarinn trúir á þá meðferð sem hann veitir og er ófeiminn við að prófa sig áfram. Hún telur að sjá megi fleiri breytingar á næstu árum, starfið verði iðjutengdara „því við erum alltaf að tengja betur hvað er orsök og hvað afleiðing, og að heilinn hefur meiri aðlögunarhæfni en áður var talið. Hægt er að efla þessar tengingar aftur og tengja við iðju, það sem fólk vill gera og hvað það langar að gera,“ lýsir hún.

FRAMTÍÐARSÝN

Þegar Valerie er spurð um framtíðarsýn segir hún: „Ég held það sé kannski meira á þessu persónulega sviði; hafa meiri tíma fyrir áhugamál og fjölskyldu.“ Hún segist vilja huga að eigin heilsu og gera eitthvað skemmtilegt, viðhalda eigin iðju og jafnvægi og nefnir að upplifunin af COVID-19 ýti henni, og jafnvel bara samfélaginu öllu, enn betur inn í þann hugsunarhátt.

Aðspurð um áhugamál segist hún, feimnislega, vera nýbyrjuð að læra á fiðlu. Hún segist hafa gaman af þessu, eins konar iðjubjálfun fyrir hana sjálfa. Þá langar hana að hafa meiri tíma til að elda og

baka. Hún segir það hafa verið viðbrigði frá því í Ástralíu, „menningarmunur tengdur iðjunni“, hvað fólk bakaði miklu meira hér á landi. Í Ástralíu var meira farið í „cheesecake shop“ eða keypt annað bakkelsi. Hún segir með glettum að maðurinn hennar hafi aldrei fengið heimabakað bakkelsi heima hjá sér á jölunum. Hana langar að hafa tíma fyrir gönguferðir og hitta vinkonur. Hún vill reyna að vera nægjusöm og telur að COVID-19 hafi kennt okkur hvað skipti máli.

Þegar spurt er um framtíðarsýn varðandi fagið segist hún vera spennt að taka þátt í þróun starfsins í Sjálfsbjörg, sem nú er í gangi. Þetta er endurhæfing þar sem margir fagaðilar koma að og sinna yngri fólki með heilaskaða, fólki sem er „slow to recover“, hefur lokið tíma sínum í annarri endurhæfingu, t.d. á Grensásdeild, og kemur svo í Sjálfsbjörg. Starfið snúist um meira langtímaeftirlit og þjálfun þar sem fólk getur komið inn og út úr þjónustunni. Hún segist vera sérstaklega spennt fyrir þessu verkefni því þarna sé verið að horfa til þess að endurhæfing eftir heilaskaða er ekki einfaldlega búin eftir fyrstu tvö árin eða þar um bil, það eru svo miklir möguleikar að ná meiru.

Valerie segist vilja halda tengslum við Háskólann á Akureyri en nefnir sérstaklega metnað sinn fyrir unga fagfólkinu okkar og sér jafnvel fyrir sér að taka þátt í þema þar sem eldri iðjubjálfar með meiri reynslu styðji við nýja iðjubjálfa. „Hvað getum við gert til þess að tryggja að þetta góða fólk haldi áfram að eflast og mennta sig?“ Hún segist vilja tryggja að stéttin blómstri, í hana sækji fleira fólk og hún geti vel hugsað sér eitthvað slíkt starf.

Eftir skemmtilegt viðtal við Valerie, þar sem hún sagði okkur frá fjölskyldu sinni og áhugamálum, námsferli og starfi og upplifun af iðjubjálfun á þremur áratugum í fjölmörgum löndum ásamt framtíðarsýn hennar í einkalífi og starfi, kveðjum við.

POWERFUL PRACTICE



Elín Ebba Ásmundsdóttir,
iðjuþjálfari og framkvæmdastjóri
Hlutverkaseturs



Elín Ebba

AÐDRAGANDI OG UPP- BYGGING IÐJUPJÁLFUNAR Á GEÐSVIÐI LANDSPÍTALANS VIÐ EIRÍKSGÖTU

Í eftirfarandi grein mun ég segja frá aðdraganda og fyrstu árum iðjuþjálfunar á geðsviði Landspítalans. Sylviane Lecoulre starfaði þar lengst iðjuþjálfari, frá 1981 til 2010. Hún tók við iðjuþjálfun á Kleppi 1988 og var yfiriðjuþjálfari þar um tíma. Ég byrjaði sem yfiriðjuþjálfari á geðsviði Landspítalans við Eiríksgötu og varð síðan forstöðuiðjuþjálfari þegar Kleppur og Barna- og unglingageðdeildin bættust við. Á Landspítalanum starfaði ég frá 1981 til 2007. Auður Hafsteinsdóttir tók síðan við 2008. Frá 2014 heyrðu öll svið iðjuþjálfara á Landspítalanum undir einn yfirmann, Sigrúnu Garðarsdóttur.

Í fyrstu sinntu iðjuþjálfar aðeins þeim sem voru innlagðir. Margir þeirra héldu tengslum við deildirnar eða komu í iðjuþjálfun í svokölluðum „dagstatus“. Hluti af vanda þeirra var félagsleg einangrun, skortur á atvinnutækifærum og lítið eða brothætt tengslanet. Þjónusta iðjuþjálfara á geðsviði hefur fæst með árunum yfir í úrræði utan spítala. Nú er hægt að leita til félagasamtaka, virkni- og endurhæfingarúrræða og til heilsugæslunnar. Það breytti miklu þegar Rauði krossinn opnaði Vin á Hverfisgötu; sitt fyrsta athvarf fyrir geðsjúka 1993. Hann opnaði síðan fleiri athvörf í öðrum sveitarfélögum næstu árin. Geðhjálp rak félagsmiðstöð um tíma. Stórt skref í starfsendurhæfingu var þegar Klúbburinn Geysir var settur á laggirnar 1999. Þverfagleg samfélags- og vettvangsteymi urðu svo hluti af geðheilbrigðisþjónustunni. Búsetumál eru nú í höndum sveitarfélaga.

Fjölmargir iðjuþjálfar og aðstoðarmenn hafa starfað við deildina þessa fjóra áratugi, lagt sitt af mörkum og sett svip á deildina. Nokkrir þeirra gerðust frumkvöðlar og þróuðu sjálfir þjónustu utan spítalans. Með árunum minnkaði umfang iðjuþjálfadeildarinnar við Eiríksgötuna uns hún var endanlega lögð niður 2020, 38 árum frá stofnun hennar. Öll starfsemin var endurskoðuð og þjónusta iðjuþjálfara veitt frá Kleppi.

Eftirfarandi frásögn er huglæg og margt markvert hefur eflaust farið fram hjá mér eða gleymst. Ég skrifa út frá eigin minningum og áhrifavöldum sem ég tel að hafi skipt máli varðandi uppbyggingu og þróun deildarinnar.

Jóna Kristófersdóttir

Iðjuþjálfun hófst á Kleppi fyrir 75 árum eða árið 1945. Kleppsspítali var opnaður 1907, Jóna Kristófersdóttir ráðin 1945 og starfaði til 1986. Hún var fyrsti iðjuþjálfinn og sá eini á Íslandi í tvo áratugi.

Helgi Tómasson yfirlæknir á Kleppi skrifaði grein um vinnulækningar í Læknablaðið 1936, tæpum áratug áður en Jóna kom til starfa. Í þessari tímamótagein undirstrikaði hann mikilvægi vinnu í bata geðsjúkra. Þegar nýtt geðdeildarhús reis á Landspítalalóðinni 1980 var ákveðið að þar yrði rekin sjálfstæð iðjuþjálfæining. Ég var ráðin þangað haustið 1981. Enginn samgangur var á milli okkar Jónu svo ég kynntist henni ekki. Nokkrum árum eftir að Jóna hætti störfum heimsótti ég hana. Mig langaði svo að vita hvernig þetta allt byrjaði, hvað hefði breyst, eitthvað um samstarfsfólkið, hvað hefði verið erfitt, áhugavert og hvað hefði gengið vel. Hún tók afar vel á móti mér en frásögn hennar og minningar einskorðuðust við námsárin í Kaupmannahöfn. Minnisstæð var þó heimkoman frá Danmörku. Helgi Tómasson beið hennar á hafnarbakkanum og tók á móti henni; svo mikilvæg var koma hennar. Í gegnum frásagnir annarra fór ekki á milli mála að Jóna var lykilstarfsmaður á Kleppi. Flestir skjólstæðingar stunduðu einhvers konar handverk í svokölluðu Handavinnuhúsi. Húsið var byggt á sjöunda áratugnum, var á þremur hæðum, rúmgt og byggt sérstaklega fyrir starfsemi iðjuþjálfunar. Ég fékk að sjá muni sem gerðir voru þar og það vakti furðu mína hve fíngerðir þeir voru og tímafrekir í framkvæmd. Svona handverk er vandfundið í dag.

Hope Knútsson

Kynni mín af iðjuþjálfum hófust í starfskynningu í Menntaskólanum við Hamrahlíð. Anne Grethe Hansen iðjuþjálfari á Reykjalundi kynnti starfið og það vakti forvitni mína. Eftir að ég varð stúdent 1975 sótti ég um stöðu aðstoðarmanns iðjuþjálfara á Grensási. Tvær þýskar systur, Margret og Hildegard Demleitner voru fengnar til að koma á iðjuþjálfun sem hluta af endurhæfingu þar. Sigrún Garðarsdóttir, núverandi yfirmaður iðjuþjálfara á Landspítalanum, var aðstoðarmaður á sama tíma. Verkefnið sem við fengum voru ótal mörg og áskoranir eftir því. Eitt þeirra var að koma af stað hópastarfi sem veitti gleði og yki félagsleg tengsl. Ég byrjaði með myndlistarhóp. Þar var ég á heimavelli og þótti sjálfri skemmtilegt. Þannig tengdist ég ungri konu sem var lömuð fyrir neðan mitti vegna sálrænna áfalla. Teikningar ungu konunnar vöktu athygli, en hún var ekki tilbúin að setja orð á myndir sínar. Ég var send á milli fagaðila til að fá leiðsögn með áframhaldandi íhlutun. Einn þessara fagaðila var Hope Knútsson, bandarískur iðjuþjálfari.

Hingað hafði hún komið til að setja af stað iðjuþjálfanám við Háskóla Íslands. Hana óraði ekki fyrir því að það skyldu líða tveir

áratugir áður en námsbraut yrði sett á laggirnar, hvað þá að hún skyldi rísa norðan heiða 1997. Hope starfaði á Kleppi frá 1974 til 1977. Hún var ekki bara framandi og öðruvísi í tali, útliti, hegðun og fatavali, hún var óvenjulega opin, jákvæð, og styðjandi. Það veitti mér styrk hvað hún hafði mikla trú á mér og áhuga á því sem ég fékkst við. Hope hefur ekkert breyst í gegnum árin, hún hefur enn brennandi áhuga á fólki, gefur því kraft og hefur enn sama smekk fyrir skrautlegum, fjóluþláu fótum, stuttum pilsum, litríkum skartgripum og háum stígvélum. Í fyrstu vissi ég ekkert um „geð“, vissi ekki einu sinni að fólk hefði geðheilsu hvað þá geðheilsuvanda. Hope hafði ekki aðeins áhrif á mig heldur hefur öll iðjuþjálfastéttin notið góðs af henni og hennar samböndum vestanhafs. Hún var m.a. formaður iðjuþjálfafélagsins í yfir tvo áratugi, 1976 til 1998 og formaður Geðhjálpar 1981 til 1986. Þar kom hún á sjálfshjálparhópum og stóð fyrir fræðslu fyrir almenning, aðstandendur og fagfólk. Henni tókst að fá eftirsóttu fræðimenn til að stoppa á leið sinni yfir til Evrópu. Ég vil nefna tvo þeirra sem vógu þungt sem áhrifavaldar; Judy Chamberlin og Gary Kielhofner. Judy, sem var baráttukona geðsjúkra, kom 1985 og aftur 2006. Hún skrifaði bókina *On our own* 1979, sem hafði djúpstæð áhrif á mig. Í bókinni lýsir hún varnar- og valdaleysi geðsjúkra og baráttu þeirra til áhrifa. Hún var frumkvöðull í bata- og notendarannsóknum sem lögðu grunninn að batahvetjandi þjónustu. Í fyrstu heimsókn hennar voru ekki margir sem trúðu að geðsjúkir gætu haft áhrif á eigin málaflökk. Í seinni heimsókninni var kominn jarðvegur fyrir hennar hugmyndir. Gary Kielhofner iðjuþjálfari hélt námskeið hér fyrir stéttina 1993. Ég hafði orðið fyrir áhrifum af *The Model of Human Occupation* – „MOHO-líkaninu“ um iðju mannsins, í vísindaferð minni til Bandaríkjanna 1984. Ég sótti fyrirlestur Garys og margir iðjuþjálfar sem ég hitti þar voru farnir að tileinka sér þessa nálgun. Þó að ég skildi ekki nema hluta af faglíkaninu þá hafði ferðin tilætluð áhrif.

Grensás

Árið 1976, sama ár og nokkrir iðjuþjálfar stofnuðu iðjuþjálfafélag Íslands, komst ég inn í iðjuþjálfaskóla í Þrándheimi í Noregi. Fagið var ekki kennt hér á landi og erfitt að komast í nám en flestir fóru til Danmerkur. Ég var fyrsti íslenski iðjuþjálfinn sem útskrifaðist frá Noregi, 1979, sama ár og iðjuþjálfafélag Íslands gaf út sitt fyrsta fréttablað. Það var röð tilviljana sem olli því að mér var hleypt í gegn, en ég vil nefna einn mann, Magnús Kjartansson, fyrrverandi heilbrigðisráðherra. Ég kynntist honum í gegnum hópastarfið sem systurnar á Grensás höfðu treyst mér fyrir. Ég setti af stað hópaverkefni sem hafði það að markmiði að fólk skemmti sér og hefði gaman. Mér fannst hafa heppnast vel ef mér tókst að fá fólk til að gleyma sér og hlæja svo tárin hrundu. Magnús kunni að meta þennan galsa sem eflaust fylgdi því að vera ungur og vita ekki betur. Með okkur tókst vinátta og hann vildi fá að fylgjast með mér. Hann var áhugasamur um hvernig gengi að komast í námið og tók það ekki í mál að ég gæfist upp. Ég naut því dýrmætrar leiðsagnar hans í ferlinu og loks játuðu Norðmenn sig sigraða og mér var hleypt inn sem auknemanda með afar stuttum fyrirvara haustið 1976.

Dagdeild Borgarspítalans

Ég var alls ekki á leiðinni heim þegar mér barst símtal frá Íslandi. Páll Eiríksson geðlæknir hringdi um það leyti sem hann var að setja á stofn fyrstu dagdeild sinnar tegundar rekna af Borgarspítalanum staðsetta á Skólavörðustígnum, 1980. Dagdeild fyrir geðsjúka með þverfaglegri nálgun, þar sem geðlyf voru ekki í forgrunni. Á þessum árum höfðu margir orðið háðir svokölluðum bensódín-lyfjum. Í teymið vantaði iðjuþjálfara. Hann hafði góða

reynslu af iðjuþjálfum í Danmörku. Hann komst að því að ég hefði fengið styrk til námsins og nú væri komið að skuldadögum. Ég kom af fjöllum, mundi ekki til þess að hafa sótt um neinn styrk. Það kom svo í ljós að móðir mín stóð á bak við þennan styrk, eflaust hrædd um að ég myndi aldrei skila mér til baka frá útlöndum. Ég var komin í góða vinnu í Þrándheimi; var að þróa iðjuþjálfun á Rotvoll geðsjúkrahúsinu þar, með áherslu á atvinnutengingu. Mér hafði verið boðin stundakennsla í skólanum og byrjuð að búa með núverandi eiginmanni mínum, Jon Kjell. Ég væri eflaust enn búsett í Noregi og íslenska geðheilbrigðiskerfið hefði verið laust við mig ef þessi styrkur hefði ekki komið til.

Ég vann eitt ár á Dagdeild Borgarspítalans. Af frábæru starfsfólkinu lærði ég heil ósköp. Mestur var þó sá lærdómur sem fólgin var í eigin mistökum. Mér tókst t.d. að týna fagsjálfsímyndinni innan árs. Starfsemin byggði á hópastarsemi þar sem tveir og tveir fagmenn unnu saman. Ég bara aðlagði mig að þeirri stétt sem ég vann með hverju sinni og missti því sjónar afsérstöðu iðjuþjálfunar. Ég kunni hvorki að setja mörk né verja sjálfan mig. Mee too byltingin í órafjarlægð. Ég eins og kynsystur mínar tók á mig alla ábyrgð af kynferðislegu áreiti sem kom frá einstaklingi í valdastöðu. Aftur naut ég góðs af handleiðslu Hope. Til að bjarga eigin geðheilsu ákvað ég að hætta á dagdeildinni. Sjálfstraustið hrundi, trúin á sjálfa mig hvarf og ég vildi yfirgefa geðgeirann. Æskuvinkonu minni tókst að hrista af mér slenið og stakk upp á að við yrðum verkstjórar í unglingavinnu Kópavogs sumarið 1981. Þar náði ég áttum og komst a.m.k. að því að ég væri betri iðjuþjálfari en verkstjóri í hleðslu hraunveggja. Enn þann dag í dag þegar ég á leið um Kópavoginn tjékka ég á hvort hleðsluveggirnir sem minn flokkur hlóð haldi nú.

Tómas Helgason

Tómas Helgason geðlæknir var sonur Helga Tómassonar, sem lagði áherslu á virkni til bata og réð fyrsta iðjuþjálfann Jónu til starfa. Tómas tók við valdasprota föður síns og stýrði fyrst Kleppsspítala og síðar einnig geðdeildum Landspítalans. Tómas var ákveðinn, fylginn sér og valdamikill baráttumaður. Honum tókst að sannfæra stjórnvöld um að geðdeildir ættu heima á lóð Landspítalans. Geðsjúkdómar ættu að njóta sömu virðingar og aðrir sjúkdómar og þá ætti að meðhöndla innan veggja almenns spítala. Það þótti ekki við hæfi að senda geðsjúka úr auglýsni; fjarri mannabyggðum eins og staðsetning Klepps var í upphafi. Glæsileg fjögurra hæða bygging reis við Eiríksgötuna 1980 og heil hæð frátekin fyrir iðju- og sjúkrapjálfun. Auglýst hafði verið eftir iðjuþjálfum. Sylviane Lecoulte, svissneskur iðjuþjálfari búsett á Íslandi, sótti um. Hún þurfti fyrst að sanna að hún kynni til verka og gæti tjáð sig á íslensku, var því ráðin sem gangastúlka en ekki iðjuþjálfari á móttökudeild 33c. Það var ekkert öðruvísi þá en nú að erfitt var fyrir útlendinga að fá viðurkennda menntun sína, hvað þá að þeim yrði falin ábyrgð. Húsnæðið á fyrstu hæðinni stóð autt og stjórn iðjuþjálfafélagsins óttaðist að það yrði nýtt í annað ef enginn yrði ráðinn. Iðjuþjálfaherbergi fylgdu einnig hverri deild. Kristjana Fenger sem vann á Reykjalundi og var virk í stjórn félagsins hafði samband við mig og útskýrði fyrir mér stöðuna. Ég lét til leiðast og fór á fund með Kristjönu til Tómasar. Áður en ég vissi hafði ég ráðið mig, 25 ára gömul, blaut á bak við eyrun í yfirmannsstöðu. Stuttu áður hafði ég hugleitt að yfirgefa starfið en nú hafði ég tekið á mig aukna ábyrgð.

Eins og fyrri yfirmaður, Páll Eiríksson, lagði Tómas áherslu á þverfaglega nálgun og studdi ötullega við aðrar fagstéttir. Hann vildi að geðsjúkir hefðu sama aðgengi að þjónustu og aðrir

sjúklingar. Sér við hlið hafði hann öflugan bandamann, Þórunni Pálsdóttur, hjúkrunarfræðing. Hún gjörbreytti öllum aðbúnaði geðsjúkra. Tómas hlúði ekki aðeins að starfsemi, hann treysti okkur og deildin byggðist upp án afskipta annarra. Hann sá einnig til þess að stéttin væri vel launuð. Fyrsta áratuginn var hún t.d. á betri kjörum en sambærilegar stéttir. Tómas hélt engu að síður vel um stjórnartaumana, fylgdist vel með og sýndi tennurnar ef svo bar undir.

Þótt að Kristjana kæmi ekki til starfa fyrr enn eftir hálft ár, var hún mér innan handar í öllu ferlinu og funduðum við reglulega. Sylviane kom úr barnsburðarleyfi í hlutastarf stuttu eftir áramótin 1982 og starfaði þá sem iðjuþjálfari. Allt rýmið sem úthlutað var í iðjuþjálfun kom henni skemmtilega á óvart þar sem enginn hafði sagt henni frá því, mánuðina sem hún vann sem gangastúlka. Það var einmanalegt og erfitt að byrja að starfa í hálftómu stóru rými. Ég var því mest uppi á deildum og kynntist fyrstu skjólstæðingunum á mót-tökudeildum 32c og 33c. Ég sat oft við rúmgafl þeirra, var inni í setustofu eða matsalnum og spjallaði við þá um daginn og veginn. Ég vildi mynda jákvæð tengsl til að byggja frekari samvinnu og þátttöku á. Ég hafði brennandi áhuga og löngun til að láta gott af mér leiða. Ég hlustaði á sögur þeirra, dró ekki frásagnir þeirra í efa og gerðist bandamaður þeirra ef svo bar undir. Sem dæmi um nálgun náði ég í gullfisk fyrir skjólstæðing sem var ör og erfitt var að skilja hvaðan öll þessi angist kom. Jú, hann átti gullfisk og engan að til að sjá um hann þegar hann var fjarri í veikindum sínum. Ég vissi ekki hvort fiskurinn væri þegar dauður eða tákn fyrir eitthvað annað, jafnvel hugarburður. Ég tók sénsinn, tók strætó upp í Breiðholt og fann fiskinn í góðu yfirlæti. Bakaleiðin hefði getað endað með ósköpum ef ég hefði misst glerskálina, vatnið og fiskinn á skrykkjóttri akstursleið í bæinn.

Erfitt var að gera öllum til geðs og vaxandi óánægja meðal einstakra starfsmanna fór að gera vart við sig. Menn skildu ekki hvað ég var að gera, hvað ég væri að planleggja og hvert ég væri að fara. Ég átti að vera sýnileg, á ákveðnum stað, svo hægt væri að senda þá sjúklinga til mín sem þeir töldu að þyrfti að hafa ofan af fyrir. Á þessum tíma var ég ekki búin að vopna mig fræðilegum röksemdafærslum eða viðurkenndum rannsóknarniðurstöðum. Ég var ung, ein í minni grein og auðvelt skotmark. Í krafti stöðu sinnar sló Sigmundur Sigfússon yfirlæknir á 32c verndarhring um mig. Hann gaf sér tíma til að hlusta á mig og treysti mér síðan. Ef hans hefði ekki notið við hefði ég ekki haldið út, meðan ég beið eftir frekari liðsstyrk frá Sylviane og Kristjönu.

Sylviane Lecoulte, Kristjana Fenger og Guðrún Pálmadóttir

Sylviane hafði lært í Lausanne í Sviss og hennar áherslur voru m.a. hugsanir, tilfinningar, hreyfing og áhugahvöt. Kristjana lauk námi í Kaupmannahöfn og hafði t.d. áhuga á dansi, listsköpun, smíðum og útivist. Mírar áherslur lágu í myndsköpun, leiklist og hópastarfi. Kristjana var skipulagssérfræðingurinn og naut sín í að skipuleggja hvern krók og kima og hvað ætti heima hvar. Hún bjó til skapalón, ramma og kassa – hvern með sinn lit og tákn. Hún sá um smíðastofuna og innleiddi dans og tónlistarhópa. Ferðalög á miðhálendið voru að hennar frumkvæði. Sylviane kom á körfubolta-, blaktímum og skokki, fyrst í Valsheimilinu en færðist síðar yfir í Íþróttahús fatlaðra í Hátúninu. Hún fangaði þá sem höfðu áhuga á tafla og kom á skákmótum. Guðrún Pálmadóttir, sem útskrifaðist frá Árósum, kom til starfa 1985 eftir að hún hafði lokið meistaranámi í fjölskyldufræðum í Colorado í Bandaríkjunum. Hún og Kristjana höfðu unnið saman á Reykjalundi, báðar mjög virkar í iðjuþjálfafélaginu. Þó að þær ynnu ekki saman nema í nokkur ár á

geðsviði LSH lagði samstarf þeirra og metnaður grunninn fyrir komandi iðjuþjálfara. Þær gerðu kynningarbækling, útbjuggu starfsmöt og komu reglu á samskipti og fundi innan sem utan deildarinnar.

Starfsemi deildarinnar var skipt upp þannig að annar hlutinn var vinnutengd verkefni en hinn tengdist eigin umsjá, áhugamálum og/eða skapandi starfi. Í vinnutengda hlutanum var smíða- og saumaverkstæði. Mjög fljótlega tókum við yfir Prentverk Landspítalans þar sem tveir eldri karlmenn fylgdu með. Prentverkið sá um alla ljósritun og bæklingagerð fyrir starfsfólk Landspítalans. Starfsemi iðjuþjálfunar varð sýnileg almennu starfsfólki spítalans. Verkefnin gáfu skjólstæðingum tækifæri til að meta hvar þeir væru staddir vinnulega; hvort þeir gætu haldið tímaáætlun, haldið sér að verki, beðið um aðstoð, átt í samskiptum, nýtt sér pásur o.s.frv. Engin stöðluð matstæki voru til á þessum tíma.

Eftir hádegi voru verkefni sem tengdust áhugamálum, hópastarfi og tjáningu. Fólk gat þá gert ýmislegt fyrir sjálft sig og nýtt sér aðstöðuna eða tekið þátt í hópavinnu. Við breyttum t.d. öðru salerninu í myrkrakompu til að auka valmöguleikana. Deildin var vel búin tækjum og tólum, s.s. vefstólum, smíðavélum, rennibekk, öllu til sauma, leirvinnslu og stórum keramikofni. Við nutum einnig góðs af aðstoðarmönnum og þegar vel áraði var hægt að ráða listmeðferðarfræðing, myndlistar-, tónlistar- og leiklistarfólk. Erfitt var að halda í starfsmenn með annan bakgrunn, því stöðugildi spítalans tengdust öll heilbrigðisstarfsfólki. Þessar ráðningar áttu líka að vera tímabundnar meðan ekki fengjust iðjuþjálfar. Stöðugildi iðjuþjálfara sem og fjármagn til deildarinnar rýrnaði síðan með árunum.

Sjúkrabjálfun

Það er ekki hægt að segja frá upphafsárum iðjuþjálfunar án þess að nefna sjúkrabjálfarana, Önnu Kristínu Kristjánsdóttur og Huldu Hákonardóttur. Anna hóf störf 1976 við Endurhæfingardeild Landspítalans. Það undirstrikar enn frekar hversu víðsýnn Tómas var að hann fékk það í gegn um leið og geðdeildin opnaði 1980 að Anna kæmi tvisvar í viku. Hún mætti á deild 33c og bauð upp á hreyfingu og slökun. Hún var síðan ráðin alfarið á geðdeildina 1982 og Hulda lagði henni lið nokkrum árum seinna, þá nýkomin frá Danmörku. Anna Stína og Hulda unnu út frá sálvefrænni nálgun, sem fáir þekktu til hér á landi. Í þá daga var ekki farið að rannsaka á hvern hátt líkaminn geymir áföll, minningar og úrvinnslu tilfinninga. Gott samstarf og náð var alla tíð á milli sjúkrabjálfara og iðjuþjálfara á geðsviðinu. Ég á dýrmætar minningar úr samstarfi mínu með Önnu Stínu. Við héldum t.d. í mörg ár úti vikulegum sundferðum í sundlaug Sjálfsbjargar í Hátúni. Geðsjúkrabjálfun lagðist niður 2004. Þeirra nálgun naut ekki lengur stuðnings og önnur starfsemi og stéttir tóku yfir húsnaðið. Trúin á bata færðist þá meira yfir á efnafræði, DNA og hugræna atferlismeðferð.

Faglúkón

Á geðdeildum voru samfélagslækningar viðhafðar víða á áttunda áratugnum. Stéttir eins og sálfræðingar og félagsráðgjafar voru að hasla sér völl og þverfagleg nálgun að ryðja sér til rúms með kröfu um jafnræði milli stétta. Á níunda áratugnum kom ný kynslóð geðlyfja á markað, lyf sem áttu að bylta lífi geðsjúkra á sama hátt og þegar fyrstu geðlyfin komu á markað á sjötta áratugnum. Teymisvinna þróaðist í að vera meira í orði en á borði. Skjólstæðingar höfðu ekkert að segja um eigin meðferð og aðkoma og áhrif aðstandenda var nánast engin.

Á þessum tíma var engin sértæk iðjuþjálfahugmyndafræði. Þekking og fagleg rökleiðsla byggðist á fræðum annarra stétta eins og félags-, læknis- og sálfræði. Við nýttum því kenningar og faglíkón frá sálfræði, sálfélagsfræði, kerfis- og atferliskenningum. Sérstaða okkar einkenndist þá eins og nú af þátttöku í iðju. Í gegnum þátttöku sást hvar styrkleikar fólks lágu, áhugasvið og áhugahvöt. Helst vildum við vinna utan veggja spítalans, en það reyndist strembið þar sem allar stöður iðjuþjálfara voru á stofnunum og við faliðaðar. Fáir skiluðu sér úr námi á þessum árum og árið 1985 voru aðeins 35 iðjuþjálfar starfandi á öllu landinu.

Fyrstu skrefin í átt að batamiðaðri þjónustu

Iðjuþjálfarnir tengdust móttökudeildum 32c og 33c til að byrja með; tóku þátt í fundum þar og voru á meðal skjólstæðinganna á deildunum. Á fyrstu árunum voru allir velkomnir að taka þátt í starfsemi iðjuþjálfunarinnar en síðar tóku tilvísanir yfir. Allir iðjuþjálfarnir nýttu sér eldhúsið einu sinni í viku sem hluta af eigin umsjá, til að rækta áhugamál og efla félagsleg samskipti. Unnið var með 2-3 skjólstæðingum í senn. Eldhússtörf voru hluti af færnimati. Umræður í eldhúsinu urðu oft grunnur til að leggja á ráðin hvað skipti máli og hvert fólk vildi stefna. Þarna voru oft fyrstu skrefin tekin við að taka stjórn, ákveða hvað skyldi eldað og hvernig. Pláss var fyrir gesti í mat. Lítil skref í valdayfirfærslu voru þarna tekin því aðrir fagmenn fengu skýr skilaboð frá skjólstæðingum sínum – ef þeir stæðu sig ekki, þá var þeim ekki boðið.

Sylviane og Einar Einarsson félagsráðgjafi tóku þátt í tilraunaverkefni á vegum Reykjavíkurborgar og geðdeildanna. Komið var á sambýli með skjólstæðingum sem höfðu útskrifast. Þau unnu á vettvangi og út frá áherslum íbúa. Þessi nálgun var nýmæli því hún fór þvert á þá forræðishyggju sem hafði verið viðhöfð. Þessi nálgun þótti byltingarkennd og skapaði oft togstreitu hjá öðru starfsfólki og aðstandendum en þykir nú sjálfsögð.

Deildin stóð fyrir árlegum ferðalögum. Þar gafst tækifæri til að vinna á jafningjagrunni og mynda mikilvæg tengsl á milli þátttakenda. Þessar ferðir tóku þrjá daga, tveir iðjuþjálfar ásamt 10 til 18 skjólstæðingum. Við nýttum almennar samgöngur, deildum svefnpláss og samferðamenn voru oft útlendingar sem höfðu ekki hugmynd um hvaðan við komum. Í þessum aðstæðum voru ótal tækifæri til að taka stjórn, láta gott af sér leiða og finna mikilvæg hlutverk. Í óbyggðum þurftum við að treysta á okkur sjálf án öryggisnets spítalans. Ferðalangarnir hvöttu hver annan til dáða, hvort sem það var að klára sjö tíma göngutúr, komast upp á fjall, búa til mat, sofa við hrotur eða takast á við geðræn einkenni. Í þessum ferðum upphófst samkennd sem seinna átti eftir að nýtast mörgum okkar í mannréttindabaráttu geðsjúkra.

Áhrifavaldar í menntun

Iðjuþjálfastéttin stundar stöðugt endurmenntun og fylgist með nýjungum. Ég vil nefna nokkra áfanga sem höfðu hvað mest áhrif á mig í byrjun og veittu mér grundvöll til að styðja síðar við aðra í stéttinni. Hope benti mér á og hjálpaði mér að sækja um vísindaferð til Bandaríkjanna á vegum iðjuþjálfafélags þar; AOTA. Árið 1984 fór ég í tveggja mánaða námsferð og fékk að heimsækja og kynna mér iðjuþjálfastarfsemi sem þótti standa upp úr á þeim tíma. Þar kynntist ég t.d. Fountain house, alþjóðlegri aðferð byggðri á notendum; aðferð sem Klúbburinn Geysir starfar eftir, hugmyndum Gary Kielhofner um Líkanið um iðju mannsins og samfélagsþjónustu. Ég kynnti mér á hvern hátt listgreinar voru nýttar, s.s. leik-, mynd- og danslist. Jarðvegurinn hér heima var ekki tilbúinn fyrir allar þær hugmyndir og áhrif sem þessi ferð hafði á mig, en reynslan og

þekkingin sem ég aflaði mér þarna úti gerði mér seinna kleift að styðja aðra þegar réttar aðstæður sköpuðust.

Þegar geðsviðið bauð upp á tveggja ára sérhannað handleiðslunám 1986–1988 fyrir fagfólk, stóð ekki á mér að taka þátt. Ég hafði sjálf lent í fagímyndarkreppu og óþarfa árekstrum þegar ég var nýútskrifuð. Ég vildi leggja mitt af mörkum og koma í veg fyrir að kollegar mínir myndu lenda í sömu sporum. Nanna K. Sigurðardóttir og Sigrún Júlíusdóttir, báðar félagsráðgjafar og þungavigtarkonur í þverfaglegri samvinnu á geðdeildunum á áttunda og níunda áratugnum, lögðu áherslu á mikilvægi þess að fagfólk þekkti eigin styrkleika og veikleika. Það væri ekki nóg að vera góður í fræðunum, það þurfti að þekkja eigin drifkraft, varnarhætti og yfirfærsluáætlu í skjólstæðingavinnu. Ég gat því mjög fljótlega boðið upp á faghandleiðslu og hef handleitt á fjórða tug iðjuþjálfara. Að veita kollegum mínum innblástur hefur ekki síður verið mér mikilvægt en skjólstæðingavinnan.

Þróun þjónustunnar

Iðjuþjálfar voru mjög virkir á bernskuárum stéttarinnar. Enginn sem kom heim úr námi slapp við að gerast virkur félagsmaður eða vinna í a.m.k. einni nefnd á vegum félagsins. Alls kyns bæklingar voru gerðir til að fræða almenning því hann mátti ekki fara á mis við þessa stétt og ekki rugla henni saman við aðrar. Á þessum tíma var líka reynt til þrautar að fá samninga við Tryggingastofnun sem nú heitir Sjúkratryggingar Íslands. Í þá daga átti það sama við okkar stétt og skjólstæðingana; við vorum best geymd inni á stofnunum. Iðjuþjálfar hafa alltaf sett í forgang að vinna meðal fólks; í þeirra eigin umhverfi. Sú nálgun sló ekki í takt við hugmyndafræði þess tíma en nú hafa breytingar orðið í þá átt að áherslur fagsins og þjónustan færast æ meir í nærumhverfið. Geðið er nú allra og ekki lengur tengt þeim sem eru veikir. Geðrækt er nú ríkur þáttur í heilsueflingu, mennta- og atvinnustefnu og stefnumótun stjórnvalda. Áherslur iðjuþjálfafagsins eru nú orðnar almennar og útfærðar af fleiri stéttum. Nú þykir ekkert sjálfsagðra en að vinna út frá styrkleikum fólks og að markmið séu sett. Þverfaglegir hópar vinna nú á vettvangi, jákvæð sálfræði og almenn lýðheilsa þykir sjálfsögð. Jákvæð áhrif hláturs og kímni hefur verið staðfest með rannsóknum. Almenn áföll eins og efnahagshrunið og nú COVID-19 hafa gert það að verkum að almenningur þekkir af eigin reynslu skaðleg áhrif iðju- og atvinnuleysis, félagslegrar einangrunar og skorts á vali.

Iðjuþjálfar þurfa ekki lengur að sanna sig. Stéttin er nokkuð þekkt og þrjár kynslóðir hafa fengið að njóta starfa hennar hér á landi. Nú eru til sértæk iðjumatstæki, faglíkón stýra allri vinnu og sannreynd þjónusta vísar veginn. Til að stéttin lifi af og haldi eftirspurn verður hún ekki aðeins að vera fræðilega sterk, hún þarf að vera tæknilega sinnuð og síðast en ekki síst hagkvæm. Hún má aldrei missa sjónar á praktískum rötum sínum og lausnamiðaðri nálgun. Iðjuþjálfadeildin við Eiríksgötu hefur sinnt hlutverki sínu innan Landspítalans og margt af því sem gert var þar lifir enn góðu lífi, aðeins annars staðar. Þverfagleg samvinna fagfólks þar sem listamenn og notendur spila stórt hlutverk á enn við. Hlutverk iðjuþjálfara er að aðstoða fólk við að halda áfram að takast á við áskoranir lífsins, ... sama hvað.



Hafdís



Gunnhildur

„VIÐ VERÐUM AÐ FARA AÐ UPPFÆRA HAUSINN HJÁ ÍSLENDINGUM“

Iðjubjálarnir Hafdís Sverrisdóttir og Gunnhildur Gísladóttir starfa báðar hjá Vinnueftirliti ríkisins, Hafdís við eftirlit og heimsóknir á vinnustaði og Gunnhildur sem sérfræðingur í hreyfi- og stoðkerfi. Ritnefndin hitti þær að máli og þakkar þeim stöllum fyrir að leyfa okkur að skygnast inn í störf sín.

NÁM, FYRRI STÖRF OG STARF HJÁ VINNUEFTIRLITINU

Hafdís lærði iðjubjálfun í Noregi og Gunnhildur í Danmörku. Fyrst voru þær spurðar nánar um fyrri störf og af hverju þær ákváðu að hefja störf hjá Vinnueftirlitinu. Hafdís byrjaði hjá Vinnueftirlitinu í byrjun október árið 2003 og fannst mjög spennandi að fara að vinna þar. „Ég var þá orðinn iðjubjálfi og með framhaldsmenntun í umhverfisaðlagðri heilsuvernd. Ég hugsaði með mér að þarna gæti ég notað heilmikið af því sem ég kynni. Þegar ég flutti heim frá Noregi var ég búin að taka þessa aukamenntun úti af því að ég ætlaði að vera með eitthvað auka í pokahorninu og langaði til þess að vinna við forvarnir eða forvarnarstarf. Ég ætlaði ekki að fara að vinna á spítala. Ég skoðaði marga staði en það var bara erfitt að fá vinnu þá, eiginlega bara einn staður sem var í boði og það var Heilsuvernd. Ég fór sem sagt að vinna hjá Landspítalanum og svo sá ég seinna stöðu auglýsta hjá Vinnueftirlitinu og sótti um hana. Þar gæti ég nýtt alla mína þekkingu og það er ástæðan fyrir því að ég vann fyrst hjá spítalanum í þrjú ár og fór svo yfir til Vinnueftirlitsins,“ útskýrir hún.

Gunnhildur lauk náminu í Danmörku árið 1992. Þá fluttist hún heim og byrjaði að vinna á Reykjalundi. „Þegar ég var búin að vera þar í 27 ár langaði mig ekkert endilega að breyta til en fannst áhugavert að vinna meira við rannsóknir. Sá fyrir mér að það gæti verið ákveðinn stökkpallur í doktorinn, aðeins að víkka út. Ég var búin að vera að kenna líka í 21 ár þannig að mig langaði í eitthvað allt annað. Þegar ég fór í atvinnuviðtalið hjá Vinnueftirlitinu seldi yfirmaðurinn mér algjörlega að koma og vinna þarna. Ég ætlaði aldrei í svona starf eins og ég er í núna, en mér finnst það samt skemmtilegt. Það er áhugavert að takast á við þetta. Ég er búin að vera svo lengi með skjólstæðinga sem eru hinum megin við borðið – koma til okkar og kvarta undan vinnuumhverfinu, núna er ég komin þeim megin og skoða það frá þeirri hlið með þá vitneskju sem ég hef, þannig að vonandi kemur eitthvað gott úr því,“ lýsir Gunnhildur.

STARFSVETTANGUR HJÁ VINNUEFTIRLITINU

Hafdís byrjaði sem eftirlitsmaður og fékk ákveðin fyrirtæki, opinbera þjónustu, verslanir og fleira í þeim dúr til að fylgjast með. „Þannig að ég hef notast við gátlista til þess að líta eftir vinnuumhverfinu, það eru 5 þættir sem við erum reyndar að skoða enn þann dag í dag. Við fylgjum vinnuumhverfistsvísunum og þá erum við líka að spyrja út í félagslegan aðbúnað og ég var að skoða vinnuaðstæður, með hæð á borðum og þess háttar. Þetta var allt í svolítið föstum skorðum, svona var þetta gert. Það var verið að skoða salernin, kaffistofurnar og búningsaðstöðuna,“ segir hún. Hafdís fannst vanta mælingar, það væri of lítið af þeim. „Þannig að ég hugsaði með mér: Mín menntun nýtist ekki endilega í þetta, þetta er svolítið almenns eðlis. Mig langaði að gera heilmikið og hef mikinn áhuga á þessu. Ég bætti alltaf aðeins meira í, fór að gera ákveðna hluti til þess að kunna meira og geta gert betri athugasemdir ef svo má segja, og betri leiðbeiningar. Þannig að þetta hefur breyst töluvert frá því ég byrjaði og þangað til í dag,“ rifjar hún upp.

Hafdís hafði sama yfirmann í langan tíma en eftir að nýr yfirmaður hóf störf fóru þau að gera hlutina öðru vísi að sögn Hafdísar, skrifa bréf og fleira, en áður gerði yfirmaðurinn það. „Við gerðum bara okkar skýrslur en núna erum við farin að vinna í teymum, frá því 2017. Við erum farin að skiptast niður í hópa og þá er maður farinn að nota þetta öðruvísi. Við erum farin að gera miklu meiri athugasemdir í sambandi við félagslegan aðbúnað og varðandi líkamlegt álag. Þannig að þetta hefur breyst töluvert og við erum enn í breytingum,“ útskýrir Hafdís.

VIÐBRAGÐSÁÆTLUN Í STAÐ KVARTANA

Kvartanir hafa alltaf skipað ákveðinn sess í starfinu en nálgunin var ekki nógu góð. „Við höfum alltaf sinnt kvörtunum, ef við höfum fengið kvörtun í sambandi við einelti, slæm samskipti eða slæma framkomu þá höfum við farið þangað. Við tókum kvörtunina með okkur og ræddum málin út frá henni. Svo kom í ljós að við gátum ekki gert þetta vegna þess að sá, sem hafði tilkynnt þetta, kom verr út úr því. Þar af leiðandi erum við farin að nota það núna að við biðjum um að fá senda beiðni um viðbragðsáætlun, förum yfir hana og athugum hvernig málin hafa verið leyst og hvort allt sé í áætluninni sem á að vera. Við spyrjum hvort það sé búið að kynna

þetta fyrir starfsmönnum og hvort eða hvernig þeir hafi unnið eftir henni," segir hún.

„Þegar við erum á stöðunum og erum að athuga með félagslegan aðbúnað þá spyr ég eins og áður: Hvað gerið þið til að ykkur líði vel í vinnunni? Þá fékk ég alls konar viðbrögð um hvað þau eru að gera," lýsir Hafdís. Sömuleiðis spyr hún nú um hvernig tekið sé á misskilningi, vandamáli eða öðru sem komi upp og biður starfsfólkið að lýsa því. „Þá heyrir maður hvernig hefur verið tekið á málinu, hvort það hafi verið leyst, að manneskjan var látin fara eða hvort þau virkilega hafi gert eitthvað," segir hún.

VINNUSTAÐAATHUGANIR OG RANNSÓKNIR, SÉÐAR FRÁ SJÓNARHÓLI IÐJUPJÁLFA

Menntun iðjupjálfa nýtist sannarlega til að fá ákveðið sjónarhorn í heimsóknum á vinnustaði. „Þú ert í öll þessi ár búin að vera að nota menntunina þína og þú ert að horfa allt öðru vísi á þetta – þú ert með þessi iðjupjálfaferlaugu. Það er allt öðruvísi að heyra frá Hafdís um heimsóknir heldur en frá einhverjum sem er ekki iðjupjálfi. Ég finn muninn, þannig að menntunin hefur nýst mjög vel í þetta starf," lýsir Gunnhildur.

Hafdís tekur heils hugar undir þetta. „Ég sé það þegar ég lít til baka og eins þegar kíkt er yfir kröfurnar eða athugasemdirnar sem maður gerir á stöðunum. Þá hef ég verið að nota menntunina og líka þegar maður er að leiðbeina. Maður þekkir staðina og veit hvað maður á að skoða." Gunnhildur segir mikilvægt að beita þessu áhorfi sem iðjupjálfar eru svo ótrúlega góðir í. „Að fara inn og geta einhvern veginn strax séð hlutina. Það er mikill kostur sem Hafdís er mjög góð í."

Gunnhildur réð sig á rannsókn- og heilbrigðisdeild. „Ég ætlaði að vinna í rannsóknum í sambandi við líkamsbeitingu, en 12 dögum áður en ég byrjaði var deildin lögð niður og yfirmaðurinn fór með. Þá var þessi deild bara allt í einu ekki til og ég var búin að segja upp starfinu á Reykjalundi. Ég kom hérna á nýjan stað og enginn vissi hvað ég átti að gera," rifjar Gunnhildur upp. Málin hafa reyndar þróast mjög skemmtilega að hennar sögn. „Við Hafdís erum til dæmis í miklu samstarfi og erum í hreyfi- og stoðkerfisdeild, köllum við það. Við erum eiginlega þrjár að vinna þar. Mitt svið er í rauninni allt sem viðkemur hreyfi- og stoðkerfi, ég er til ráðgjafar við eftirlitsmenn ef það þarf. Hef líka verið að kenna á námskeiðum, skoða rannsóknir og slíkt. Svo held ég utan um stórt Evrópuverkefni sem er núna frá 2020 til 2022 sem er tileinkað stoðkerfinu. Þannig að nú erum við Hafdís í hóp sem er að finna út hvernig hægt sé að koma þessu áfram inn í þjóðfélagið," lýsir hún.

MARGT SPENNANDI Á DAGSKRÁ

Það er ýmislegt skemmtilegt í pípunum sem þær Hafdís og Gunnhildur eru búnar að vera að undirbúa. „Til dæmis núna í október byrjuðu fræðslumolar á heimasíðu Vinnueftirlitsins, einn á dag í 35 daga alveg þangað til að kemur að fyrirhugaðri ráðstefnu. Þetta eru litlir fróðleiksútár sem fólk les og í leiðinni réttir það vonandi betur úr sér, lagar stólinn, ljósið, borðið og allt þetta sem er í umhverfinu," segir Gunnhildur. Síðan er ráðstefnan 19. nóvember þar sem verður fjallað um samfélagslega ábyrgð. „Svo ótrúlega mikið er vitað um hreyfi- og stoðkerfið og hvernig hægt er að koma í veg fyrir skaða þar. Samt sem áður eru meira en 60% veikinda eða fjarvista í Evrópu vegna stoðkerfis eða -verkja. Við vitum þetta en erum ekki að gera nóg í því – þetta er áherslan næstu tvö árin hjá mér," bætir Gunnhildur við.

Iðjupjálfar eiga sannarlega vel heima í starfi Vinnueftirlitsins að mati Gunnhildar. „Þarna kemur þetta aftur, að vera iðjupjálfi – það er rosa gaman að koma með þann vinkil þarna inn. Það var sjúkrapjálfi í mínu starfi áður og vann mjög flott starf.. Svo kem ég með aðeins aðra sýn. Við Hafdís vinnum vel saman, við tölum einhvern veginn sama tungumálið. Þetta er mjög áhugavert og ég vildi óska að það væru fleiri iðjupjálfar í Vinnueftirlitinu af því þetta er starf fyrir iðjupjálfa, bæði í eftirlitinu sjálfu og eins líka í þessum innri strúktúr í Vinnueftirlitinu, að fræða," lýsir hún.

ÞJÓNUSTA IÐJUPJÁLFA OG LAGALEG UMGJÖRD VINNUEFTIRLITSINS

Talið berst að aðstoð vegna stoðkerfisverkja út frá vinnu. Væri hægt að hafa samband við Vinnueftirlitið og fá að ræða við iðjupjálfa? Hafdís segir að hægt sé að fá þjónustu viðurkennds þjónustuaðila, eins og Valdísar Þorsteinsdóttur iðjupjálfa og vinnuvistfræðings. „Það hefur verið einn og einn iðjupjálfi sem hefur farið á vinnustaði en við segjum alltaf: Hafið samband við iðjupjálfa eða sjúkrapjálfa ef þið hafið áhuga. Það er um að gera að nýta sér þá ef þeir eru nálægt," segir hún.

Gunnhildur segir að þær sinni þessu ekki beint en hugsi eins og iðjupjálfar. „Þá væri frábært ef til væri fyrirtæki þar sem iðjupjálfar færu inn í fyrirtæki og leiðbeindu fólki með líkamsbeitingu og væru með fyrirlestra og aðstoð með fyrirbyggjandi aðferðum." Þarna kemur lagalegt hlutverk Vinnueftirlitsins við sögu. Hlutverk þess er að koma á staðinn, meta aðstæður og benda á hvað þarf að bæta, „en við komum ekki beint með lausnina. Hafdís fer á vinnustað og sér eitthvað athugavert en hún má ekki koma og segja: Nú farið þið að kaupa þennan stól og þetta borð. Það má ekki. Svo að hún þarf að koma inn og segja: Þetta er ekki nógu gott, þið þurfið að finna lausn á því, ég kem aftur eftir einhvern ákveðinn tíma og skoða hvort þið eruð búin að bæta þetta. Þannig ef það væri til iðjupjálfa fyrirtæki sem kæmi þarna inn í millitiðinni væri það flott. Kæmu flottir iðjupjálfar sem vita hvað er að, hvað hentar. Spyrja hvað hentar þér, hvað ertu að vinna lengi og hvernig ertu í fótunum, koma svo með lausnina. Síðan kæmi Hafdís aftur og tæki út. Það væri mjög sniðug lausn," lýsir Gunnhildur.

Lagalegur stuðningur mætti vera meiri hvað varðar alla líkamsbeitingu og vinnuumhverfi að mati Gunnhildar og Hafdísar. „Það eru alveg til lög en þau mættu verða ítarlegri, betri og kannski yfirgrípsmeiri. Þar erum við Hafdís einmitt í hóp sem er að beita sér fyrir því að lögin verði aðeins betri, nákvæmari og víðtækari," segir Gunnhildur. „Við ströndum oft á því að það stendur: Þetta þarf að vera svona," bætir Hafdís við.

FRAMTÍÐARHUGMYNDIR

Umræðan leitar næst til framtíðar. Hafdís hefur mikinn áhuga á að sinna þunguðum konum frekar. „Ég hef verið að taka auka námskeið tengt því, hugsa um vinnuumhverfi þeirra, halda þeim lengur í vinnu með stöðugildi sem passar þeim. Ég vona að það gangi upp, ég ætla að gera allt sem ég get til þess að hafa áhrif á þetta. Þetta er komið á Norðurlöndunum og ég reyni alltaf að koma þessu fyrir í heimsóknum. Að hafa sérstakt stöðugildi fyrir ófrískar konur sem síðar gæti nýst fyrir þá sem eru að koma úr langtíma veikindum. Ég vona að þetta verði einhvern tíma að veruleika hjá okkur," lýsir hún. Gunnhildur bætir við að það sé til reglugerð sem styðji þetta starf og fjalli sérstaklega um þungaðar konur inni á vinnumarkaðnum. „Það á að taka tillit til þeirra, stendur í lögum. Þar er einmitt góður stuðningur," bendir Gunnhildur á.

Hafðís er með fleiri hugmyndir sem hana langar að vinna frekar með. „Ég myndi vilja sjá að það hugsuðu fleiri um líkamsbeitingu og að léttu byrðar, andlegar og líkamlegar. Það sé hugsað til þess að fólk geti verið lengur í vinnu við þær aðstæður sem viðkomandi vinnur í.“ Hún sér fyrir sér að vinnuumhverfið sé aðlagð að starfsmanninum, „t.d. ef maður er slæmur af verkjum ákveðinn tíma dags þá geti maður fengið að koma aðeins seinna. Maður er þá að mæta í vinnuna. Að það sé hægt að aðlaga vinnuna til þess að maður geti fengið að vera virkur,“ lýsir hún.

VIÐHORFSBREYTINGAR ÞÖRF VARÐANDI STARFSLUTFALL OG FLEIRA

Gunnhildur er hugsi yfir starfshlutfalli og telur þörf á breytingum þar. „Ég held það hafi ekki verið gott skref þegar einhvern tíma fyrir einhverjum árum var tekið upp nýtt kerfi varðandi hlutastörf. Það hefur kannski eitthvað að gera með útreikninga, fólk er þá ekki að borga í lífeyrissjóð, af því fólk var að vinna fyrir og eftir hádegi 50% og 50% og það var allt í einu eitt stöðugildi sem tveir gátu unnið. Þá þurftu allt í einu að borga í tvo lífeyrissjóði í staðinn fyrir einn. Fyrirtækin þurftu að borga með starfsmanni ákveðna upphæð. Þess vegna eru svona mörg fyrirtæki sem segja bara nei, 100% eða ekkert,“ segir hún.

Hún telur að ef þetta væri tekið til baka myndaðist tækifæri fyrir fólk sem treystir sér ekki í meira en 50% vinnu út af andlegum, líkamlegum eða jafnvel félagslegum ástæðum. „Þetta held ég að hafi verið mjög slæmt skref upp á vinnu starfsmanna. Og ég held líka að við sjáum fram á að nú á fólk bráðum að fara að vinna til sjötugs. Það eru bara ekki allir við það góða heilsu að þeir geti verið að vinna 100% vinnu til sjötugs. Þá ertu allt í einu í vinnu en þarft að taka lífeyrinn á móti ef þú ferð í hlutastarf,“ bætir hún við.

Henni finnst sömuleiðis þörf á almennri viðhorfsbreytingu í samfélaginu. „Við þurfum einhvern veginn að skoða þessi skref betur og hlúa betur hvert að öðru heldur en við gerum. Við erum alltof hörð, við þurfum að vinda ofan af þessum gamla íslenska hugsunarhætti að við eigum bara að bretta upp ermarnar og það sem ekki drepi mann það herði mann. Ef þú ert ekki duglegur þá ertu bara ekki neitt. Við verðum að fara að uppfæra hausinn hjá Íslendingum, að hugsa betur um náungann,“ segir Gunnhildur með áherslu.

SÝNILEIKI OG SAMVINNA

Gunnhildur telur sömuleiðis sýnileika og samvinnu í starfi vera lykilatriði. „Í starfinu og hjá Vinnueftirlitinu langar mig til þess að leggja mitt lóð á vogarskálarnar með því að vera sýnilegri og aðgengilegri. Að við erum þarna, erum með frábært fólk þarna. Að efnið sem við eigum sé aðgengilegra og það sem við kunnum og getum komist betur til skila. Að fólk líti ekki á okkur sem einhverja Grýlu sem kemur í heimsókn og skammast. Það er alls ekki þannig. Yfirleitt er þetta í mjög góðri samvinnu við fyrirtækin. Það er ekki eins og Hafðís komi inn og taki allt í gegn, þetta er allt gert í samtali og á góðan máta,“ lýsir hún.

Hafðís tekur undir þetta varðandi heimsóknir og samvinnu. „Fólk segir oft: Heyrðu, þetta var bara nokkuð gott. Og ég svara: Hvað, áttirðu von á einhverju öðru? Já, ég vissi ekkert hverju ég átti von á, en ég átti ekki von á svona góðu samtali,“ lýsir hún.

KUNNUM LÍKA AÐ VERA HÖRD

Gunnhildur segir að fólk geti verið hissa en auðvitað sé boðskapurinn alltaf sá sami, að koma í veg fyrir vanlíðan og slys í vinnu, ef hægt er

að ræða saman. „Ég hef farið með Hafðísi í eftirlit, þú sest bara niður og spjallar, enginn refsivöndur,“ segir hún. Auðvitað verði síðan líka að grípa til aðgerða þar sem það þarf. „Ef þetta eru hættulegir vinnustaðir, eða eitthvað sem ógnar lífi og limum þeirra sem þarna vinna, þarf að grípa til aðgerða. Þá þurfum við auðvitað að vera ofsa hörð, við kunnum það líka, en að megninu til þarf þetta að vera þessi samvinna, að fólk finnst í lagi og gott að vinna sjálft að eigin forvörnum. Þurfi ekki einhverjar konur úti í bæ að koma og segja fólk það,“ bætir Gunnhildur við.

„Ef þetta eru eftirlitsfyrirtæki eins og Heilbrigðiseftirlitið er alltaf smá spenna. Fólk finnst þetta pirrandi en það er mikilvægt að átta sig á að Vinnueftirlitið vinnur að því að fólk líði vel í vinnunni. Ef það þarf að grípa til aðgerða þá er það gert, en yfirleitt er þetta ósköp gott fólk sem kemur og skoðar staðina í sátt og samlyndi við yfirmenn og þá sem vinna þarna,“ heldur hún áfram.

AÐ LOKUM

Hafðís er mjög ánægð að sjá það sem fram undan er í sambandi við líkamsbeitinguna, „af því ég er búin að sakna þess svo mikið að við séum að spá í líkamann, þessar byrðar og allt saman. Það er svo gaman að sjá að við séum að koma með eitthvað og það sé eitthvað fram undan í þessum málum,“ segir hún.

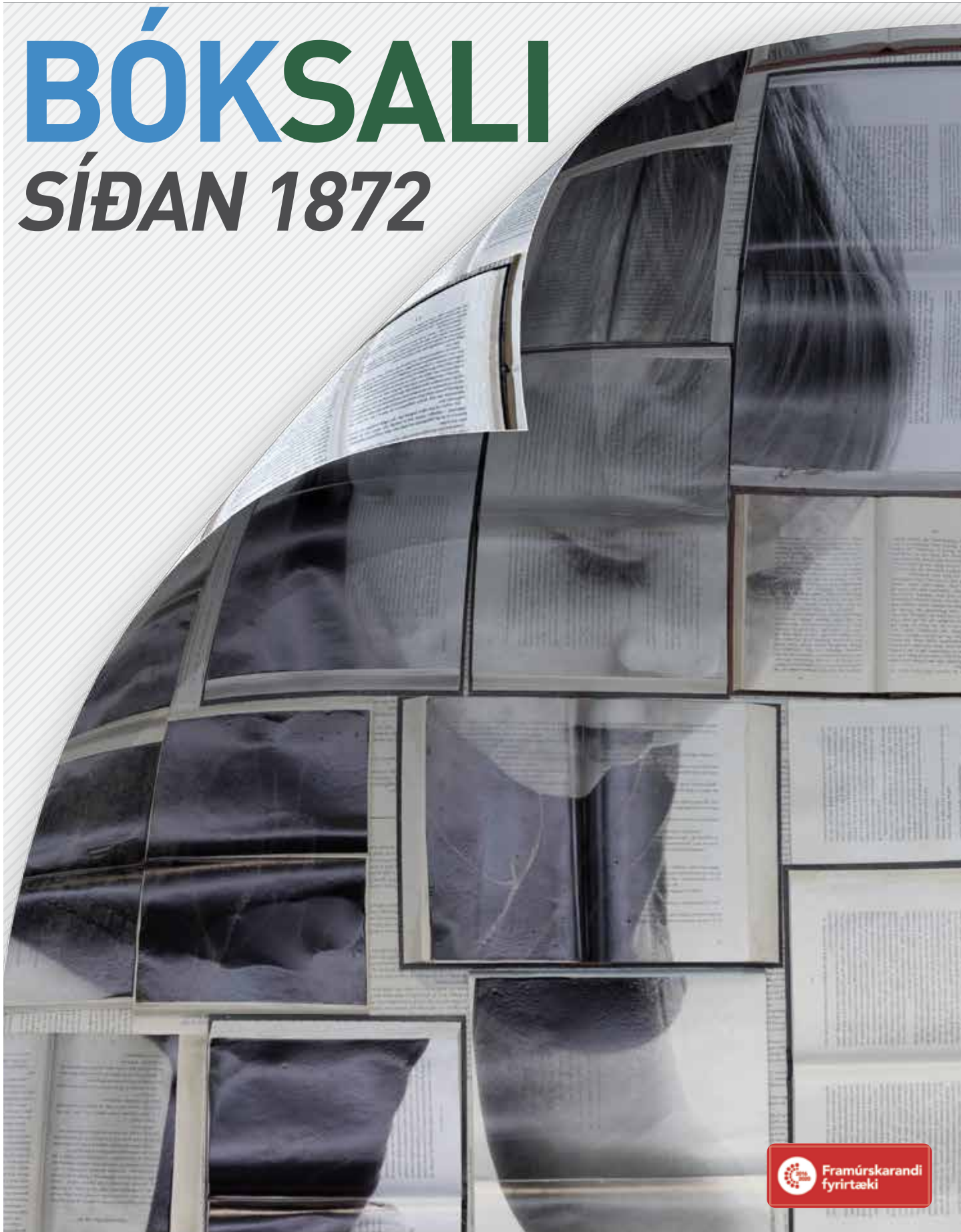
Gunnhildur bendir á að það séu stöður lausar á Húsavík og Egilsstöðum og hvetur iðjupjálfa almennt til að hika ekki við að fara „í svona stöður eins og við erum í og bara prófa sig áfram. Þetta nám er svo ótrúlega víðfeðmt, við vitum um svo margt og getum komið með góða sýn inn. Þannig að ég hvet iðjupjálfa til þess að flykkjast í Vinnueftirlitið,“ segir hún. Hafðís tekur heils hugar undir það, „ég myndi gjarnan vilja fá fleiri iðjupjálfa,“ segir hún að lokum.

IÐJUPJÁLFA Í AMSTRI DAGSINS



BÓKSALI

SÍÐAN 1872



Austurstræti 18
Skólavörðustíg 11
Laugavegi 77
Hallarmúla 4
Álfabakka 16, Mjódd

Kringlunni norður
Kringlunni suður
Smáralind
Hafnarfirði - Strandgötu 31
Keflavík - Krossmóa 4

Akureyri - Hafnarstræti 91-93
Akranesi - Dalbraut 1
Ísafirði - Hafnarstræti 2
Vestmannaeyjum - Bárustíg 2
Húsavík - Garðarsbraut 9



Eymundsson

540 2000 | penninn@penninn.is | www.penninn.is | www.eymundsson.is

ÚTSKRIFTARÁRGANGUR ÚR HA 2008

Guðrún Heiða Kristjánsdóttir

Fertug útskrifaðist ég sem iðjuþjálfari og þurfti að tileinka mér nýja hugsun og horfa á lífið frá öðru sjónarhorni þar sem ég hafði unnið á sjúkrahúsinu árum saman þar sem læknisfræðilega sjónarmiðið var alls ráðandi. Fyrstu fimm árin mín sem iðjuþjálfari starfaði ég sem deildarstjóri í dagþjónustu fyrir aldraða hjá Akureyrarbæ. Það reyndust mér reynslurík ár og ég lærði mikið m.a. um stöðu eldra fólks. Meðalaldurinn var hár og því glímdi fólk við alls kyns iðjuvanda sem fylgir hækkandi aldri. Erfiðast og hvað mest slítandi fannst mér að senda fólk heim sem ekki var fært um að sjá um sig sjálft en biðlistar inn á dvalar- og hjúkrunarrými voru langir. Ég hóf nám á meistarastigi í heilbrigðisvísindum með áherslu á öldrun og heilbrigði við Háskólann á Akureyri árið 2014. Meðfram því vann ég í þjónustukjörnum og sambýlum fyrir fólk með fötlun hjá Akureyrarbæ. Megin áhersla í starfi mínu er að styðja við einstaklinga, að þeir lifi eins sjálfstæðu og innihaldsríku lífi sem þeim er unnt og haldi virðingu sinni óskertri. Himinn og haf skilur á milli stöðu aldraðra og réttindum fatlaðra og úr því þarf að bæta. Í byrjun árs 2018, þá fimmtug, lenti ég í örmögnun sem ég er enn í dag að takast á við. Reynslan við það að „lenda hinum megin við borðið“ varð mér dýrkeypt en í senn dýrmæt. Í rúm 2 ár gat ég ekki unnið, stóð hreinlega ekki undir sjálfri mér og þurfti á þjónustu Virk að halda í endurhæfingarferlinu. Í dag er ég í 40% starfi sem iðjuþjálfari á sama stað og áður og ætla að ljúka rannsókninni minni sem fjallar um heilsulæsi eldra fólks á Íslandi. Mér er mjög umhugað um stöðu aldraðra. Mín réttlætiskennnd segir að barátta þeirra sé rétt að hefjast þannig að þeir geti lifað sjálfstæðu og innihaldsríku lífi og haldið virðingu sinni ævina á enda.

Helga Ólafsdóttir

Ég hef starfað í Hlutverkasetri frá útskriftinni 2008. Tók smá beygju í 2 ½ ár þar sem ég vann sem sérkennari á leikskólanum Aðalþingi, sem var afar gefandi og skemmtilegt. Hlutverkasetur kallaði samt í mig og ég finn mig vel á þeim stað. Þar fæ ég að nýta mína styrkleika og sjá fólk blómstra á eigin forsendum í mismunandi iðju. Fjölbreytileikinn og andinn á staðnum höfðar svo til iðjuhjartans og ég á margt eftir sem ég vil prófa mig áfram með. Ég er mjög ánægð að hafa valið að læra iðjuþjálfun, ég passa við það eins og flís við rass. Meðfram starfinu mín hef ég kennt Zumba fyrir börn og fullorðna á þurru landi sem í sjó. Það er gott að hrista skrokkin reglulega sem ég elska. Ég er enn með sama gæjanum sem ég kynntist þegar ég var fyrir norðan og ástin blómstar sem aldrei fyrr.

Helga Þyri Bragadóttir

Þegar lítið er yfir starfsferil minn frá útskrift, einkennist hann af mikilli fjölbreytni sem gagnast mér mjög vel í núverandi starfi. Ég byrjaði iðjuþjálfuferilinn sem iðjuþjálfari á Sjúkrahúsinu á Akureyri, fyrst á geðdeild og svo á endurhæfingardeildinni á Kristnesi. Ég starfaði síðan lengi vel hjá Akureyrarbæ við „Ráðgjöfin heim“, en sú



þjónusta veitir einstaklingum ráðgjöf sem þurfa stuðning í daglegu lífi og er þjónustan veitt úti í samfélaginu og/eða á heimilum fólks. Síðan tók ég annan hring á SAK en bætti þá við bráðadeildunum. Ég var nokkur ár í kjaranefnd iðjuþjálfafélagsins sem var skemmtilegt, stundum ögrandi en mjög þroskandi. Ég náði mér í réttindi frá Vinnueftirliti Ríkisins og tók að mér vinnustaðauðttektir og sá um fræðslu og öryggismöt í fyrirtækjum. Einhversstaðar á leiðinni tók ég nám í verkefnastjórnun og síðar markþjálfun og nýti ég hvorutveggja mikið í starfi mínu í dag en ég er ráðgjafi og verkefnastjóri hjá starfsendurhæfingarsjóði Virk á Akureyri.

Hjördís Anna Benediktsdóttir

Ég fór í afleysingar á Grensási sumarið fyrir lokaárið í HA og þá var ekki aftur snúið. Endurhæfingin heillaði og ég hef unnið á Grensási allar götur síðan við útskrifuðumst 2008. Starfið á Grensási er ótrúlega fjölbreytt og mikil teymisvinna sem hæfir mér hvoru tveggja mjög vel. Ég sérhæfði mig í kvillum og áföllum tengdum miðtaugakerfinu og hef mest unnið með skjólstaðingum sem hlotið hafa heilaáfall eða heilaskaða en hef annars unnið með mörgum öðrum sjúklingahópum þ.e. einstaklingum sem orðið hafa fyrir mænuskaða, fjölaverka, farið í liðskipti, misst útlími og svo mætti lengi áfram telja. Ég hef setið námskeið og bætt við mig ýmsum mikilvægum matstækjum s.s. A-ONE og AMPS ásamt því að sankað mér fróðleik m.a. á ráðstefnum eins og Norrænu setstöðuráðstefnuna (The Nordic Seating Symposium), ráðstefna um ákominn heilaskaða (á vegum Hugarfars), Norræn ráðstefna um starfsendurhæfingu haldin af Virk (Nordic conference on work rehabilitation). Ég var með í að koma á fót samstarfi milli Virk, Grensáss og Reykjalundar og Vinnumálastofnunar sem er mjög þarft þ.e. að finna út í sameiningu hvaða úrræði henta skjólstaðingum okkar best hverju sinni.

Jónína Aðalsteinsdóttir

Eftir útskrift hóf ég störf á Þroska- og hegðunarstöð heilsugæslunnar. Þar kom ég að þverfaglegu mati og greiningu barna með þroska- og hegðunarfrávik og sinnti ráðgjöf til foreldra og skóla/leikskóla. Eftir

tvö lærdómsrík ár þar færði ég mig um set yfir á Æfingastöðina þar sem ég starfaði til ársins 2018. Starfið þar var afar gefandi og fjölbreytt en miðaði fyrst og fremst að því að auka þátttöku og færni barna og ungmenna í leik og starfi með fjölbættum leiðum, s.s. þjálfun, námskeiðum, hjálpartækjum og ýmis konar ráðgjöf. Í dag starfa ég í fyrirtæki tengdafjölskyldu minnar sem rekur m.a. verslunina Margt og mikið sem selur til að mynda þroskaleikföng, spil og föndurvörur fyrir börn, svo þekking mín nýtist sannarlega í því starfi.

Kristín G. Sigursteinsdóttir

Ég byrjaði að vinna á geðsviði Reykjalundar í afleysingum fyrstu 6 mánuði eftir útskrift. Ég hóf svo störf í Hlutverkasetri árið 2009, starfaði þar í tæp 10 ár við endurhæfingu og ýmsan stuðning við notendur staðarins sem er virknimiðstöð fyrir fólk með geðraskanir. Mitt aðal áhugasvið tengist geðheilsu og næringu og útskrifaðist ég því sem heilsumarkþjálfari árið 2013 og hélt utan um heilsuhópa í Hlutverkasetri í kjölfarið. Ég er sem stendur heimavinnandi húsmóðir á Selfossi og nýt þess að ala upp 2ja ára sólargeislann minn.

Kristjana Erlingsdóttir

Við útskrift hafði ég þegar hafið störf hjá Hjálpartækjamiðstöð sem þá tilheyrði Tryggingastofnun ríkisins og var staðsett í Kópavogi. Ég byrjaði sem sumarstarfsmaður tvö sumur með náminu og var svo í afleysingum í um tvö ár eftir útskrift. Ég var fastráðin árið 2010 en þá tilheyrði Hjálpartækjamiðstöð Sjúkratryggingum Íslands (SÍ) og flutti sig um set upp í Grafarholt. Aðaláhugasviðið mitt hefur verið að sinna afgreiðslu umsókna um tæknileg hjálpartæki fyrir börn. Hjálpartækin eru af ýmsum toga og gerir það starfið afar fjölbreytt. Tækin eru einnig í sífellu að þróast og breytast til að mæta þörfum barnanna. Á þeim árum sem ég hef starfað sem iðjupjálfi hjá SÍ hafa miklar breytingar orðið t.d. að í dag berast umsóknir rafrænt til SÍ sem var stór áfangi í sögu stofnunarinnar. SÍ tók upp vinnumiðað vinnuumhverfi (free-seating). Tekið hefur verið upp rafrænt lagerkerfi þar sem tæki eru strikamerkt sem auðveldar að fylgjast með stöðu lagers. Tekin hefur verið upp umboðsveiting hjálpartækja sem veitir fagaðilum umboð um að sækja um hjálpartæki án viðkomu starfsmanna SÍ. Þá sækja fagaðilar sérstakt námskeið hjá SÍ til að fá umboð. Í starfi mínu hef ég sótt mikið af ráðstefnum bæði heima og erlendis og nú síðast sótti ég AAATE ráðstefnu í Bologna í Ítalíu í ágúst 2019. AAATE stendur fyrir Association for the Advancement of Assistive Technology in Europe og er alþjóðleg ráðstefna um hjálpartæki þar sem fjöldi sérfræðinga kynna helstu niðurstöður rannsókna, nýjungar og tækniframfarir. Ráðstefnan í ár hafði titilinn: Global Challenges in Assistive Technology: Research, Policy & Practice og þar var áberandi hvað tæknin er öflug og hröð á sviði hjálpartækja t.d. notkun róbota við ADL og þjálfun bæði hjá börnum og fullorðnum. Sá hluti fannst mér mjög áhugaverður og það verður fróðlegt að sjá hvert það leiðir á komandi árum. Að lokum er gaman að segja frá því að áætlað er að halda Norrænu setstöðuráðstefnuna á Íslandi 4.-6. Maí 2022 og er starfshópur innan SÍ að skipuleggja hana í norrænu samstarfi. Ég hvet alla til að fylgjast með á heimasíðunni <https://nss2021.is/>

Sigrún Kristín Jónasdóttir (Kitty)

Ég hef þróað að starfa á ýmsum sviðum, s.s. á endurhæfingardeildinni á Kristnesi, hjá Akureyrarbæ í búsetuúrræði fyrir fatlað fólk og sem ráðgjafi á sviði vinnuvistfræði. Árið 2010 fór ég af stað með eigin rekstur sem ég kallaði Ergon – vinnuvistfræðiráðgjöf þar sem ég fór í fyrirtæki gerði úttektir á vinnuaðstöðu, bauð upp á fyrirlestra um líkamsbeitingu, aðlögun vinnuumhverfis og fleira. Ævintýrabráin

kom svo yfir okkur fjölskylduna árið 2011 og fluttumst við út til Kanada þar sem maðurinn minn fór í meistaranám. Við komum þó aftur til Íslands ári seinna og ég hélt áfram að starfa á sviði vinnuvistfræði hjá Vinnuvernd ehf í Reykjavík. Fljótlega áttuðum við okkur þó á að við höfðum meiri þörf fyrir að kanna nýjar slóðir og ný tækifæri. Því ákvað ég að fara í meira nám og ég lauk doktorsnámi í iðjuvísindum frá Western University í London, Ontario, Kanada árið 2019. Ég starfa nú sem lektor við iðjupjálfunarfræðideild Háskólans á Akureyri, en er búsett í Halifax í Kanada. Starf mitt felst mest í kennslu og rannsóknum, ásamt ýmsum nefndarstörfum og tilfallandi verkefnum innan háskólaumhverfisins. Rannsóknir mínar beinast helst að hvernig þjónusta, stjórnsýslukerfi og stefnumótun hefur áhrif á tækifæri fatlaðs fólks til að taka þátt í samfélaginu.

Sigurros Tryggvadóttir

Ég útskrifaðist „loksins“ sem iðjupjálfi árið 2008 eftir að hafa eytt aðeins meira en þessum fjórum hefðbundnum árum sem iðjupjálfa námið tók í Háskólanum á Akureyri í þá tíð. Ástæðan var sú að ég bjó í Danmörku og tók hluta af náminu utanskóla. Það er gaman að hugsa til þess í dag hvernig það fór fram, en það var löngu fyrir tíma fjarnáms og varð ég að treysta á samnemendur mína, kennara og starfsfólk að senda mér glærur og glósur í pósti (er sérstaklega þakklát þér Petrea 😊). Allt hafðist þetta að lokum og þegar ég útskrifaðist þá fékk ég vinnu á Plastiðjunni Bjargi – Iðjulundi á Akureyri sem iðjupjálfi og deildarstjóri í starfsþjálfun og starfsendurhæfingu. Svo vel hefur mér líkað starfið að ég er þar enn, tólf árum síðar. Einnig hef ég í nokkur ár verið leiðbeinandi í Símei /Fjölmenn (fullorðinsfræðsla fatlaðra) þar sem ég hef verið leiðbeinandi á námskeiði sem heitir „Hagnýtt heimilishald“, en það er kennt í heimahúsum hjá fólki sem býr í sjálfstæðri búsetu. Mjög gefandi og skemmtilegt námskeið þar sem eru kennd almenn heimilisstörf til að auka sjálfstæði, virkni og ákvarðanatöku á eigin heimili og lögð áhersla á þátttöku, virkni og frumkvæði.

Þórsteina Sigurbjörnsdóttir

Við útskrift hóf ég störf hjá Vestmannaeyjabæ og sá um atvinnu með stuðningi auk félagslegra liðveislu fyrir einstaklinga með fötlun. Um sumarrið sá ég um sumarúrræði fyrir börn með fötlun. Fljótlega fór ég að vinna sem iðjupjálfi á Hamri hæfingarstöð með fullorðnum fötluðum. Þar bar ég ábyrgð á innra starfi stofnunarinnar. Vann að mati, greiningu, áætlunargerð og eftirfylgd. Veittir ráðgjöf og þjónusta til starfsmanna og aðstandenda þeirra. Var svo forstöðumaður á Hamri hæfingarstöð. Í maí 2018 byrjaði ég í nýju starfi sem ráðgjafi hjá Virk starfsendurhæfingarsjóði. Þar sem tilgangur með þjónustunni er að aðstoða fólk við að komast til vinnu. Um er að ræða markvissa einstaklingsmiðaða ráðgjöf og þjónustu á sviði starfsendurhæfingar sem krefst fullrar þátttöku viðkomandi einstaklings.



Gullveig Ösp

VANGAVELTUR UM FAGÍMYND IÐJUÞJÁLFA

Hugmyndin að þessum pistli kviknaði út frá hugsunum og samræðum sem ég hef átt við aðrar fagstéttir og af þeim námskeiðum sem ég hef sótt. Þekking mín og samstarfsfélaga, reynsla og öryggi hefur þróast, en samt sem áður tel ég að ýmislegt megí betur fara og langar að deila með ykkur mínum vangaveltum og reynslu.

Að loknu námi gerði ég mér grein fyrir að vinnustaðir, samfélagið og væntingar annarra myndu móta mig að ákveðnu leiti. Ég hef alltaf reynt að halda í mína sýn sem iðjuþjálfari, en út frá hugmyndum og væntingum annarra starfsstétta hef ég þó gjarnan staðið mig að því að velta fyrir mér spurningunni “er þetta mitt hlutverk?”, „er ég að verða samdauna hefðunum í kringum mig?“

Ég hef reynt að minna mig á hvað ég á að vera að gera, ég er ekki sjúkráþjálfari, sjúkraliði, sálfræðingur eða hjúkrunarfræðingur. Ég ætti að vera að horfa á iðjuna, virknina, áhugann, viljann, hlutverkin og umhverfið.

Skilgreining á hugtakinu iðja, er að iðja sé allt það sem fólk tekur sér fyrir hendur í þeim tilgangi að annast sig og sína, njóta lífsins og leggja sitt af mörkum til samfélagsins (Kristjana Fenger og Guðrún Pálmadóttir, 2011). Ef þetta er iðja, hvert er þá hlutverk iðjuþjálfara í þessu ljósi? Hlutverk iðjuþjálfara er að auðvelda einstaklingum, hópum og almenningi að taka virkan þátt í og móta þá iðju sem er þeim mikilvæg og stuðlar að auknu sjálfstæði og lífsfyllingu. Að vinna með einstaklingi eða hóp að iðjumiðuðu markmiði sem skiptir hann máli. Forsenda þess að iðjuþjálfar geti sinnt hlutverki sínu er að þeir hugsi iðjumiðað og hafi iðjumiðaða sýn og skjólstæðingsmiðaða nálgun sem forgrunn í starfi.

AÐ HEFJA STÖRF SEM IÐJUÞJÁLFI, ÓMÓTUÐ ÞÓ MEÐ STERKAR SKOÐANIR.

Fyrstu mánuðina sem ný útskrifaður iðjuþjálfari í starfi gekk ég samviskusamlega tvisvar í viku út í félagsmiðstöð aldraðra hjá sveitafélaginu mínu og var með stólaleikfimi fyrir hóp sem þangað sótti þjónustu. Hópur sem ég vissi lítið sem ekkert um og var ekki meðal minna skjólstæðinga. Ég man ekki til þess að hafa lært neitt um að iðjuþjálfar sinntu stólaleikfimi. Jú, það var stólaleikfimi á tveimur af þeim stöðum þar sem ég sótti vettvangsnám, en henni var ekki stjórnað af iðjuþjálfum. Ég gerði mér grein fyrir að stólaleikfimin styður við hreyfigetu fólks sem svo hjálpar því að viðhalda getu við ýmiskonar iðju, en samt sem áður, “er þetta mitt

hlutverk?”. „Er ég að vinna með einstaklingum að fyrir fram ákveðnum markmiðum?“ „Tengjast leiðbeiningar mínar í stólaleikfimi því sem fólk þarf að gera eða langar að geta gert?“ Mér fannst ég þarna vera að sinna verkefni sem ég hafði hvorki sérþekkingu á eða reynslu í þó að sjálfsögðu hafi ég leitað mér upplýsinga, notað hugmyndaflugið og skoðað ýmsar æfingar sem ég taldi að gætu gagnast hópnum. Eftir umræður á vinnustaðnum komumst við að þeirri niðurstöðu að við teygjum okkur stundum langt í starfi. Stundum græðum við á því bæði faglega og persónlega en við þurfum líka að geta dregið mörkin þegar við teljum t.d. að kraftar okkar nýtist betur annarsstaðar.

NOTKUN MATSTÆKJA.

Brenda Meritt og Gill Chard sem héldu námskeið í notkun matstækisins AMPS fyrir íslenska iðjuþjálfara árið 2019 brýndu fyrir okkur þátttakendunum að halda fast í hlutverk okkar sem iðjuþjálfar og gera greinarmun á iðjumatstækjum og matstækjum sem notuð eru þvert á fagstéttir. Þær leggja m.a. áherslu á mikilvægi þess að leggja fyrir iðjumatstæki í stað þess að nota einungis matstæki sem einblína á líkamsstarfssemi (e.body-functions). Eins og kemur fram í viðtali við þær í iðjuþjálfanum 1/2019. árg 40. Ég velti fyrir mér hvers vegna við iðjuþjálfar notum matstæki sem aðrar fagstéttir nota einnig í svo í miklum mæli s.s. MMSE og Barthel. Er það vegna hefðarinnar á vinnustaðnum og væntinga frá samfélaginu og óska um að fá tölur sem t.d. eru notaðar í vistunarmat? Er það vegna hæfileika okkar iðjuþjálfara og reynslu í að leggja mat á færni einstaklinga? Er það ekki okkar sem iðjuþjálfara að ákveða hvaða matstæki við leggjum fyrir til þess að fá þær upplýsingar sem við teljum að gagnist best? Er það annarra fagstétta að ákveða hvað iðjuþjálfar eiga að meta til að fá upplýsingar sem gagnast aðstæðum? Við höfum mörg hver reynsluna og þekkinguna þar á bak við til þess að túlka og greina niðurstöður þess matstækis sem við leggjum fyrir hvort sem við erum að nota iðjumiðað matstæki eða matstæki sem notuð eru af fleiri fagstéttum. Þó velti ég fyrir mér að ef okkar aðkoma að skjólstæðingnum er einungis til að leggja mat á vitræna færni eða líkamsstarfsemi út frá slíkum matstækjum/mötum til þess að upplýsingarnar gagnist öðrum, erum við þá á réttri leið?

NÁMSKEIÐ ANNE G. FISHER

Anne G. Fisher hélt námskeið fyrir iðjuþjálfara hér á landi í mars síðastliðnum sem bar yfyrskriftina “Powerful Practice: Plannig and

Implementing Authentic Occupational Therapy Services”. Hún hóf námskeiðið með því að spyrja spurninga sem finna má í bókinni *Powerful Practice: A model for Authentic Occupational Therapy*. Spurningarnar voru til þess gerðar að fá okkur þátttakendurna til að skoða okkar fagímynd, hlutverk og skilning annarra á okkar fagi. Spurningar á borð við: Átt þú erfitt með að gera (á þínum vinnustað) það sem þér finnst að iðjuþjálfar eigi að gera? Vilja aðrir í teyminu þínu að þú gerir það sem þeir vilja, frekar en það sem þú vilt?

Þegar Anne fór í gegnum þessar spurningar og las þær upphátt var ég farin að standa mig að því að rétta nánast alltaf upp hönd og kinka kolli. Ég hef ótal dæmi sem ég gæti talið upp um það sem mér finnst vera þekkingarleysi annarra á faginu.

Fagaðili stoppaði mig eitt sinn og segir við mig: „Heyrðu Gullveig, einstaklingnum á stofu 24 leiðist getur þú ekki fundið eitthvað fyrir hana að gera, púsla eða eitthvað?“ Ég varð alveg orðlaus. Hingað til hafði ég lítið sem ekkert mátt koma að málum þessa einstaklings en úr því viðkomandi „leiddist“ í legunni þá mátti ég fá það hlutverk að finna fyrir viðkomandi eitthvað til að drepa tímann. Vá hvað mér fannst ég ekki metin að verðleikum. Hvaða starfsmaður í húsinu sem er hefði getað gengið inn á deildina og boðið viðkomandi afþreyingu. Ekki misskilja mig, jú auðvitað er okkar hlutverk að aðstoða fólk við að finna afþreyingu/viðfangsefni sem hefur þýðingu og gildi fyrir einstaklinginn. Hefði ég í upphafi mátt koma að málum viðkomandi með mati og íhlutun þá hefði viðkomandi líklega haft eitthvað fyrir stafni. Hver veit, mögulega hefði viðkomandi geta verið útskrifaður á þessum tímapunkti. Ég hef oft en einu sinni svarað þessari spurningu frekar fylulega, jafnvel móðgandi: „*veistu nei ég er ekki „leiðindapjálfi“ og nú í seinni tíð fylgir með „en hvað gæti viðkomandi hugsað sér að gera?“* Einnig mætti mögulega líta á þessar aðstæður sem tækifæri til fræðslu.

Anne Fisher minnti okkur á að hafa iðjuna í forgrunni. Að vera iðjumiðuð (e. Occupation centerd) bæði í grunnin (Occupation based) og með iðjusýn að leiðarljósi (occupation focused) og horfa gagnrýnið á þau matstæki og íhlutunarleiðir sem við notum. Einnig minnti hún á að Top – down/“true top-down“ rökleiðsla sé forsenda skjólstæðingsmiðaðs starfs. Við ættum að byrja að safna upplýsingum um styrkleika og aðstæður einstaklings og tilgreina iðjuvanda. Því næst gera framkvæmdagreiðingu (leggja fyrir mat, skilgreina og túlka niðurstöður) og einungis ef þörf er á, að meta þá líkamsstarfsemi. Að detta ekki í „Bottom -Up“ eða „top - to Bottom -Up“ gryfjuna að „þjálfar þessa ákveðnu hendi“ og horfa einungis „á hendina“ sem „vandamál“ án þess að vinna með iðjuvanda eða setja iðjumiðuð markmið. Er raunhæft að vinna með hendina á þessum tímapunkti eða ættum við að skoða hvernig einstaklingurinn getur sinnt þeirri iðju sem hann þarf og/eða vill geta stundað burt séð frá ástandi handarinnar eða væntingum annarra sem að skjólstæðingnum koma.

Ég hef verið spurð að því af tveimur aðilum annarra fagstétta hvers vegna ég geti ekki bara hitt „einstaklinginn“ og tekið „hann“ beint í „þjálfun“. Þar sem í tilvísuninni kæmi fram hverskonar „þjálfun“ viðkomandi þyrfti. Eins og við vitum þá er lífið ekki fullkomið og beiðnirnar aldrei svo ítarlegar að fram komi iðjuvandi viðkomandi auk markmiða og íhlutunaráætlunar. Þótt jú stundum fáum við fyrir fram upplýsingar um að barn sé með fínhyfivanda en það eitt getur alveg verið nokkuð víðtækt. Ef ég myndi leggja af stað í vinnu með einstakling án þess að hafa lagt mitt faglega mat á aðstæður, án þess að hafa nokkuð í höndunum með það hvaðan við erum að

koma, hvernig vitum við þá hvert á að taka stefnuna og hvenær markmiðum er náð?

ÞAÐ ER MIKILVÆGT Í ÞESSU SAMHENGÍ AÐ ÞJÓNUSTAN SÉ MARKVISS

Mér finnst einnig mikilvægt í þessu samhengi að fólk festist ekki í þjálfun hjá okkur af því að „samfélgið“ telur viðkomandi eiga rétt á „þjónustu“ iðjuþjálfar. Mikilvægt að hafa þjónustuferli til að fylgja. Þegar markmiðum hefur verið náð, lengra er ekki komist í þjálfun og ekkert er eftir nema útskrift, erum við þá að vinna að vilja og væntingum skjólstæðingsins eða annarra í samfélaginu? ***Erum við að vinna að „viðhaldsmeðferð“ á grundvelli iðjuvanda eða líkamsstarfsemi?*** Á þessum tímapunkti er mikilvægt að geta klárað að skrifa kaflann og loka bókinni.

Nú veit ég ekki hvort aðrir iðjuþjálfar kannist við það sem ég fjalla um hér að ofan. Tilgangur þessa pistils er einungis að draga fram vangaveltur mínar um mikilvægi þess að við nálgumst verkefni okkar út frá hugmyndafræði iðjuþjálfar, höfum gagnrýna hugsun að leiðarljósi og séum dugleg að tala um og kynna fagið okkar út á við.

Ramminn sem við vinnum eftir er stundum óskýr og mér finnst mikilvægt að geta teygst mig út fyrir hann og hafa rými til sköpunar. Það er mín skoðun að sama hvað ég fæst við og hvernig ég vinn mína vinnu þá vinn ég alltaf út frá því að vera iðjuþjálfari eins og ég menntaði mig til og er stolt af. Þó hugmyndir annarra um fagið séu á ýmsa vegu þá er mikilvægt að ég viti og haldi í hvaðan ég kem og hvert ég stefni. Að hugmyndir annarra sem ekki þekkja til mín eða fagsins og meta mig ekki að verðleikum móti mig ekki um of.

Mig langar í lokin að fagna tillögum um endurhæfingarstefnu sem kom frá heilbrigðisráðuneytinu. Þar sem fram kom að auka þyrfti þverfaglega teymisvinnu í endurhæfingu. Við útskrift bjóst ég við því að þverfagleg teymisvinna væri komin lengra innan heilbrigðisstofnanna sérstaklega á landsbyggðinni. Ég tel að með bættri þverfaglegri vinnu aukist þekking á faginu, en þá er jafnframt mikilvægt fyrir okkur að halda í okkar sterka fagsjálfi og geta sýnt öðrum hvað í okkur býr.

HEIMILDIR:

Kristjana Fenger og Guðrún Pálmadóttir. (2011). *Iðja og heilsa. Í Guðrún Pálmadóttir og Snæfríður Þóra Egilson (Ritstjórar), Iðja, heilsa, velferð: Iðjuþjálfun í íslensku samfélagi* (bls. 21-36). Háskólinn á Akureyri.

Gullveig Ösp Magnadóttir,
f.h. ritnefndar
og Guðrún Friðriksdóttir
lðjupjálfi hjá Ljósinu



Anne G. Fisher, SCD, OT, FAOTA

WE ALL HAVE A DISTINCT ROLE AS OCCUPATIONAL THERAPISTS, A UNIQUE ROLE

Professor Anne G. Fisher is an internationally renowned occupational therapist, president and founder of the Center for Innovative OT Solutions (CIOTS) and a widely published author of 40 books or book chapters and 100 articles in refereed professional journals. In 2017 the American Occupational Therapy Association honored her as one of the hundred most influential people on the centennial of occupational therapy (Center for Innovative OT Solutions n.d) and her work is part of the occupational therapy curriculum at the University of Akureyri. She is therefore well known among occupational therapists in Iceland and in March of 2020 the Educational and Promotional Committee of the Icelandic Occupational Therapy Association in conjunction with Continuing Education of the University of Iceland invited her to host a course called "Powerful Practice: Planning and Implementing Authentic Occupational Therapy Services". Two of the participants used the opportunity and interviewed her for lðjupjálfinn.

Our first question was about her background, interests and of course why does she like Iceland?

I grew up in Berkley, California, and we did a lot of sailing on the San Francisco bay, so I love the water and being near the water. That's one thing I really like about Iceland, there is water everywhere, in land and around. I love the outdoors, not only water but also mountains. I love hiking, enjoy reading and movies, I like cooking and good wine. I have been to Iceland quite often over the years and I have very good Icelandic friends that I like to meet up with. I have travelled quite a bit in Iceland over the years with my Icelandic friends and I enjoy coming here.

Dr. Anne G. Fisher is University Distinguished Professor Emeritus at Colorado State University where she currently resides but also holds an honorary doctorate from Umeå University in Sweden where she lived for 10 years (Colorado State University n.d).

But why did she decide to become an occupational therapist more than 50 years ago?

My brother had a girlfriend, who became his wife later, that was an occupational therapist, but I already knew in high school that I wanted to be an occupational therapist. I had another friend that I

think was going to become an occupational therapist and talking to her when she was starting school confirmed for me that that's what I wanted to do. I didn't know any occupational therapists at that time, but I found Western Michigan University where I got my bachelor's degree. Later I went to Boston University and got my masters and finally I got my doctorate from Boston.

I think there is an idea about people that go into health professions, that they want to somehow help people. I knew I didn't want to be a teacher, but I knew I wanted to work with people. I heard about physiotherapists and I thought about going into physiotherapy but then I thought they don't work so closely with people and I wanted to work closely with people, so I chose occupational therapy.

„We have a distinct role as occupational therapists, a unique role”

Anne has developed innovative assessments of quality of occupational performance in her years of research and study and the Occupational Therapy Intervention Process Model (OTIPM). Her book, with co-author Abbey Marterella, Powerful Practice: A Model for Authentic Occupational Therapy was published in 2019 and is based on decades of experience in practice, education, and research. The authors encourage the reader to embrace the uniqueness of occupational therapy and offer an accessible and practical guide for providing occupational services in various settings. The book is the main text for this course but what does Anne have to say about the seminar?

This is a course about how to practice authentic occupational therapy. I really believe in our profession. And I believe we have something important to contribute and when we practice authentic occupational therapy, that's when we are contributing instead of one-way focusing on physical body functions or psychological body functions. And when occupational therapists are tempted to treat the hand instead of the occupation or treat the mental health instead of the occupation, then we lose our value. We have a distinct role, a unique role. As occupational therapists we should think about occupation, evaluate occupation, and we should use occupation as the intervention.

“Occupational therapists around the world feel like they have something unique to contribute but they can’t express what they do”

I think that this book and these models give us a structure that helps us to keep our focus on occupation and guide us through how we implement each phase. As well as the details on how we gather information and implement our performance analysis. Other models do not give us the details of the intervention and that is what we need. All of this started as I travelled around and met occupational therapists around the world, they consistently felt like they had something unique to offer but they couldn’t express what they did. What they were doing was often like other professions. I thought, we need a model that will help occupational therapists keep their focus on occupation. And as I said earlier, use occupation for both evaluation and for intervention. So, if we are occupational therapists, that means it’s occupation, if we are physical therapists, we focus on the physical functions. If we are psychological, we will be focusing on the psyche, but we’re occupational therapists. Always use your occupation-centred reasoning, keep your practice occupation based and occupation focused. It doesn’t mean you can’t do some of the other things, but if you emphasize on the other things, you have lost your focus.

Dr. Anne G. Fisher defined her path as a researcher, consultant and professor more than 40 years ago and has for years been internationally recognized as an expert in occupational therapy theory, functional assessment, and instrumental development. What would she advise the practicing occupational therapist and occupational therapy students?

If you want to be an occupational therapist, then the focus of what you do should always be occupation. And I am going to repeat myself, that means that the focus of your evaluation is occupation, the focus of your intervention is occupation. You use occupation as your intervention. It’s not just your outcome. All professions have a focus on occupation as an outcome. Doctors do it because they want their patient to be able to do what he wants to do. Physiotherapists do it because they want us to do what we want to do. We all have occupation as an outcome. We don’t call it that, but that’s ultimately what everybody cares about. We’re the only ones that use occupation and base our evaluations on occupation *like with the performance analysis*.

Dr. Fisher developed the Assessment of Motor and Process Skills (AMPS) and co-developed the Evaluation of Social Interactions (ESI). AMPS is now standardized on more than 150.000 people for use in more than 25 countries around the world and many Icelandic occupational therapists use it in their practice. In 2015 Dr. Fisher had two courses in Iceland over the course of two weeks, the first on the use of ESI and the second on the Occupational Therapy Intervention Process Model (OTIPM). How does she see the future of occupational therapy?

What I dream for, is a world where occupational therapists believe in what they do, they have this professional identity or professionalism that when our boss, who is the physiotherapist, tells us we have to work on the hand, we dare to say no. We stand up for ourselves, we believe in ourselves, we feel good about ourselves. And that we actually capture the full value of occupation. Said in the words of this textbook, that occupational therapists around the world practice authentic occupational therapy. What we see in all countries around the world, is that many occupational therapists

for one reason or another do not do that. My dream for the future is that we do.

„I dream that we dare say no. That we stand up for ourselves, believe in ourselves and feel good about ourselves”

On numerous occasions I have discussed the concepts of occupation based, occupation centred, and why it is so hard to focus on the occupation with occupational therapists around the world. It is so easy for us to say: “my boss tells me I have to do this”, or “I don’t have the time to do that”, or “we can’t do that at the place that I work”. One time the occupational therapists broke into groups and we didn’t guide them at all, and when they came back, they said: we realized that it’s us that have to change. When we believe in ourselves, when we dare to say no, then can we practice occupational therapy.

Focusing on body functions does not always translate into occupation. These could be the physical functions of the physiotherapist, the mental functions of the social worker or the psychologist, it could be the oral motor functions of the speech therapist. None of these translate to occupation. They help, they build foundations but in and of themselves they do not produce occupation.

The best way to get better at occupation is to engage in occupation. You need to practice. How do you become a better athlete? You practice. How do you get better at being an occupational therapist? You practice authentic occupational therapy, you get better at it, practice, and stick with it. We are the only profession that does that, but occupational therapy is not easy, there are no simple answers. There is no black or white, no concrete path to follow except practicing authentic occupational therapy.

HEIMILDIR

Center for Innovative OT Solutions. (n.d). Anne G. Fisher, ScD, OT, FAOTA President & Founder. <https://www.innovativeotsolutions.com/blog/anne-g-fisher/>

Colorado State University. (n.d). Anne Fisher Affiliate Faculty Occupational Therapy. <https://www.chhs.colostate.edu/bio-page/anne-fisher-2344>



Arndís Jóna

KYNNING Á NÝJUM LEIÐBEININGUM MMSE

The MMSE (Mini-Mental State Evaluation) eða Mat á vitrænni getu er 30 atriða próf sem er notað víða í öldrunarþjónustu. Á legudeildum Landspítala og annars staðar í heilbrigðis- og velferðarþjónustu hafa iðjubjálfar séð um að leggja prófið fyrir. Nokkrar útgáfur af spurningalistanum og leiðbeiningum hafa verið gerðar á íslensku gegnum tíðina og því hefur ekki verið um samræmda fyrirlögn að ræða. Hópur iðjubjálfa á Landspítala unnu að því að samræma

fyrirlögn og fyrirgjöf á matstækinu haustið 2016, en hópinn skipuðu fulltrúar frá þeim starfsstöðum spítalans sem mest nota MMSE í sínu starfi. Markmið verkefnisins var að samræma og auka áreiðanleika fyrirlagnar og stigagjafar, til að draga úr og fækka vafaatriðum.

Strax við upphaf verkefnisins varð ljóst að bæði var munur á fyrirlögn og fyrirgjöf milli starfseininga en einnig milli matsmanna

innan hvarrar einingar spítalans. Fljótlega komu fleiri að þessari vinnu og iðjubjálfar af dagbjálfun Eirar, hjúkrunarheimilum Eirar, Skjólis og Hamra bættust í hópinn. Nefndin leitaði heimilda um matstækið en einnig voru leiðbeiningarnar unnar upp úr bandarískum leiðbeiningabæklingi matstækisins, MMSE Mini-Mental State Examination. Clinical guide. Stuðst var við aðrar heimildir, m.a. til að staðfæra svör við spurningum um áttun á stað og tíma en fyrst og fremst var lögð áhersla á fylgja bandarísku leiðbeiningunum.

Í júlí 2018 voru gefnar út leiðbeiningar og endurbætt eyðublað. Útgáfan var kynnt á starfsstöðum nefndarmeðlima, iðjubjálfasíðum á Facebook og á Minnismóttöku Landspítala. Eftir notkun í nokkurn tíma bárust athugasemdir við leiðbeiningarnar. Þær voru teknar til skoðunar auk þess sem hjúkrunarfræðingur og sálfræðingar á Minnismóttöku Landspítala komu til álitsgjafar, en að því loknu var ekki tekið við fleiri athugasemdum.

Lokaútgáfa leiðbeininganna kom út í lok árs 2019, ellefu blaðsíðna skjal sem inniheldur leiðbeiningar, matsblað og hjálpargögn þar sem leitast var við að uppfylla ofangreint markmið; að samræma fyrirlögn og stigagjöf við notkun matstækisins MMSE í íslenskri heilbrigðisþjónustu. Iðjubjálfadeild Landspítala, Eirar, Skjólis, Hamra og Minnismóttaka Landspítala hafa tekið leiðbeiningarnar til notkunar.

Leiðbeiningarnar hafa verið samþykktar sem klínískar leiðbeiningar hjá Embætti Landlæknis og hægt er að nálgast þær á heimasíðunni landlaeknir.is – útgefið efni og skrifa „mmse“ í leitarvélina.

Nefndina sátu

Anna Ingileif Erlendsdóttir

Arndís Jóna Guðmundsdóttir

Elísabet Unnsteinsdóttir

Eva Hagalín Jónsdóttir

Fjóla Baldursdóttir

Lilja Ingvarsson

MMSE próf til að meta vitræna getu

Nafn: _____ Kennitala: _____
Dagsetning: _____ Matsmaður: _____

	Hæsta skorun	Fjöldi stiga
ÁTTUN		
1. Hvaða dagur er í dag?		
Ár	1	—
árstíð	1	—
mánuður	1	—
vikudagur	1	—
mánaðardagur	1	—
2. Hvar erum við?		
land	1	—
landshorn/hluti	1	—
bæjar/sveitarfélag	1	—
spítali/stofnun/gata	1	—
deild/hæð	1	—
NÆMI		
3. „Hlustaðu nú vel. Ég ætla að nefna þrjú orð. Þú átt að endurtaka þau eftir mér. Ertu tilbúin/n?“	3	—
Buxur, epli, glas		
Eða ef endurmat: Tré, bók, hestur		
„Endurtaktu nú orðin eftir mér“.		
Eitt stig fæst fyrir hvert rétt svar í fyrstu tilraun. Nefnið hlutina aftur uns viðkomandi hefur lært alla 3 hlutina. Teljið fjölda skipta sem þarf og skráið hér ____		
„Leggðu nú þessi orð á minnið, ég mun spyrja þig um þau aftur á eftir“.		
ATHYGLI OG REIKNIGETA		
4. (a) „Nú bið ég þig að draga 7 frá 100 og segja mér útkomuna. Haltu síðan áfram að draga 7 frá hverri útkomu þar til ég segi þér að stoppa. Hvað er 100 mínus 7?“	5	—
(93, 86, 79, 72, 65) Eitt stig fyrir hvert rétt svar.		
(b) „Stafaðu orðið kvöld . Stafaðu það síðan aftur á bak“.		
Gefið er stig fyrir stafi á réttum stað.		

	Hæsta skorun	Fjöldi stiga
MINNI		
5. Spyrjið eftir orðunum þremur. Eitt stig fyrir hvert rétt svar.	3	—
MÁL		
6. Latið viðkomandi nefna penna og úr.	2	—
7. „Endurtaktu eftirfarandi: „Hvað sem tautar nú og raular“.	1	—
8. „Fylgdu þessari fyrirskipun: Taktu blaðið í hægri hönd, brjóttu það í tvennt og láttu það detta á gólfíð“.	3	—
Einnig má biðja viðkomandi að setja blaðið á borð. Eitt stig fæst fyrir hvert þrep.		
9. Sýnið viðkomandi setninguna Lokaðu augunum og segið: „Lestu textann og gerðu það sem stendur“.	1	—
Spurningum 10 og 11 skal svarað á baksíðu. Brjótið blaðið í tvennt, verkefni 10 skal svara á annan helling en verkefni 11 á hinn. Hafið aðeins eitt verkefni sjáanlegt í einu.		
10. „Skrifaðu setningu“	1	—
Eitt stig fyrir setningu sem inniheldur bæði sagnorð og nafnorð		
11. „Líktu eftir fyrirmynd“	1	—

Samtals ____ stig af 30

HEPRO VINNUSTÓLAR

auðvelda dagleg störf heima og í vinnu



Vandaðir og sterkir vinnustólar
Auðveldir að stilla og einfaldir í notkun
Hæðarstilling með gaspumpu eða rafknúin



Hepro Basic

- Hæðar- og hallastillanlegt bak
- Uppfellanlegir armar
- Hallastillanleg seta
- Snúningur á setu
- Aðgengileg bremsa



Hepro Tilto

- Hátt bak með fjölbreyttum stillimöguleikum
- Sætishalli fastur eða laus
- Fylgir hreyfingum líkamans
- Uppfellanlegir armar
- Hallastillanleg seta
- Snúningur á setu
- Aðgengileg bremsa

Starfsfólk hjálpartækjadeildar Stoðar veitir
frekari upplýsingar og ráðgjöf.



Trönuhrauni 8 | 220 Hafnarfirði

www.stod.is
S 565 2885



Sólrún

PISTILL FRÁ DEILDARFORMANNI IÐJUÞJÁLFUNARFRÆÐIDEILDAR HA

Í vor urðu ákveðin tímamót hjá iðjuþjálfunarfræðideild Háskólans á Akureyri þar sem síðasti hópurinn, sem hóf nám samkvæmt eldri námskrá, útskrifaðist með 240 eininga BS-gráðu og gat í kjölfarið sótt um leyfisveitingu hjá Embætti landlæknis til að starfa sem iðjuþjálfari.

Ég og fleiri kennarar, sem starfa við deildina, tilheyrum þeim hópi sem útskrifaðist fyrst, samkvæmt eldri námskrá. Það var árið 2001. Fyrsta kennslustundin okkar var í húsnaði HA við Þingvallastræti þar sem nú er bar Icelandair-hótsins. Í fyrstu kennslustundinni okkar mætti galvaskur kennari, hún Guðrún Pálmadóttir, og leiddi okkur í allan sannleikann um iðju og hugmyndirnar að baki iðjuþjálfun. Ári seinna vorum við fyrstu nemendurnir á Sólborg og þar hittum við Kristjönu Fenger. Á þeim tíma var Sólborg ekki í alfaraleið og Kristjana hafði ekki komist vandræðalaust til að hitta nemendur, sagði okkur að hún hefði þurft að redda sér fari með vörubílstjóra til að mæta á svæðið. Eftir að hafa kennt öllum sem hafa útskrifast úr iðjuþjálfun á Íslandi síðustu 23 árin ætla Kristjana og Guðrún að fara að sinna öðrum verkefnum í meiri mæli og munu láta af störfum sem fastir starfsmenn deildarinnar í haust. Vil ég færa þeim mínar bestu þakkir fyrir óeigingjarnt starf í þágu deildarinnar og mikið brautryðjendastarf við Háskólann á Akureyri.

Nú í vor var það mikið fagnaðarefni að fyrsti árgangurinn útskrifaðist samkvæmt nýrri námskrá með 180 ECTS-eininga BS-gráðu í iðjuþjálfunarfræði. Á yfirstandandi skólaári verður síðan eins árs 60 ECTS-eininga viðbótarnám á meistarastigi í iðjuþjálfun til starfsréttinda kennt í fyrsta skipti. Skipulag námsins þar er með verulega breyttu sniði og síðasta vetur fór fram mikil vinna í deildinni vegna námsleiðarinnar þar sem meðal annars fóru 80 tímar í vettvangsnám samhliða innlögnum á fræðilegu efni. Ég vil þakka öllum þeim iðjuþjálfum sem starfa víðs vegar í samfélaginu og hafa lýst sig reiðubúna að vinna með okkur við menntun nemenda í þessari námsleið. Það eru því spennandi tímar fram undan hjá okkur.

Á síðustu tveimur áratugum hefur orðið mikil þróun innan iðjuþjálfunar, bæði á Íslandi og á alþjóðlegum vettvangi. Áður unnu iðjuþjálfar nánast eingöngu á sjúkrahúsum og öðrum heilbrigðis-

stofnunum. Nú á dögum vinna þeir víðs vegar í samfélaginu og sinna þjónustu við ólíka þjóðfélagshópa. Þannig vinna iðjuþjálfar nú á ýmsum sviðum innan velferðarkerfisins og í margvíslegu umhverfi þar sem fólk stundar sína daglegu iðju. Starfsvettvangur iðjuþjálfara er því mjög fjölbreyttur og á tímum örora breytinga innan menntakerfis og félags- og heilbrigðisþjónustu eru tækifærin óþrjótandi.

Nútíma áherslur í iðjuþjálfun endurspeglast skýrt í nýju námsfyrirkomulagi en námið byggir jafnt á félags- og heilbrigðisvísindum. Niðurstöður árlegrar könnunar opinberu háskólanna sýna að mikill meirihluti nemenda á þriðja námsári í iðjuþjálfunarfræði er mjög ánægður með námið. Þeim finnst þeir hafa öðlast meira sjálfstraust í náminu og það hafi eftir gagnrýna hugsun. Þeir telja sig færari að tjá sig skriflega og munnlega og geta axlað ábyrgð á nýjum verkefnum. Þeir upplifa sig jafnframt meðvitaðri um eigin ábyrgð í samfélaginu og um mikilvægi þess að þar séu til staðar jöfn tækifæri borgara. Svarhlutfall var 82% í iðjuþjálfunarfræðideild.

Í nýlegu viðtali við Þóru Leósdóttur, formann iðjuþjálfafélags Íslands, kom fram að auglýst væri að jafnaði eftir iðjuþjálfara einu sinni í viku meðal félagsmanna og er þetta skýrt dæmi um þá miklu þörf sem er fyrir störf iðjuþjálfara. Það er því afar mikilvægt að tryggja nægjanlegan fjölda nemenda sem hefur verið brýnt verkefni undanfarin ár og hafa nemendur, kennarar og iðjuþjálfar unnið markvisst að því með að kynna fagið á sem fjölbreyttastan hátt. Það er gleðiefni að í ár voru tæplega 80 umsóknir nýnema í iðjuþjálfunarfræði og er það 30% aukning frá því í fyrra. Mikilvægt er að við höldum áfram að kynna okkar góða fag þar sem við höfum örugglega öll fengið spurninguna: „...og hvað gera iðjuþjálfar?“

Að lokum óska ég nýbrautskráðum nemendum innilega til hamingju með áfangann.

Bergljót Borg,
MSc, aðjúntkt í iðjuþjálfunarfræði
við Háskólann á Akureyri

Sigrún Kristín Jónasdóttir,
PhD, lektor í iðjuþjálfunarfræði
við Háskólann á Akureyri

NÝSKÖPUNARVERKEFNI ÚTSKRIFTARNEMA Í BS-NÁMI Í IÐJUÞJÁLFUNARFRÆÐI 2020

Í júní 2020 útskrifuðust fyrstu nemendurnir með BS-gráðu í iðjuþjálfunarfræði eftir þriggja ára nám samkvæmt nýrri námskrá í iðjuþjálfunarfræðideild Háskólans á Akureyri. Í stað hefðbundinna BS-verkefna eins og tíðkast hefur, vinna nemendur á lokamisseri námsins nú að viðamiklum verkefnum í námskeiðunum Fræðileg skrif og gagnreynt starf og Nýsköpun. Verkefnin tengjast þannig að nemendur gera heimildasamantekt sem þeir síðan nota til að byggja undir nýsköpunarhugmyndir sínar og lausnir. Eftirfarandi eru upplýsingar um verkefni nemenda.

A-VÁ: AFLEIÐINGAR VEGNA ÁFALLA

Höfundar: Eva Björk Birgisdóttir, Sigríður Arna Lund
og Sunna Hlynisdóttir

Markmið samantektarinnar var að afla upplýsinga um áhrif áfalla í barnæsku. Horft var til skólapátttöku barna og hvernig skólar geta veitt viðeigandi stuðning svo draga megj sem mest úr afleiðingum áfalla, þá sérstaklega með störfum iðjuþjálfra og snemmtækri íhlutun. Nýsköpunarlausn þeirra var námskeið fyrir starfsfólk grunnskóla. Námskeiðinu er annars vegar ætlað að auka þekkingu á áhrifum áfalla á skólapátttöku og heilsufar barna og hins vegar að veita upplýsingar um ýmis úrræði sem hafa gagnast vel, meðal annars til að efla tilfinningatjáningu, seiglu og stuðla að öruggu skólaumhverfi.

DCD VITUNDARVAKNING.

Höfundar: Aðalheiður Þorsteinsdóttir, Helga Dröfn Jónsdóttir
og Hólmfríður Einarsdóttir

Tilgangur heimildasamantektarinnar var að afla upplýsinga um þátttöku barna með DCD (e. developmental coordination disorder) í daglegu lífi, íhlutun eða þjónustu fyrir þau og fræðslu til foreldra þeirra. Til að koma til móts við litla þekkingu almennings og fagfólks á einkennum, afleiðingum og úrræðum til að efla þátttöku barna með DCD, beindist nýsköpunin að fræðslu og upplýsingagjöf sem er fyrirhugað að miðla í gegnum vefsíðu og með stuttum fyrirlestrum.

HUGARSTOFA

Höfundar: Guðrún Agla Gunnarsdóttir, Guðrún Lilja Jóhannsdóttir
og Steinunn Þorsteinsdóttir

Tilgangur samantektarinnar var að varpa ljósi á áhrif efnislegs og félagslegs umhverfis á þátttöku fólks með ákominn heilaskaða og hvaða íhlutunarleiðir hafa borið árangur við að auka þátttöku þeirra í athöfnum daglegs lífs. Nýsköpunin var í formi aðgengilegrar dagþjónustu fyrir fólk með ákominn heilaskaða sem hefur það að markmiði að veita skjólstæðingsmiðaða farniþjálfun og skipulagt félagsstarf.

GEÐVEIKT KYNLÍF

Höfundar: Andrea Björt Ólafsdóttir, Elísabet Ósk Jónsdóttir
og Herdís Júlía Júlíusdóttir

Heimildasamantektin dró saman fræðilega þekkingu á áhrifum geðrænna áskorana á kynverund fólks. Skoðaðar voru sérstaklega heimildir um (1) áhrif geðlyfjameðferða á kynlíf, (2) áhrif kynverundar, nándar og parasambanda á meðferðarferli, og (3) fræðslu um kynverund og kynferðislega nánd. Nýsköpunin var vefsíðan www.gedogkyn.is sem er ætlað að opna á umræðu um samspil kynheilbrigðis og geðheilsu með því að miðla fræðslu og upplýsingum til almennings og fagfólks.

ORKUKISTAN

Höfundar: Guðbjörg Guðmundsdóttir, Heiðdís Rós Svavarsdóttir
og Inga Margrét Benediktsdóttir

Markmið heimildasamantektarinnar var að taka saman gögn um fræðslu og fyrirbyggjandi aðferðir fyrir konur með vefjagigt og reynslu þeirra af sjúkdómnum. Nýsköpunarhugmyndinni var ætlað að koma til móts við skilningsleysi og skort á úrræðum fyrir fólk með vefjagigt. Hún beindist að því að veita aðgengilega fræðslu til fólks með vefjagigt og hjálpa því að nýta einföld úrræði til að efla þátttöku í iðju og auka lífsgæði. Lausnin fólst í að opna vefsíðu þar sem hægt væri að finna fræðsluefni og hafa aðgang að fjarþjónustu iðjuþjálfra.

ÁGRIP ÚTSKRIFTARNEMA 2019

Höfundar: Margrét J. Sigurðardóttir,
Hildur Sverrisdóttir og Bára Lind Hafsteinsdóttir
Leiðbeinandi: Kristjana Fenger



Margrét



Hildur



Bára Lind

IÐJUSAGA UNGS FÓLKS SEM HVORKI ER Í NÁMI EÐA VINNU

Fjöldi ungs fólks sem ekki er í vinnu, námi né starfsþjálfun hefur vaxið mikið seinustu ár. Staða þessa hóps, sem kallast NEET (Not in Employment, Education or Training) er áhyggjuefni um gjörvalla Evrópu en áhrif og afleiðingar NEET stöðunnar eru miklar, bæði fyrir unga fólkið sjálft og samfélagið í heild. Staða hópsins hefur lítið verið rannsökuð hérlandis en þær rannsóknir sem til eru hafa helst beinst að brottfalli, skólagengi og félagslegri stöðu. Engin íslensk rannsókn hefur skoðað hvernig iðjusaga hópsins hefur þróast í gegnum tíðina. Þessi rannsókn leitast við að gera úrbætur þar á og er tilgangur hennar að fá mynd af því hvað einkennir iðjusögu ungs fólks sem hvorki er í námi né vinnu. Eftirfarandi rannsóknarspurning leiðir rannsóknina: *Hvað einkennir iðjusögu ungs fólks sem hvorki er í námi né vinnu?* Til að svara rannsóknarspurningunni verður notast við blandað rannsóknarsnið.

Gagna verður aflað með hálfbundnum viðtölum við 30 skjólstaðinga Vinnumálastofnunar sem valdir eru tilgangsbundið, ungt fólk á aldrinum 16-29 ára sem hvorki eru í námi né vinnu. Stuðst verður við viðtalsramma matstækisins Iðjusaga (OPHI-II) Viðtölin verða hljóðrituð og afrituð orðrétt. Gögnin verða fyrst metin á kvarða matstækisins Iðjusögu, slegin inn í SPSS og greind með lýsandi tölfræði. Síðan verða þau þemagreind. Að því loknu verða tekin aftur viðtöl við 4-5 þátttakendur til að ná aukinni dýpt og þemagreiningin endurskoðuð. Í lokin verða niðurstöður beggja aðferða skoðaðar, bornar saman og samþættar.

Lykilhugtök: Ungt fólk, NEET, iðjusaga, brotthvarf, starfshlutverk, nemahlutverk

Höfundar: Kolbrún Halla Guðjónsdóttir,
Bylgja Þrastardóttir og Eva Snæbjarnardóttir,
Leiðbeinandi: Sonja Stelly Gústafsdóttir

ÁHRIF UMHVERFIS Á HLUT- DEILD Í HEILSUEFLINGU. UPPLIFUN ELDRI ÍBÚA Á NORÐURLANDI

Rannsóknaráætlun þessi er hluti af stærri rannsókn sem ber heitið *Heilsufar og vellíðan eldra fólks á Norðurlandi*. Hefur búseta eldra fólks ≥ 65 ára, í þéttbýli eða dreifbýli, áhrif á heilsufar og vellíðan? Eldri íbúum fer hratt fjölgandi, því er mikilvægt að huga m.a. að heilsueflingu. Umhverfispættir hafa áhrif á hlutdeild í heilsueflingu t.a.m. búsetuskilyrði, aðgengi að úrræðum, félagslegur stuðningur og veðurfar. Því þarf að skapa umhverfi sem auðveldar þeim að viðhalda fægni, heilsu og vellíðan. Tilgangur fyrirhugaðrar rannsóknar er að afla upplýsinga frá íbúum 65 ára og eldri á Norðurlandi um hvaða þættir í umhverfinu hafa áhrif á hlutdeild þeirra í heilsueflingu. Einnig hvaða umhverfispætti íbúar telja þurfa að vera til staðar til að efla þátttöku þeirra í heilsueflingu. Því verður leitað svara við eftirfarandi rannsóknarspurningum: Hvernig upplifa íbúar 65 ára og eldri á Norðurlandi áhrif umhverfispáttá á hlutdeild þeirra í heilsueflingu? Hvað þarf að vera til staðar til að íbúar 65 ára og eldri á Norðurlandi upplifi hlutdeild sína í heilsueflingu sterkari? Rannsóknin verður eigindleg þar sem gögnum verður aflað með



Kolbrún Halla, Bylgja og Eva

opnum viðtölum við að lágmarki 20 manns. Notast verður við tilgangsbundið úrtak úr stærri rannsókn til þess að fá sem fjölbreyttastan hóp þátttakenda með ólíka reynslu. Forsendur fyrir þátttöku eru að vera 65 ára eða eldri, búa heima á Akureyri, Þingeyjarsýslu og Skagafirði. Þátttakendur verða valdir eftir kyni, aldri, búsetu, tekjum, samgöngumáta, félagslegri stöðu og hjálpartækjanotkun. Greining gagna mun fara fram með eigindlegri innihaldsgreiningu. Hagnýtt gildi rannsóknarinnar er að komast að því hvernig hægt er að skapa aðstæður og umhverfi sem gerir eldri einstaklingum á Norðurlandi kleift að viðhalda eða efla hlutdeild sína í heilsueflingu á þeirra forsendum. Upplýsingarnar sem koma frá íbúunum verður einnig hægt að nota til stefnumótunar á þjónustu við eldri einstaklinga.

Lykilhugtök: Áhrif umhverfis, heilsuefling, hlutdeild, eldri íbúar, upplifun.



Hafdís og Kristín Brynja

UPPLIFUN ÍBÚA HJÚKRUNAR- HEIMILA Á SJÁLFRÆÐI

Þessi rannsóknaráætlun er lokaverkefni til B.S. prófs í iðjubjálfunarfræði við heilbrigðisvísindasvið Háskólans á Akureyri.

Tilgangur fyrirhugaðrar rannsóknar er að kanna upplifun íbúa hjúkrunarheimila á sjálfræði. Lagt er upp með rannsóknarspurninguna: Hvernig skilgreina og upplifa íbúar hjúkrunarheimila sjálfræði sitt? Notast verður við eiginlega rannsóknaraðferð með áherslu á fyrirbærafræði. Gögnum verður aflað með einstaklingsviðtölum og stuðst verður við hálf opinn viðtalsramma, útbúinn af höfundum þar sem hluti af bráðabirgðapýðingu Kristjönu Fenger á matstækinu Residential Environment Impact Scale - REIS, 4.útgáfa 2014, var höfð til hliðsjónar. Höfundar leggja til að í fyrirhugaðri rannsókn verði tekin viðtöl við að hámarki 15 íbúa hjúkrunarheimila.

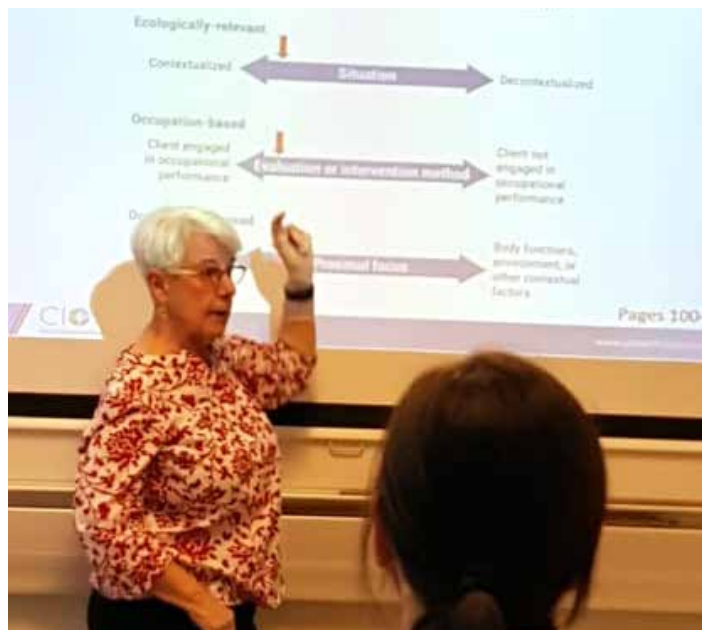
Skilyrði fyrir þátttöku í rannsókninni eru að íbúar hafi búið á hjúkrunarheimilinu í minnst 3 mánuði og séu 67 ára eða eldri. Við greiningu gagna leggja höfundar til að notast verði við Vancouver-

skólann. Vancouver-skólinn í fyrirbærafræði gefur færi á að auka skilning á mannlegum fyrirbærum og hefur m.a. þann tilgang að bæta mannlega þjónustu, t.d. heilbrigðisþjónustuna. Skólinn byggir á viðhorfum, reynslu og túlkun þátttakenda. Íbúar þeirra hjúkrunarheimila sem tekin verða fyrir munu fá send kynningarbréf á rannsókninni sem rannsakendur fylgja eftir með heimsókn á heimilin og bjóða íbúum þátttöku í rannsókninni.

Gætt verður fyllsta trúnaðar við þátttakendur og óskað verður eftir upplýstu skriflegu samþykki frá þeim. Höfundar vonast til að niðurstöður rannsóknarinnar gefi góða mynd af upplifun íbúa hjúkrunarheimila á sjálfræði sínu og gefi tækifæri til úrbóta í þjónustu við íbúa.

Lykilhugtök: sjálfræði, hjúkrunarheimili, íbúi, skjólstæðingsmiðuð nálgun

IÐJUBJÁLFAFAR Í AMSTRI DAGSINS



ÁGRIP ÚTSKRIFTARNEMA 2020

Höfundar: Sýlvía Dögg Ástþórsdóttir,
Elíngunn Rut Sævarsdóttir
og Guðlaug Þórlindsdóttir.
Leiðbeinandi: Sara Stefánsdóttir



Elíngunn Rut



Sýlvía Dögg



Guðlaug

DAGLEG IÐJA FATLAÐRA MÆÐRA

Áætlað er að 15% foreldra á heimsvísu séu með einhvers konar fötlun, svo sem geðræna, líkamlega eða vitræna (Barker og Maralani, 1997). Móðurhlutverkið og þær skyldur sem því fylgja, hefur í gegnum tíðina verið lítið rannsakað en það má mögulega rekja til þeirra staðalímynda sem þegar hafa verið settar fram um hlutverkið. Í þessari rannsóknaráætlun verður sjónum því beint að mæðrum og þeirra daglegu iðju ásamt því að líta á þeirra mat á frammistöðu við framkvæmd iðju og mikilvægi hennar. Tilgangur rannsóknarinnar er í fyrsta lagi að kanna hvort fatlaðar mæður meti færni sína og þátttöku á daglegri iðju á annan hátt en ófatlaðar mæður. Í öðru lagi að afla þekkingar á hvernig fatlaðar mæður upplifa þátttöku í daglegri iðju samfara því að sinna móðurhlutverkinu.

Rannsóknaráætlunin er tvíþætt og byggð á blönduðu rannsóknarsniði. Meginlegum gögnum verður safnað með matstækinu Mat á eigin iðju (Occupational Self Assessment, OSA) (Baron, 2006) bæði

hjá fötluðum og ófötluðum mæðrum. Til þess að dýpka niðurstöðurnar sem fengnar með matstækinu verða tekin eigindleg hálfopin viðtöl við 10-12 fatlaðar mæður. Lýsandi tölfræði var notuð til að lýsa niðurstöðum matstækisins og opin kóðun notuð til að þemagreina viðtölin. Niðurstöður rannsóknar af þessu tagi geta nýst til þekkingaþróunar á því hvernig fatlaðar mæður taka þátt í daglegri iðju. Einnig getur niðurstöðurnar nýst til þess að skoða hvort þörf sé á nýrri þjónustu við hópinn eða hvort þörf sé á því að bæta þá þjónustu sem nú þegar er til staðar þar sem dagleg iðja samfara móðurhlutverkinu er höfð að leiðarljósi. Niðurstöður rannsóknarinnar geta sýnt fram á mikilvægi þess að iðjuþjálfar beini sjónum sínum að mæðrum og þeirri daglegu iðju sem þær fást við þar sem móðurhlutverkið er áskorun fyrir flesta sem takast á við það.

Lykilhugtök: fatlaðar mæður, móðurhlutverk, þjónusta, mat á eigin iðju, dagleg iðja.

Höfundur: Valgerður Þórunn Ásgeirsdóttir,
Leiðbeinandi: Linda Björk Ólafsdóttir
og Gunnhildur Gísladóttir

ÞÁTTTAKA EINHVERFRA BARNA Í LEIKSKÓLA-UMHVERFINU

Mikilvægt er að styðja við þátttöku einhverfra barna í leik og starfi í leikskólum, þar sem þátttaka barna hefur mikil áhrif á þroska, heilsu og velsæld þeirra. Markmið áætlaðrar rannsóknar er að varpa ljósi á þá umhverfisþætti sem ýmist styðja við eða draga úr þátttöku einhverfra barna í leikskólum. Einhverf börn eru fjölbreyttur hópur og mikilvægt er að umhverfi þeirra sé styðjandi og að þeim sé gert kleift að taka þátt í leik og starfi til jafns við önnur börn. Einhverf börn þurfa því oft á meiri eða annars konar aðstoð að halda en önnur börn. Þekking starfsfólks leikskóla á því hvernig á að koma til móts við hvert og eitt barn er grunnur að einstaklingsmiðaðri þjónustu. Aðlögun umhverfis getur reynst mikilvægur einstaklingsmiðaður stuðningur.

Hugmyndafræðilegur bakgrunnur verkefnisins er ICF-CY og aðferðafræðin fyrirbærafræði. ICF-CY hjálpar til við að horfa á hvert



Valgerður Þórunn

barn fyrir sig og beina sjónum að þeim styrkleikum og hindrunum er hafa áhrif á þátttöku þess með tilliti til aðstæðna hverju sinni. Rannsóknaráætlunin er unnin út frá rannsóknarferli Vancouver skólans í fyrirbærafræði sem samanstendur af 12 þrepum sem lýsa því hvernig vinna skal að rannsókninni. Áætlað er að taka viðtöl við stuðningsfulltrúa sem starfa með einhverfum börnum í leikskólum á Suðurnesjum til að fá fram reynslu og þekkingu þeirra. Áætlað er að taka viðtöl við átta eða fleiri viðmælendur.

Gildi áætlaðrar rannsóknar felst í auknum skilningi á þeim umhverfisþáttum sem ýmist styðja við eða draga úr þátttöku einhverfra barna svo hægt sé að veita barnahópnum eins góða og árangursríka þjónustu og vöð er á innan veggja leikskólans.

Lykilhugtök: þátttaka, umhverfi, einhverfa og leikskólabörn.



Margrét Elva

ÞEGAR GRUNUR VAKNAR UM HEILABILUN: ÞJÓNUSTUFERLI OG GREINING Á ÞÖRF FYRIR VELFERÐARTÆKNI

Meðalævilengd landsmanna fer ört hækkandi og á komandi áratugum mun hlutfall eldri íbúa hækka jafnt og þétt. Með vaxandi þekkingu og framförum hefur notkun á velferðartækni aukist í velferðarþjónustu með það að markmiði að efla öryggi og lífsgæði þjónustuþega. Slík þróun hefur alla burði til að hafa jákvæð og eflandi áhrif á heilsufar og möguleika fólks til þátttöku í samfélaginu og veitir einstaklingum tækifæri til að búa lengur á eigin heimili. Samhliða hækkun lífaldurs má búast við aukinni þörf á þjónustu í tengslum við aldurstengda sjúkdóma sem og minnissjúkdóma og því mikilvægt að vekja athygli á þjónustu við einstaklinga sem greinast með byrjunareinkenni heilabilunar. Tilgangur fyrirhugaðrar rannsóknar, er að fá innsýn í það ferli sem tekur við með áherslu á þörf fyrir velferðartækni, meðal annars um það hverjir sækja um þjónustuna, hverjir eru helstu tengiliðir og hverjir veita eftirfylgni. Leitast verður við að svara eftirfarandi spurningum: 1. Hvernig gengur þjónustuferlið fyrir sig þegar grunur vaknar um heilabilun,

með áherslu á þörf fyrir velferðartækni? 2. Hver eru hlutverk mismunandi fagstétta, þar á meðal iðjupjálfa í þjónustu sem snýr að velferðartækni? Stuðst verður við eigindlegt rannsóknarsnið og vinnulag grundaðrar kenningar. Gagnaöflun fer fram með viðtölum þar sem notast verður við hálfopnar spurningar. Tekin verða viðtöl við deildarstjóra heimahjúkrunar og forstöðumann félagslegrar heimaþjónustu í níu bæjar- og sveitafélögum á landsvísu.

Niðurstöður verða nýttar til að lýsa reynslu starfsmanna af þjónustuferli með áherslu á þarfagreiningu fyrir velferðartækni fyrir einstaklinga með byrjunareinkenni heilabilunar. Haft er að marki að nýta megi þá þekkingu sem hlýst með rannsókninni til eflingar velferðarþjónustu með velferðartækni á komandi árum.

Lykilhugtök: velferðartækni, byrjunareinkenni heilabilunar, öldrunarþjónusta, iðjupjálfun, heimaþjónusta



Hildur



Sylvía



Dána Kristín

ÁHRIF NOTENDASTÝRÐRAR PERSÓNULEGRAR AÐSTOÐAR

Samantekt þessi er lokaverkefni til BS gráðu í iðjupjálfunarfræðum frá Háskólanum á Akureyri. Markmið þess er að kanna hver áhrif notendastýrðrar persónulegrar aðstoðar (NPA) er á iðju þjónustunotenda og þátttöku þeirra í samfélaginu. NPA er byggt á hugmyndafræðinni um sjálfstætt líf en hún felur í sér að allir hafi rétt til að stjórna eigin lífi óháð skerðingum. NPA var lögfest á Íslandi 1. október 2018 en þjónustuformið gerir notendum kleift að stýra þjónustunni þar sem notandinn ræður hvaða aðstoð er veitt, hver veitir hana og hvar og hvenær hún fer fram. Markmið laga um þjónustu við fatlað fólk með langvarandi stuðningsþarfir er að veita sem bestu þjónustu og kostur er á og virða sjálfræði og sjálfstæði fatlaðs fólks. Vinnulag Arskey og O'Malley (2005) fyrir kögunaryfirlit (e.scoping review) var notað við framkvæmd samantektar á 17

rannsóknargreinum. Niðurstöður úr rannsóknargreinunum gáfu vísbendingu um að NPA hafi töluverð áhrif á tækifæri þjónustunotenda á þátttöku og iðju. Samantektin leiddi í ljós að NPA stuðlaði að aukinni við þátttöku eigin umsjá, í tómstundaiðju, sem og yki tækifæri fatlaðs fólks til atvinnu- og námsþátttöku, þó ákveðnir hnökrarvirðast vera í tengslum við útfærslu og framkvæmd þjónustu. Niðurstöður bentu einnig til að NPA hafi jákvæð áhrif á fjölskyldulíf notanda og veiti notendum meira sjálfræði, aukin lífsgæði og aukna sjálfsvirðingu.

Lykilhugtök: notendastýrð persónuleg aðstoð, NPA, iðja, þátttaka, mannréttindi



Ásta Margrét

LEIÐSÖGN Í VETTANGSNÁMI

Góð leiðsögn sem og góð reynsla nemenda í vettvangsnámi er talin leiða af sér góða fagímynd og faglegt öryggi og eru nemendur þá betur í stakk búnir til þess að starfa sem iðjuþjálfar. Markmið rannsóknarinnar er að varpa ljósi á viðhorf nemenda til leiðsagnar í vettvangsnámi í iðjuþjálfunarfræði í Háskólanum á Akureyri. Sú spurning sem leiðir verkefnið er: Hvað einkennir leiðsögn leiðbeinenda sem styður við nám á vettvangi að mati iðjuþjálfanema? Til þess að svara spurningunni var notast við eigindlega aðferðafræði og upplýsinga aflað með úrvinnslu á svörum 54 iðjuþjálfanema úr matsheftinu „Mat nemenda á reynslu úr vettvangsnámi“ frá árunum 2014-2018 og stuðst við eigindlega innihaldsgreiningu við greiningu gagna. Niðurstöður voru settar

fram í fjögur meginþemu: Tækifæri á vettvangi, vikulegir fundir, góð fyrirmynd og góð leiðsögn og þrjú undirþemu sem heyra undir góða leiðsögn: Gefa endurgjöf, örva faglega rökleiðslu og hvetja til sjálfstæðis. Samkvæmt niðurstöðunum þá virðast tíð og góð samskipti og tengsl milli nemanda og leiðbeinanda skipta höfuð máli um gæði leiðsagnar. Mikilvægt er að huga vel að jafnvægi milli nemanda, náms og umhverfis þ.e. að kröfur námsins séu í samræmi við getu og hæfni nemandans sem og að hann upplifi sig við stjórn á því sem hann fæst við og skiptir hann máli.

Lykilhugtök: Vettvangsnám, leiðsögn, leiðbeinandi, iðjuþjálfanemi, fagímynd



Eydís Helga, Þórhildur og Aldís Anna

GETA ÖLDRUÐ HJÓN FLUTT OG BÚIÐ SAMAN Á HJÚKRUNARHEIMILI ÞEGAR ANNAÐ ÞEIRRA ER METIÐ Í ÞÖRF FYRIR ÞJÓNUSTU VEGNA HEILABILUNAR. VIÐHORF FRAMKVÆMDASTJÓRA HJÚKRUNARHEIMILA

Rannsóknaráætlun þessi er lokaverkefni til BS gráðu í iðjuþjálfunarfræði við Háskólann á Akureyri. Tilgangur fyrirhugaðrar rannsóknar er að kanna viðhorf framkvæmdastjóra hjúkrunarheimila á þeim möguleika að öldruð hjón geti búið saman á hjúkrunarheimili þegar aðeins annað þeirra er metið í þörf fyrir þjónustu vegna heilabilunar. Rannsóknir sýna að þegar aðili flyst inn á hjúkrunarheimili, frá maka sínum, vegna heilabilunar hefur það ýmis áhrif á velferð hjónanna og hlutdeild þeirra í mikilsmetinni iðju. Samkvæmt rannsóknnum eru viðhorf heilbrigðisstarfsfólks oft önnur en viðhorf aldraðra hjóna í þessari stöðu og því er persónumiðuð nálgun mikilvæg. Á Íslandi geta hjón ekki búið saman í hjúkrunarrými á öldrunarstofnun nema bæði séu metin í þörf fyrir þjónustu samkvæmt færni- og heilsumati.

Notast verður við eigindlega rannsóknaraðferð, nánar tiltekið vinnulag grundaðrar kenningar. Gagnaöflun fer fram í viðtalsformi og skilyrði fyrir þátttöku eru að vera starfandi framkvæmdastjóri á hjúkrunarheimili sem býður upp á og hefur reynslu af þjónustu fyrir aldraða einstaklinga með heilabilun á Íslandi.

Rannsóknarspurningin sem höfð er að leiðarljósi er: “Hvaða möguleika telja framkvæmdastjórar hjúkrunarheimila á að þróa þjónustu til að öldruð hjón geti búið saman í hjúkrunarrými þegar aðeins annað þeirra er metið í þörf fyrir þjónustu vegna heilabilunar, út frá færni og heilsumati?”

Lykilhugtök: heilabilun, öldruð hjón, sambúð, hjúkrunarrými á öldrunarstofnun.

Hjúki

Notalegar salernisferðir – allt lífið



Care Bidets - Jasmin Care / XL

Skolseta með öflugum þvotti og þurrki
Varan er þróuð með notkun í
öldurnarþjónustu að leiðarljósi

Fjarstýring með 2 stillanlegum prógrömmum

Tími og þrýstingur í þvotti ásamt tíma og
hitastigi á þurrkun er auðstillanlegt
í minni fjarstýringarinnar

R2D2 Salernislyfta

R2D2 er lyftikerfi til hækkunar og
lækkunar sem gerir salernisferðir
auðveldari fyrir eldri borgara og
einstaklinga með hreyfihamlanir

Setulyftan er hægt að nota við
öll salerni



ACTIVE AIRBODY DRYER

Það eru margir sem eiga erfitt með að
þurrka sig eftir sturtu
Aldur, óstöðugleiki, vöðvaslappleiki
eða þreyta getur verið ástæðan fyrir
því að þú þarft hjálp.

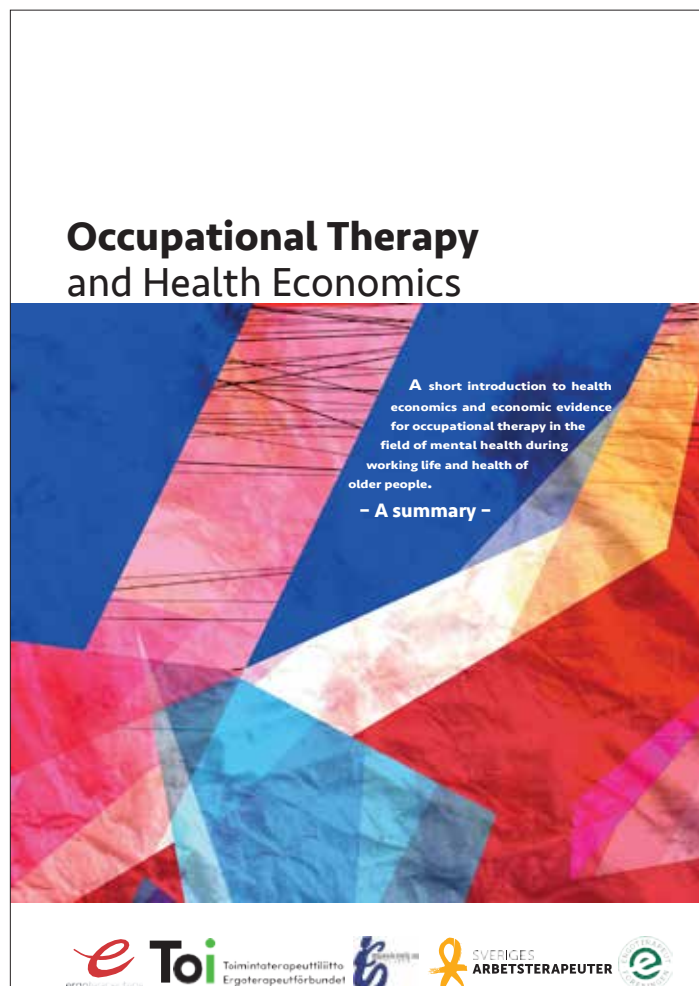


Þóra

NORRÆN SKÝRSLA SÝNIR AÐ IÐJUPJÁLFUN ER HAGKVÆM

Iðjupjálfafélögin fimm á Norðurlöndunum hafa í samstarfi við fræðimenn frá Danmörku, Svíþjóð og Noregi tekið saman skýrslu um virði iðjupjálfunar út frá heilsuhagfræðilegu sjónarhorni. Skýrslan „Occupational Therapy and Health Economics – A short introduction to health economics and economic evidence for occupational therapy in the field of mental health during working life and health of older people“ miðar að því að auka almenna þekkingu á tengslum heilsuhagfræði og iðjupjálfunar.

Tvö svið þjónustu iðjupjálfa eru í brennidepli - atvinnupátttaka fólks með geðræna erfiðleika og heilsa aldraðra. Fyrsti hluti skýrslunnar er inngangur um heilsuhagfræði. Þar á eftir eru tveir kaflar um kerfisbundna samantekt á birtum greinum um iðjupjálfun og heilsuhagfræði (e. systematic review). Niðurstöðurnar sýna að íhlutun iðjupjálfa hefur ótvíræðan samfélagslegan ávinning. Skýrsluna í heild sinni er að finna á heimasíðu IPÍ en hér birtist stutt samantekt um efni og niðurstöður. Greinin er á ensku.



Occupational Therapy and Health Economics



A SUMMARY

For every society it is important to know if the health care interventions provided are effective and efficient. Resources are limited, and in order to maintain high standards, the resources available need to be allocated to the interventions that give the best results. Thus, the need for health economic data that underpins decision-making processes will increase and become more important for policy makers in different parts of our welfare systems.

In general, the effects of occupational therapy interventions are well-known, but knowledge about economical utility of interventions is generally lacking. Even though some research is available it can be difficult to relate the results to national circumstances and interpret them in organisational contexts.

The aim of this report is to promote awareness and basic understanding of Health Economics and increase knowledge about economical utility in occupational therapy interventions.

We hope that the report will provide inspiration and contribute to discussions, not least among occupational therapists, on the economical utility of occupational therapy in practice as well as for research.

tives in occupational therapy interventions for older people. The result showed that occupational therapy interventions have potential to positively affect health outcomes such as performance of daily activities, involvement in valued life situations and supporting older people to remain independent. Given the broad spread of interventions, the actual content of interventions varied substantially from a one-session intervention to those including a large number of sessions over a period of up to nine months. While each intervention can be discussed separately in relation to content and outcome, an overall question is how extensive an intervention needs to be in order to give sufficient effects.

IN CONCLUSION

In conclusion, this report showed that occupational therapy interventions do have economic implications since, disability, dependency, and work absence impact societal costs. It is, therefore, important that the profession continues to engage in economic evaluations and use results thereof. For future economic evaluation in occupational therapy, researchers need to pay considerable attention to: study design, collecting all relevant data on both costs and effects, following costs and effects over a sufficient period of time and ensuring that studies are statistically powered to detect differences in both costs and effects.

This report, Occupational Therapy and Health Economics, is a result of a project on health economics involving occupational therapy organisations in Denmark, Finland, Iceland, Norway, and Sweden. The project group consisted of researchers from Denmark, Norway and Sweden.

THE CONTENT

Chapter 1

Economic evaluation and when to use it

This chapter is a short introduction to the main aspects of economic evaluations i.e. to identify, measure, evaluate and compare the costs and effects of the interventions in focus. The two main types of economic evaluations; trial-based and model-based are explained and exemplified. The main part of the chapter focuses on trial-based economic evaluations since effectiveness trials are often used as a vehicle for economic evaluations.

Chapter 2

Return to work

The chapter is a systematic review aiming at examining scientific evidence for cost-effectiveness of return to work (RTW) interventions that occupational therapists may use, targeting people with mental health disorders. The results show that evidence-based SE IPS intervention is cost effective in several welfare systems, among them the Nordic countries. A study where work-focused OT intervention was added to standard treatment (as usual), showed the intervention to be more cost effective than the comparator, but was considered to have low methodological quality.

Chapter 3

Older people, and health

This chapter is a scoping review of health economic perspectives

EKKI GLEYMA...

AÐ FÁ TILBOÐ HJÁ SÖLUMÖNNUM OKKAR

Í SÍMA 563 6000 EÐA LITROF@LITROF.IS

EF ÞÚ GERIR KRÖFUR UM GÆÐA PRENTVERK,

HRAGA OG ÖRUGGA ÞJÓNUSTU

...Á GÓÐU VERÐI



VATNAGARÐAR 14 • SÍMI 563 6000 • LITROF.IS



