

Ásdís Sigurjónsdóttir,
Ráðgjafi/iðjuþjálfari hjá Afli starfsgreinafélagi

Guðrún Pálmadóttir,
dósent í iðjuþjálfunarfræði
við heilbrigðisvísindasvið HA

Kristjana Fenger,
lektor í iðjuþjálfunarfræði
við heilbrigðisvísindasvið HA



Ásdís



Guðrún



Kristjana

„VIÐ HÖFUM ÞURFT AÐ BREYTA OKKAR STARFI“ STARFSENDURHÆFING Á ÍSLANDI FRÁ SJÓNARHÓLI STARFSFÓLKS STARFSENDURHÆFINGARSTÖÐVA

ÚTDRÁTTUR

Bakgrunnur: Það er áhyggjuefni hversu algengt það er orðið að fólk á vinnualdri sé frá vinnu sökum veikinda. Vinnan, sem er eitt af meginviðfangsefnum lífsins, leggur grunninn að samfélagslegri stöðu fólks og er því stór þáttur í sjálfsmynd, sjálfsvirðingu og vellíðan þess. Í vestrænum ríkjum eru helstu ástæður veikindafjarveru stoðkerfisvandamál og geðraskanir, en slæm geðheilsa er víða ein stærsta áskorun vinnumarkaðarins.

Tilgangur: Tilgangur rannsóknarinnar var að fá innsýn í starfsendurhæfingu á Íslandi frá sjónarhóli fagfólks sem starfar á starfsendurhæfingarstöðvum. Skoðað var hvort og með hvaða hætti þróun í málaflökknum hefur haft áhrif á störf þeirra og starfsumhverfi.

Aðferð: Notað var eiginlegt rannsóknarsnið og gögnum safnað með samræðum í rýnihópum og einstaklingsviðtölum. Þátttakendur voru 18 talsins og höfðu flestir viðtæka reynslu af viðfangsefni rannsóknarinnar. Við greiningu gagna var stuðst við vinnulag grundaðrar kenningar og niðurstöðurnar settar fram í þemum sem lýsa stöðu og þróun starfsendurhæfingar í gegnum tíðina.

Niðurstöður: Aðstæður og þjónusta starfsendurhæfingarstöðva höfðu breyst töluvert í gegnum tíðina. Dregið hafði úr

sjálfræði stöðvanna og aðgengi notenda að þjónustunni þrengst sem hafði komið niður á rekstrarafkomu sumra þeirra. Stór hópur notenda var ungt fólk með geðræna erfiðleika sem hafði takmarkaða reynslu af vinnumarkaði og litla menntun. Þessi hópur þurfti lengri endurhæfingu og umfangsmeiri stuðning en reglur gerðu almennt ráð fyrir. Starfsfólk stöðvanna veitti heildstæða og einstaklingsmiðaða þjónustu í þeim tilgangi að auka möguleika notenda til að lifa góðu lífi, óháð því hvort þeir enduðu á vinnumarkaði eða ekki. Ýmsir þættir, bæði einstaklingsbundnir og kerfislægir, hindruðu árangur starfsendurhæfingar.

Ályktun: Starfsendurhæfing er í stöðugri þróun í takt við stjórnsýslulegar breytingar á málaflökknum. Trygginga- og framfærslu-kerfið er veruleg hindrun í atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu. Það er því mikilvægt að þróa og bæta samstarf stofnana og stjórnsýslu-kerfa sem koma að starfsendurhæfingu til að ýta undir þátttöku og endurkomu fólks í vinnu.

Lykilorð: Starfsendurhæfing, sjónarmið fagfólks, eiginleg rannsókn, grunduð kenning, rýnihópar, einstaklingsviðtöl

ABSTRACT

Background: Work is an important part of peoples' self-esteem, self-respect and wellbeing. Work participation is one of the main subjects in peoples' life and a foundation for their social status. In recent decades sickness absence of people at working age has increased in many western countries. The most common health-related reasons are of musculoskeletal or mental origin, but mental health problems are today a major challenge in the labour market.

Purpose: The purpose of this study was to get an overview of the development and situation of vocational rehabilitation in Iceland from the perspective of professionals working in the area and, furthermore, to explore how changes in the field have affected their professional role and work environment.

Method: This was a qualitative study, supported by a grounded theory approach. Data was collected using focus groups and individual interviews. Eighteen professionals participated in the study, all working at vocational rehabilitations centers and with a broad experience of the research subject. Inductive analyses was performed using open and focused coding to create themes and subthemes describing the participants' experience of the subject.

INNGANGUR

Launað starf er eitt af meginviðfangsefnum lífsins. Auk þess að vera tekjulind er atvinnuþátttaka lykilatriði í samfélagsþátttöku sem leggur grunninn að félagslegri stöðu og sjálfsmýnd fólks (Ingibjörg Þórhallsdóttir, 2010). Það er því áhyggjuefni hversu algengt er að fólk á vinnualdri sé frá vinnu sökum veikinda, en í Evrópu einni láta um 10% fólks af störfum vegna heilsuþrestra ár hvert (Oortwijn o.fl., 2011). Þetta á ekki síst við um ungt fólk, en aukin tíðni örorku í þeim hópi er vaxandi vandamál í hinum vestræna heimi (Bernitz, Grees, Randers, Gerner og Bergendorff, 2013; Myhr, Haugan, Espnes og Lillefjell, 2016). Ungu fólki sem hvorki stundar nám né atvinnu fer fjölgandi og ástæðan er ýmist skortur á atvinnu eða heilsuþrestrum (OECD, 2016).

Öryrkjum og endurhæfingarlífeyrisþegum fjölga einnig jafnt og þétt hér á landi. Í janúar 2011 var hlutfall örorkulífeyrisþega af heildarmannfjölda 7,4% en í janúar 2017 var það komið upp í 8,2% (Tryggingastofnun, 2016, 2018). Þessi fjölgun er ekki síst meðal yngra fólks en árið 2015 voru 3,4% af

aldurshópnum 18-39 ára á örorku- eða endurhæfingarlífeyri samanborið við 2,4% árið 2004 (Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar og Gunnarsdóttir og Ásdís Aðalbjörg Arnalds, 2016).

Algengustu gerðir heilsufarsvanda fólks í starfsendurhæfingu eru geðraskanir og stoðkerfisvandamál en af þeim sem fengu starfsendurhæfingu á vegum Virk árið 2014 glímdu 43% við geðræn vandamál og 41% við stoðkerfisvanda (Vigdís Jónsdóttir, 2015). Geðraskanir og stoðkerfisvandamál eru einnig algengustu ástæður örorku hér á landi (Tryggingastofnun, 2015) og slæm geðheilsa hefur löngum verið ein stærsta áskorun vinnuþátttaka á löndum OECD þar sem einn af hverjum fimm einstaklingum glímur við geðraskanir (OECD, 2012). Atvinnuþátttaka er þó ekki eingöngu háð heilsufari fólks heldur hafa ýmsir umhverfisþættir og einstaklingsbundnir þættir einnig áhrif. Í þversniðsrannsókn Hansen og Ingebrigtsen (2008) reyndust sterkustu áhrifsþættir vera menntunarstig og aðbúnaður á vinnustað og þær höfðu meiri áhrif á atvinnuþátttöku karla en kvenna. Í

samanburðarrannsókn Myhr og félaganna (2016) kom í ljós að hærri aldur, lágt menntunarstig, að vera einhleypur og að hafa eignast barn sem táningur voru þær bakgrunnsbreytur sem höfðu mesta forspárgildið fyrir varanlega örorku hjá ungu fólki.

Langtíma fjarvera frá vinnuþátttöku er ekki einungis félagslegt vandamál, heldur líka efnahagslegt (Sánchez, Wind, Sluiter og Frings-Dresen, 2011). Þannig eru útgjöld í flestum OECD-ríkjum vegna örorkulífeyris veruleg auk þess sem aukin tíðni heilsufarsvanda dregur úr framboði fólks á vinnuþátttöku (OECD, 2010). Til að bregðast við þessu hafa verið þróuð ýmis úrræði til að endurhæfa fólk til starfa, en líta má á starfsendurhæfingu sem nokkurs konar brú á milli vinnuþátttöku og hinna ólíku samfélagskerfa er lúta að mennta-, heilbrigðis- og félagsmálum.

Í starfsendurhæfingu er um tvær meginleiðir að velja, þ.e. hina „hefðbundnu“ og hina „óhefðbundnu“. Í þeirri fyrri leiðinni sem byggir á líflæknisfræðilegum sjónarmiðum er áherslan á að efla einstaklinginn bæði líkamlega og andlega til að hann verði fær um að stunda vinnu (Porter, Lexén, Johansson og Bejerholm, 2018; Rinaldi, Perkins, McNeil, Hickman og Singh, 2010). „Óhefðbundin“ starfsendurhæfing einkennist hins vegar af markvissum einstaklingsmiðuðum stuðningi við að tengjast vinnuþátttöku strax í upphafi og þar fer endurhæfingin síðan fram (Porter og Bejerholm, 2018; Rinaldi o.fl., 2010; Swanson og Becker, 2011). Ýmsar rannsóknir hafa sýnt fram á jákvæð áhrif þessarar aðferðar á endurkomu til vinnu. Ein þeirra er rannsókn Markussen og Røed (2014) meðal fólks á tryggingabótum í Noregi, en þar reyndist árangursríkast að fá sem fyrst stuðning til þátttöku á almennum vinnuþátttöku og sú leið var langtum árangursríkari en hefðbundin starfsendurhæfing. Þátttaka í námi gat líka verið árangursrík, sérstaklega fyrir yngra fólk.

Starfsendurhæfing á Íslandi á sér langa sögu, en upphaf hennar má annars vegar rekja til breyttra áherslna í meðferð geðsjúkra og hins vegar til berklafaraldursins. Í báðum tilvikum var litið á vinnu sem öflug leið til að bæta heilsu fólks og stuðla að samfélagsþátttöku þess (Gils Guðmundsson, 1988; Helgi Tómasson, 1936). Um var að ræða óhefðbundna starfsendurhæfingu þar sem skjólstæðingarnir tóku þátt í ýmsum störfum, s.s. almennum bústörfum, heimilishaldi og iðnaði, undir eftirliti heilbrigðisstarfsfólks. Smám saman þróast

Results: The context and service of vocational rehabilitation centers had changed considerably over the years. The centers' autonomy had decreased and the accessibility of clients to their service narrowed, which in some cases had detrimental effect for both the clients and the rehabilitation centers. A large group of clients was young people with mental or musculoskeletal health problems who often had little education and limited experience of the labor market. Those clients needed longer services and more support than was generally suggested by customary regulations. For some of them vocational participation was not attractive as they could be better off financially receiving disability pension. The professionals provided comprehensive client centered service with the aim of increasing the clients' possibility to live a good life, without consideration of whether they ended in the labor market or not. The focus of the rehabilitation was mainly on increasing the clients' overall skills as placements in real work situations was rather limited. Various factors, both personal and institutional, prevented successful vocational rehabilitation in terms of return to the labor market or educational participation.

Conclusion: Vocational rehabilitation is constantly developing in accordance with administrative changes in the field. The insurance and support system is a significant barrier to employment of people with reduced working capacity. It is therefore important to develop and improve co-operation between institutions and administrative systems involved in vocational rehabilitation to support people's participation and return to work.

Keywords: Vocational rehabilitation, perspective of professionals, qualitative research, grounded theory, focus groups, interviews

Þessi starfsemi yfir í alhliða endurhæfingu fyrir fólk með ýmiss konar heilsufarsvanda og jafnframt urðu til verndaðir vinnustaðir og þjónustueiningar sem sumar hverjar hafa verið starfræktar síðan. Lög um mál-efni fatlaðs fólks nr. 59/1992 voru þar verulegur áhrifavaldur, en þau kveða á um að fötluðu fólk skuli standa til boða aðstoð til að starfa á almennum vinnumarkaði. (Halldór S. Guðmundsson, 2012).

Í kringum aldamótin 2000 litu dagsins ljós ýmsar starfsendurhæfingarstöðvar sem alla jafna voru reknar með framlögum úr ríkissjóði (Guðrún Sigurjónsdóttir, 2014). Virk starfsendurhæfingarsjóður hóf starfsemi árið 2009 og í kjölfarið varð veruleg áherslubreyting á þessu sviði (Vigdís Jónsdóttir, 2013). Árið 2012 tóku svo gildi lög nr. 60/2012 um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða en eftir það hætti ríkið að mestu að greiða fyrir starfsendurhæfingu og sá kostnaður færðist yfir til Virk. (Vigdís Jónsdóttir, 2013).

Ýmsar kannanir og rannsóknir benda til að árangur starfsendurhæfingar hér á landi sé alla jafna jákvæður. Samkvæmt símakönnun Félagsvísindastofnunar hafði stór hluti þeirra sem luku starfsendurhæfingu á vegum Tryggingastofnunar ríkisins (TR) á árunum 2000–2002 stundað einhverja vinnu eða nám í kjölfarið (Ríkisendurskoðun, 2012). Sömuleiðis höfðu 47% þátttakenda stundað nám og 59% verið í vinnu eftir að hafa fengið þjónustu Starfsendurhæfingar Norðurlands (Halldór S. Guðmundsson, Atli Hafþórsson, Bryndís Elfa Valdemarsdóttir, Kristján Már Magnússon og Guðný Björk Eydal, 2010). Tvær rannsóknir hafa verið gerðar á afdrifum fólks eftir náms- og starfsendurhæfingu hjá Hring sjá. Í þeirri fyrri (Guðrún Hannesdóttir, 2009) reyndust 66% þátttakenda hafa verið í einhvers konar vinnu og 64% í námi eftir að endurhæfingunni lauk. Í rannsókn Önnu Sigríðar Einarsdóttur (2013) voru 81% þátttakenda virk í námi og/eða starfi, en helstu áhrifaþættir jákvæðrar útkomu voru aldur og trú á eigin getu. Hins vegar voru engin tengsl við menntunarstig þátttakenda eða tegund fötlunar, þ.e. andlegrar eða líkamlegrar.

Tilgangur rannsóknarinnar sem hér verður lýst var að fá innsýn í stöðu og þróun starfsendurhæfingar á Íslandi frá sjónarhóli fagfólks sem starfar á sviðinu. Eftirfarandi rannsóknarspurning var sett fram: Hver er reynsla starfsfólks starfsendurhæfingarstöðva af stöðu og þróun starfsendurhæfingar á Íslandi?

AÐFERÐ

Rannsóknin var unnin innan eigindlegrar rannsóknarhefðar (Denzin og Lincoln, 2005) og stuðst við vinnulag grundaðrar kenningar að hætti Charmaz (2014). Notað var fræðilegt úrtak við val á þátttakendum, en þannig fæst meiri breidd í hópinn og hann endurspeglar betur það svið sem verið er að rannsaka (Charmaz, 2014). Haft var samband við forstöðumenn allra starfsendurhæfingarstöðva og óskað eftir aðstoð þeirra við að útvega þátttakendur úr hópi fagfólks með a.m.k. eins árs starfsreynslu á viðkomandi stöð. Allir forstöðumennirnir brugðust jákvætt við beiðninni og sendu rannsakendum nöfn, símanúmer og netföng þeirra sem voru tilbúnir til að taka þátt. Í kjölfarið fengu þátttakendur sent kynningarbréf um rannsóknina í tölvupósti og boð um þátttöku í rýnihópaumræðum eða einstaklingsviðtölum.

Þátttakendur og siðfræðileg atriði

Þátttakendur voru 18 talsins, tveir karlar og sextán konur, frá tíu starfsendurhæfingarstöðvum um allt land. Hlutverk þeirra á starfsendurhæfingarstöðvunum voru af ýmsum toga og nær allir höfðu lokið háskólanámi á sviði heilbrigðis-, félags- eða menntavísinda.

Samkvæmt lögum um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr. 77/2000 var rannsóknin tilkynnt til Persónuverndar þar sem hún fékk númerið S7696. Þar kemur m.a. fram að öllum þátttakendum voru gefin gervinöfn og raunveruleg nöfn þeirra koma hvergi fram. Áður en gagnaöflun hófst skrifuðu þátttakendur undir upplýst samþykki.

Gagnaöflun

Gagnaöflun fór fram á tímabilinu mars 2016 til júní 2017. Gögnum var safnað með rýnihópaumræðum og einstaklingsviðtölum, en báðar aðferðir nýtast vel til þess að fá innsýn í og öðlast skilning á viðhorfum og reynslu þátttakenda. (Sóley S. Bender, 2013).

Gagnaöflun var viðvarandi þar til nýjar upplýsingar hættu að koma fram og ákveðinni metnun var náð (Charmaz, 2014). Fimmtán þátttakendur tóku þátt í þremur rýnihópum með fyrsta og þriðja höfundu. Fyrsti höfundur tók síðan þrjú einstaklingsviðtöl símleiddis við þátttakendur sem ekki höfðu tök á að mæta í rýnihóp. Í báðum tilvikum var stuðst við samtalsramma sem var aðlagður eftir því sem gagnaöfluninni vatt fram. Umræðurnar í rýnihópunum tóku á bilinu 70-90 mínútur og einstaklingsviðtölin 50-60 mín-

útur. Allar umræður og samtöl voru hljóðrituð, síðan afrituð orðrétt yfir á tölvutækt form og upptökunum eytt að því loknu.

Gagnagreining

Gagnagreining var í höndum fyrsta höfundar, en í nánú samstarfi við meðrannsakendur til að styrkja trúverðugleika hennar. Til að fá innsæi í gögnin voru þau lesin jafnóðum af öllum rannsakendum sem skráðu hjá sér athugasemdir og hugmyndir til að kanna nánar í næstu samræðum. Við greininguna var beitt vinnulagi Charmaz (2014) og gerð tveggja fasa kóðun, þ.e. upphafskóðun og markviss kóðun. Í upphafskóðuninni voru gögnin lesin ítarlega, opnuð upp og skoðuð vandlega til að öðlast skilning á hvaða upplýsingar voru mikilvægar. Rýnt var í gögnin línu fyrir línu og tillögur að kóðum skráðar. Í markvissu kóðuninni voru dregin fram þau kóð sem komu hvað oftast fyrir í upphafskóðuninni eða höfðu dýpri merkingu en önnur og auk þess búin til ný kóð til að ná sem best utan um innihald gagnanna. Þá voru kóðin flokkuð í undirþemu sem síðan voru sameinuð undir tvö meginþemu. Í greiningarferlinu breyttust heiti á þemunum þar til náðist að fá fram skýra mynd af reynslu þátttakenda.

NIÐURSTÖÐUR

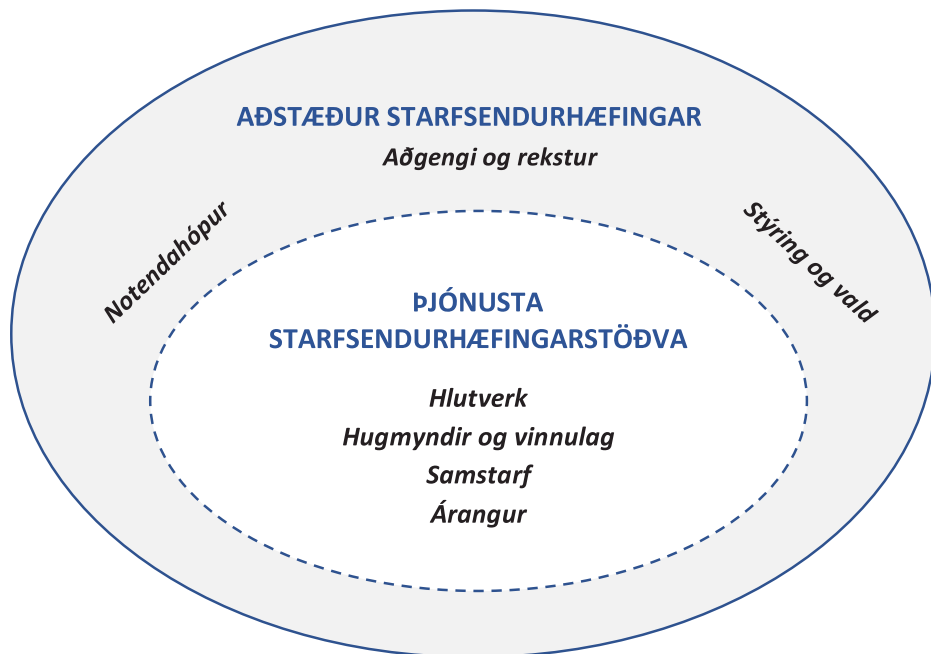
Niðurstöðurnar eru settar fram í tveimur meginþemum (sjá mynd 1). Hið fyrra, „Aðstæður starfsendurhæfingar“ spannar þrjú undirþemu; „Notendahópur“, „Aðgengi og rekstur“, og „Stýring og vald“. Síðara meginþemað, „Þjónusta starfsendurhæfingarstöðva“ spannar fjögur undirþemu; „Hlutverk“, „Hugmyndir og vinnulag“, „Samstarf“ og „Árangur“. Brotna línan á myndinni sýnir hvernig hinar ytri aðstæður setja þjónustunni ákveðnar skorður á sama tíma og stöðvarnar leitast við að hafa áhrif á aðstæðurnar með starfsemi sinni.

Aðstæður starfsendurhæfingar

Þemað lýsir hinu stjórnsýslulega og samfélagslega umhverfi sem starfsendurhæfingarstöðvarnar búa við og þeirri þróun sem þar hefur orðið. Þemað spannar þrjú undirþemu, þ.e. „Aðgengi og rekstur“, „Notendahópur“ og „Stýring og vald“.

Aðgengi og rekstur

Aðgengi að þjónustu flestra starfsendurhæfingarstöðvanna hafði þrengst þó nokkuð eftir að Virk varð víðast hvar eini tilvísunaradilinn. Áður fyrr komu tilvísanir frá Vinnu- málastofnun, geðdeildum sjúkrahúsa og heimilislæknum auk þess sem fólk gat stundum sjálft óskað eftir endurhæfingarþjónustu án tilvísunar fagaðila.



Mynd 1. Aðstæður starfsendurhæfingar og þjónusta starfsendurhæfingarstöðva

Með tilkomu breyttra laga þurftu allar beiðnir um starfsendurhæfingu að fara í gegnum Virk sem sá um upphaflegt mat og lagði línurnar um í hvaða farveg notendum skyldi vísað. Viðmælendur voru almennt ósáttir við þetta fyrirkomulag og einn þeirra lýsti óánægju sinni með þessum orðum.

Þetta er einokun ... núna er þetta algjörlega orðið snúið við og fólk kemur ekki hingað inn nema í gegnum Virk.
(Agnes í rýnihópi 1).

Viðmælendur töldu að Virk vísaði frá þó nokkuð mörgum sem óskuðu eftir starfsendurhæfingu þar sem hún væri metin óraunhæf á þeim tímapunkti. Þeir höfðu töluverðar áhyggjur af þessum hópi sem lenti utan kerfis og álitu að þarna þyrfti Velferðarráðuneytið að koma að málum og semja sérstaklega um þjónustu fyrir þennan hóp.

Breytt aðgengi hafði áhrif á rekstrargrundvöll stöðvanna en Virk greiddi nú fyrir nær alla starfsendurhæfingu. Flestar stöðvarnar voru háðar fjölda beiðna og þar sem notendum hafði fækkað jókst kostnaðurinn á hvern einstakling því grunnþjónustan var óbreytt. Sumar af minni stöðvunum voru hins vegar með samning við Virk um ákveðna fasta upphæð á mánuði til þess að tryggja reksturinn og þær töldu sig standa betur að vígi fjárhagslega en áður.

Ef eitthvað er, þá erum við betur sett eftir að við fórum yfir til Virk, eftir að fasti samningurinn kom ... sem hefur í raun veitt minni stofnun meira öryggi.
(Eik, einstaklingsviðtal).

Notendahópur

Almennt var notendahópur starfsendurhæfingarstöðvanna fjölbreyttur og samanstóð af fólki á ýmsum aldri með ólíkan bakgrunn og mismunandi félagslegar aðstæður. Gerðir heilsufarsvanda voru margvíslegar, bæði af líkamlegum og andlegum toga. Geðraskanir voru algengastar, jafnvel allt að 70%, og töldu viðmælendur þann hóp hafa farið stækkandi undanfarin ár. Þá var ýmiss konar stoðkerfisvandi einnig algengur. Viðmælendur voru sammála um að félagslegur vandi fólks í starfsendurhæfingu hefði aukist og að hann væri oft meginástæða óvinnufærni. Þetta átti ekki síst við um ungt fólk sem ekki hafði náð að fóta sig í námi eða vinnu og jafnvel leiðst út í óreglu. Þetta unga fólk átti oft erfitt uppdráttar í starfsendurhæfingunni, mætti illa, var frumkvæðislaust og hafði takmarkaðan áhuga. Almennt töldu viðmælendur að notendur glímdu við umfangsmeiri vanda nú en fyrir einhverjum árum síðan og á stöðum þar sem skipulagðar mælingar höfðu farið fram kom þetta skýrt í ljós.

... notendahópurinn okkar, vandi þeirra hefur þyngst gríðarlega mikið. Það er hægt að sjá Aseba-mælingar frá því þetta byrjaði, þar sjáum við þetta mjög greinilega (Lilja í rýnihópi 1).

Stýring og vald

Almennt fannst viðmælendum að sjálfræði starfsendurhæfingarstöðvanna hefði skerast með tilkomu breyttra áherslna í kjölfar nýrra laga. Þetta var sérstaklega áberandi meðal fulltrúa stærstu stöðvanna sem höfðu haldið úti umfangsmikilli starfsemi í alllangan tíma.

Fyrir tíma Virk var ekkert sérstakt eftirlit haft með störfum þeirra og þeim fannst þeir njóta trausts og vera faglega sjálfstæðir. Núna upplifðu sumir jafnvel að stöðin þeirra væri orðin úrræði á vegum Virk sem gaf fyrirmæli um hvers konar þjónustu ætti að veita og krafðist þess að starfsfólkið skilgæði nákvæmum skýrslum. Fyrir suma var þetta eins og að vera kominn með nýjan yfirmann.

Ég get orðið alveg eiginlega brjáluð... ég er komin með nýjan yfirmann ... ef ég tek ákvörðun um að útskrifa einhvern þá er bara sagt „fyrirgefðu, varst þú að útskrifa?“ (Gréta í rýnihópi 2).

Þetta mikla eftirlit hafði áhrif á líðan starfsmanna og starfsánægju þar sem þeim fannst sér vantreyt sem fagfólki.

Þetta reynir mjög mikið á starfsfólkið okkar og tekur frá því mikla starfsgleði, að vera sífellt undir eftirliti fagaðila sem eru kollegar okkar ... að vinna alltaf undir einhverjum öðrum.
(Anna í rýnihópi 2).

Þátttakendur á minni stöðvum á landsbyggðinni deildu ekki endilega þessari upplifun, töldu aukið eftirlit hafa ákveðna kosti og jafnvel styrkja starfsemina. Þannig fengi starfsfólkið stuðning við erfið mál og tækifæri til faglegra umræðna sem ýttu undir fagleg vinnubrögð.

Já, mér finnst við alveg hafa haldið faglegu sjálfstæði ... það var svo takmörkuð teymisvinna fyrir ... þessar breytingar hafa því orðið okkur til góðs. Ég held að ég geti ekki sagt að við höfum tapað neinu þannig ... (Sif, einstaklingsviðtal).

Sumir veltu líka fyrir sér hugmyndafræðinni að baki ákvörðunum um magn og innihald þjónustunnar og fannst þeir stundum vera neyddir til að gefa afslátt á faglegum gæðum.

Við höfum alltaf frá upphafi haft þetta, að við erum að mæta þátttakandanum þar sem hann er staddur ... en undanfarin ár höfum við þurft að aðlaga þjónustuna að kröfum þjónustukaupandans og troða svo einstaklingnum inn í kassana sem koma þaðan
(Erla í rýnihópi 2).

Þátttakendum fannst líka miður að hafa ekki svigrúm til að taka ákvarðanir um hversu langan tíma þeir höfðu með skjólstaðingum sínum. Áður fyrr fékk fólk þjón-

ustu eins lengi og það þurfti og tengsl starfsfólks og notenda gátu varað í nokkur ár. Núna var hin endanlega ákvörðun hjá þjónustukaupandanum og ætlast til að þjónustan rúmaðist innan ákveðins tímaramma.

Það er náttúrulega bara pantað úrræði í x langan tíma ... það er líka okkar mat oft að einstaklingurinn þurfi lengri þjónustu heldur en Virk er tilbúð að borga fyrir.
(Bára í rýnihópi 1).

Dæmi voru um að stöðvarnar hefðu haldið áfram að sinna einstaka notendum á eigin kostnað eftir að starfsendurhæfingunni átti að ljúka. Þetta átti sérstaklega við um yngsta notendahópinn sem gjarnan glímdi við fíkniefnavanda.

Við höfum náð mjög góðum árangri með þennan hóp, en við fáum ekki nægan tíma, því þetta eru kannski krakkar sem eru að detta út bara eftir grunnskóla ... eru svo kannski komin inn og ná sér á strik, byrja í framhaldsskóla og þá er tíminn búinn.
(Agnes í rýnihópi 1).

Þátttakendur töldu sumir hverjir að teikn væru á lofti um að breytingar væru í farvatninu. Sveigjanleiki væri að aukast og með góðum rökstuðningi samþykkti Virk oftast beiðni um lengri tíma. Engu að síður fannst viðmælendum það ákveðin sjálfræðisskerðing að vera háðir samþykki þjónustukaupandans með slík atriði.

Þjónusta starfsendurhæfingarstöðva

Þemað lýsir aðkomu og starfsemi starfsendurhæfingarstöðvanna sjálfra og spannar fjögur undirþemu, þ.e. „Hlutverk“, „Hugmyndafræði og vinnulag“, „Samstarf“ og „Árangur“.

Hlutverk

Viðmælendur útskýrðu hvernig áður fyrr hefði verið greint skýrar á milli starfsendurhæfingar og atvinnulegrar endurhæfingar. Starfsendurhæfing fól þá í sér endurhæfingu til starfa í víðum skilningi en atvinnuleg endurhæfing eingöngu til launaðra starfa og náms. Með aukinni áherslu á endurkomu til vinnu eða þátttöku í námi hafði hið opinbera hlutverk stöðvanna þrengst og starfsendurhæfingunni eins og hún var áður skilgreind þar með úthýst. Sumir töldu að stöðvarnar ættu frekar að tileinka sér hugtakið atvinnuleg endurhæfing þar sem það vísaði til þeirrar þjónustu sem verið væri að veita skv. lögum.

Þetta orð, starfsendurhæfing, er mjög blekkjandi af því að öll dagleg störf eru störf. Atvinnuendurhæfing sem vísar á vinnu-

markað hefði verið miklu betra orð.
(Sif, einstaklingsviðtal).

Þó flestir viðmælendur legðu áherslu á að hlutverk þeirra sem starfsmenn væri að sinna starfsendurhæfingu í víðum skilningi fannst sumum hin aukna áhersla á atvinnutengingu vera jákvætt skref. Hins vegar þyrfti líka að huga vel að þeim sem ekki væru tilbúnir í slíkt og sjá þeim fyrir endurhæfingu við hæfi.

Hugmyndafræði og vinnulag

Þátttakendur deildu allir hugmyndafræðinni um heildstæða, þverfaglega og einstaklingsmiðaða þjónustu þar sem ólíkar fagstéttir vinna saman að því að notendur nái sem bestum árangri. Á stærri starfsendurhæfingarstöðvum var unnið í þverfaglegum teymum, en á þeim minni þar sem jafnvel var einungis einn starfsmaður átti hann í samstarfi við annað fagfólk á svæðinu.

Væntingar og þarfir notenda voru almennt hafðar í fyrirrúmi, viðmælendur leituðust við að sinna sérhverjum notanda út frá hans forsendum og skipuleggja starfsendurhæfinguna í samræmi við það. Hér gátu orðið árekstrar við áherslur Virk á vinnutengingu og því áttu tómsfundatengdar og skapandi athafnir ekki upp á pallborðið. Slík verkefni voru samt oft það sem höfðaði mest til fólks með litla áhugahvöt.

Fólk á ekkert að vera að fönndra ... í glerlist eða leir ... það er ekki starfsendurhæfing á meðan við erum að sjá bestu mætinguna í þessi skapandi úrræði.
(Sunna, einstaklingsviðtal).

Hugmyndafræði valdeflingar bar alla jafna á góma og viðmælendur töldu mikilvægt að kortleggja styrkleika fólks og efla trú þeirra á eigin getu. Sumar stöðvar nýttu einnig nálgun hugrænnar atferlismeðferðar og lausnamiðaða nálgun þar sem notendur voru aðstoðaðir við að finna lausnir sem hæfðu hverjum og einum. Sumum fannst endurhæfingaráætlunin sem þeim var uppálagt að fylgja af þjónustukaupanda ekki alltaf nægilega sniðin að notandanum.

Svo leggur sérfræðingur til að þessi einstaklingur fari í sálfræðiviðtöl ... og svo er eitthvað allt annað sem kemur upp ... ég þarf að koma með mjög góðan rökstuðning fyrir því að þessi aðili þurfi ekki sálfræðiviðtöl. ... Það eru þessar svona reglur sem mér finnst ekki vera skjólstaðingsmiðaðar.
(Elín í rýnihópi 3).

Einhverjum viðmælendum fannst meira svigrúm til að vinna einstaklingsmiðað og efla vald fólks þegar málaflokkurinn var hjá ríkinu. Stundum voru farnar óhefðbundnar leiðir, t.d. þegar notanda var útveguð þjónusta viðskiptafræðings í stað sálfræðings eins og boðað hafði verið.

Þannig ég keypti þetta fyrir hann og sagði engum frá því og hann stofnaði fyrirtæki og komst sjálfur út á vinnumarkaðinn. Þetta var hans leið.
(Agnes í rýnihópi 1).

Áætlunin frá Virk gat falið í sér kröfu um að notandinn væri í virkri þjónustu á stöðinni í ákveðin tímafjölda á viku. Það fannst viðmælendum vera skortur á sveigjanleika og sumir sögðust horfa í gegnum fingur sér með slík fyrirmæli.

Samstarf

Viðmælendur töldu samstarf við Virk vera afar mikilvægt og voru almennt ánægðir með samstarfið við ráðgjafana sem hafði aukist verulega frá því sem var í upphafi. Fagfólk sumra stöðvanna sat nú stundum rýnifundi með ráðgjöfum Virk þar sem farið var yfir framvindu, endurhæfingaráætlun og stöðu einstakra notenda. Samstarfið virtist alla jafna meira og nánara á landsbyggðinni en á höfuðborgarsvæðinu enda ráðgjafarnir oft í næsta nágrenni.

Þetta er allt öðruvísi, við erum bara þarna á milli hæða eða bjallandi á milli, þannig að við hjálpumst rosalega mikið að. Við fundum reglulega með notandanum og ráðgjafa Virk, þú veist, þetta er öðruvísi umhverfi.
(Halla í rýnihópi 3).

Samstarfi við stjórnendur og sérfræðinga Virk var hins vegar oft ábótavant og viðmælendur voru ósáttir við að hafa ekki meira að segja um uppbyggingu og heildarskipulag starfsendurhæfingar.

Það er náttúrulega fínt að það sé búið að búa til einhvern strúktúr í þessum málaflokki, en hann má ekki vera bara þannig að það sé einhver ein stofnun sem í rauninni komi að allri hugmyndavinnu og leiti ekkert til þeirra sem eru að vinna úti á akri-num og hafa langa starfsreynslu
(Agnes í rýnihópi 1).

Sumir viðmælendur höfðu óskað eftir samstarfi við Virk í upphafi þegar verið var að leggja nýjar línur í málaflokknum, en ekki orðið að ósk sinni.

Stöðvarnar áttu allar í samstarfi við atvinnulífið með einum eða öðrum hætti. Í flestum tilfellum fólst samstarfið í því að vinnuveitendur gáfu notendum tækifæri til að reyna sig á vinnumarkaðinum og átta sig á eigin starfsgetu eða að samstarfið var á grundvelli vinnusamnings öryrkja. Þarna var aðgengið samt mismunandi og einna best á landsbyggðinni þar sem það gekk oftast nokkuð vel að koma á samstarfi við fyrirtæki um vinnuþrófun eða vinnusamninga.

Viðmælendur töldu samstarf við atvinnulífið mikilvægt og vonuðust til þess að aðgengi starfsendurhæfingarstöðvanna að vinnutengdum úrræðum myndi aukast í framtíðinni. Til að koma til móts við þarfir notenda með skerta starfsgetu þyrfti meiri sveigjanleika á vinnumarkaði, t.d. með því að bjóða upp á hlutastörf. Þar væri aukinn kostnaður vinnuveitenda hins vegar veruleg hindrun og því þyrfti að semja um aðkomu atvinnulífsins að starfsendurhæfingu í kjarasamningum.

Alla jafna töldu viðmælendur líka þörf á auknu samstarfi við heilbrigðiskerfið og félagsþjónustuna. Faglegt samstarf á öllum vígstöðvum væri nauðsynlegt þar sem ólíkir aðilar sameinuðu krafta sína og þekkingu notendum til framdráttar.

Við erum í raun og veru öll í sama liði, alveg sama hvar við vinnum ... erum öll með það að markmiði að hjálpa þeim sem standa höllum fæti aftur út á vinnumarkaðinn. Ég held að hún sé oft vannýtt, þekkingin sem býr í þessum stóra hópi, ég myndi vilja sjá meira samráð innan þessa hóps (Jóhanna í rýnihópi 3).

Árangur

Viðmælendur töldu árangur starfsendurhæfingar almennt vera góðan og að henni lokinni færi í það minnsta helmingur notenda í vinnu eða nám eða væri í markvissri atvinnuleit. Skilgreining viðmælenda á árangri einskorðaðist samt ekki við vinnutengdan árangur, heldur var hún töluvert víðari og birtist í aukningu á lífsgæðum, sjálfstrausti og almennri færni auk betri heilsu, en allt ýtti þetta undir möguleika fólks til þátttöku á vinnumarkaði.

Hlutföllin, ætli það sé ekki alveg 60% sem eru þokkalega vel á veg komnir og komast með lítilli fyrirhöfn út að vinna. Þetta er bara prófsteinninn í rauninni á það hvort þeir komast út að vinna eða ekki (Lilja í rýnihópi 1).

Viðmælendur töldu áhugahvöt notandans vera lykilatriði til að ná árangri. Þá þyrfti fólk líka mislangan tíma til að ná markmiðum sínum, en þar væri ekki gefið nægjanlegt svigrúm af hálfu þjónustukaupandans sem pressaði á að ná árangri á sem skemmstum tíma. Þá voru viðmælendur sammála um að tryggingakerfið hefði töluverð áhrif á áhugahvöt ákveðins hóps þar sem sumir notendur hefðu meiri tekjur af því að vera á lífeyri frá ríkinu heldur en á vinnumarkaði. Þannig drægi kerfið sem slíkt úr árangri og stuðlaði að örorku. Þetta átti sérstaklega við um notendur með enga fagmenntun og börn á framfæri því barnalífeyrinn hækkaði framfærsluna svo um munaði. Starfsfólkið lenti því oft í verulegri klemmu með að taka ákvörðun um í hvaða farveg skyldi vísa sumum notendum.

Þetta er mjög erfitt að tala um opinberlega sem fagmaður, því ekki ætlum við að fara að benda ... einstæðum mæðrum á það að miðað við að vera með tvö, þrjú og fjögur börn á framfæri þá sé hún mun tekjuhærri heldur en í lágláunastarfi á almennum vinnumarkaði.

(Jóhanna í rýnihópi 3).

Sérstaklega þótti slæmt þegar framfærslulífeyririnn væri tekinn af ungu fólki sem var komið á nokkuð gott skrið í starfsendurhæfingunni.

Svo er það líka þegar þau, ungu krakkarnir, eru komin af stað og farin að sjá von er framfærslugrunnurinn tekinn. Þau eru rétt að byrja að læra að lifa upp á nýtt, bjarga sér og eiga trú á það góða í lífinu, og það er svo mikil hætta á að þau bara falli aftur á sama stað. Þetta finnst mér vera svolítið röng áhersla, sérstaklega fyrir þennan hóp, vegna þess að þarna á maður að fjárfesta, fjárfesta í þessum ungu krökkum og gefa þeim þann tíma sem hægt er.

(Agnes í rýnihópi 1).

UMRÆÐA

Niðurstöður rannsóknarinnar varpa ljósi á þær breytingar sem orðið hafa á aðstæðum og þjónustu starfsendurhæfingarstöðva undanfarin ár. Dregið hefur úr sjálfstæði stöðvanna og aðgengi að þjónustu þeirra þrengst. Stærsti notendahópurinn er fólk með geðræna erfiðleika og vandamál frá stoðkerfi og þar á meðal er allstór hópur ungs fólks sem hefur litla menntun og takmarkaða reynslu af vinnumarkaði. Starfsfólk stöðvanna leggur sig fram við að veita heildstæða og einstaklingsmiðaða þjónustu til að auka færni notenda og möguleika á betra lífi, en rekur sig þar á ýmsar

hindranir, bæði einstaklingsbundnar og kerfislegar.

Samkvæmt lögum skal tryggja öllum sem það þurfa atvinnutengda starfsendurhæfingu að uppfylltum þeim skilyrðum að viðkomandi hafi vottaðan heilsuþrest, stefni á þátttöku á vinnumarkaði, sé að mati fagadila hjá Virk fær um að taka þátt í starfsendurhæfingu og að hún sé líkleg til að skila árangri (Lög nr. 60/2012). Viðmælendur voru meðvitaðir um að ekki allir fá brautargengi hjá Virk og höfðu áhyggjur af þeim hópi. Ekki er vitað hversu stór hópur uppfyllir ekki skilyrði laganna, en árið 2015 enduðu 36% þeirra sem sótt var um starfsendurhæfingu fyrir ekki í þjónustu á vegum Virk af ýmsum ástæðum (Ingibjörg Loftsdóttir, 2016).

Algengustu ástæður óvinnufærni voru geðraskanir og stoðkerfisvandamál sem er dæmigert fyrir notendur í starfsendurhæfingu í öðrum vestrænum löndum (OECD, 2012; Johanson og Bejerholm, 2017). Ungum notendum með fjölþættan vanda hafði fjölgað, en þeir áttu alla jafna erfitt með daglega rútínu sem dró verulega úr árangri þeirra í starfsendurhæfingunni. Þetta er í samræmi við niðurstöður Kristínar Siggeirsdóttur og félaga (2016) þar sem yngra fólkinu vegnaði oft verr en því eldra og var auk þess líklegra til þess að hætta í endurhæfingunni. Skortur á atvinnuþátttöku og örorka meðal ungs fólks í vestrænum löndum hefur aukist undanfarin ár og rannsóknir hafa sýnt að skortur á menntun, slæm félagsleg staða og lítið stuðningsnet hafa þar afgerandi áhrif (Hansen og Ingebrigtsen, 2008; Myhr o.fl., 2016). Samkvæmt niðurstöðum þessarar rannsóknar virðist þetta einnig vera tilfellið hér á landi og því mikilvægt að beina sérstakri athygli að þessum þáttum. Þar hefur reyndar nýlega litið dagsins ljós athyglisvert nýsköpunarverkefni þar sem gervigreind er notuð m.a. til að nema áhrifaþætti sem hindra árangur starfsendurhæfingar (Kristín Siggeirsdóttir, Ragnheiður D. Brynjólfssdóttir, Sæmundur Ó. Haraldsson, Ómar Hjaltason og Vilmundur Guðnason, 2019).

Niðurstöður rannsóknarinnar benda einnig dregið til að starfsfólk starfsendurhæfingarstöðva vinni í anda endurhæfingarhugsjónarinnar með heildarsýn og virðingu fyrir sérhverjum einstaklingi að leiðarljósi (World Health Organization, 2011). Í slíku starfi er þverfagleg samvinna grundvallaratriði og hún þarf að vera jafnt innan stöðvanna sjálfra sem út fyrir þær. Niðurstöðurnar benda til að samstarf við Virk sé stundum

af skornum skammti, sér í lagi þegar kemur að almennri áherslu í málaflóknum þó samstarf um málefni einstakra notenda sé að aukast. Viðmælendur töldu sérstaklega mikilvægt að þær stofnanir sem koma að starfsendurhæfingu vinni saman og sömu áherslur er að finna hjá bæði notendum og fagaðilum í rannsókn Guðrúnar Hannesdóttur (2009).

Niðurstöðurnar sýna sterka samsvörun við notendamiðaða þjónustu (Scholl, Zill, Härtner og Dirmaier, 2014; Andreassen, 2018). Viðmælendur sinntu starfi sínu af hugsjón og með þarfir notandans í fyrirrími og sumir gengu nokkuð langt til að vera trúir þessari sannfæringu sinni. Notendamiðuð þjónusta er þó ekki eingöngu háð samskiptum fagfólks og notenda því vinnulag stofnana og stjórnsýslukerfa ræður gjarnan úrslitum um möguleika fagfólks til að starfa samkvæmt þeirri sýn (Scholl o.fl., 2014). Skýrt dæmi um slíkt í þessari rannsókn var hvernig áætlanir frá Virk voru ekki endilega sniðnar að þörfum notandans og úrræðin sem mælt var með gjarnan fyrirfram ákveðin og rútínubundin. Tímaraminn sem gefinn var reyndist líka oft of þröngur en samkvæmt niðurstöðum Kristínar Siggeirsdóttur og félaga (2016) var meðaltími þeirra sem náðu góðum árangri í starfsendurhæfingu hátt í tvö ár.

Á flestum stöðvunum var áhersla á valdeflingu notenda enda er hún hjartað í notendamiðaðri þjónustu og rannsóknir hafa sýnt að hún getur leitt til aukins sjálfs-trausts, bjartsýni og tilfinningarinnar um að vera við stjórn (Porter o.fl., 2018). Það er hins vegar ákveðin mótsögn í því að á sama tíma og fagfólkið vann að því að auka vald notenda upplifði það sjálft ákveðið valdaleysi vegna miðstýringar og boða að ofan. Þjónustukaupandinn hafði valdið og auðinn og stýrði líka hverjum var vísað inn á starfsendurhæfingarstöðvarnar. Slíkt valdaleysi getur haft neikvæð áhrif á heilsu og líf fólks (Porter og Bejerholm, 2018) og í rannsókninni voru dæmi um að fagfólk hætti störfum vegna aukins álags og streitu.

Íhlutunin sem notendum stóð til boða innan stöðvanna sjálfra eða hjá aðilum utan þeirra fólst gjarnan í ýmsum heilsuefandi úrræðum og faglegum stuðningi. Þessi nálgun verður að teljast til hefðbundinnar endurhæfingar (Porter o.fl., 2018; Rinaldi o.fl., 2010) með áherslu á að styrkja notandann sjálfan og draga þannig úr neikvæðum áhrifum heilsu á atvinnuþátttöku hans. Lítið virtist vera um hina óhefðbundnu leið (Porter og Bejerholm, 2018; Porter o.fl.,

2018; Rinaldi o.fl., 2010) þar sem raunverulegt vinnuumhverfi var nýtt í eflandi tilgangi ef frá eru talin þau tilvik þar sem atvinnurekendur tóku við notendum í vinnuþrófun. Rannsóknir hafa samt sýnt að sú aðferð er alla jafna töluvert árangursríkari en hefðbundin endurhæfing, sér í lagi fyrir notendur með geðraskanir sem voru hér stærsti hópurinn (Markussen og Røed, 2014).

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna skýrt hvernig félagslegar og fjárhagslegar aðstæður notenda höfðu áhrif á áhugahvöt og árangur þeirra í starfsendurhæfingunni. Starfsfólkið gat líka auðveldlega lent í klemmu með í hvaða farveg skyldi beina þeim. Róttin að þessu áhugaleysi lá oftast í framfærslukerfinu þar sem ákveðinn hópur hafði lítinn sem engan fjárhagslegan ávinnning af því að snúa aftur til vinnu. Þessi staðreynd kemur glögglega í ljós í bæði skýrslu Félagsvísindastofnunar (Guðný Bergþóra Tryggvadóttir o.fl., 2016) og rannsókn Kristínar Siggeirsdóttur og félaga (2016) þar sem það að hafa einhverjar tekjur til viðbótar við lífeyrinn hafði langmesta forspárgildið fyrir endurkomu til vinnu. Erlendar rannsóknir sýna einnig skýr tengsl þarna á milli (Cancelliere o.fl., 2016). Umræður um breytingar á framfærslukerfinu hafa lengi verið á teikniborðinu (Sigurður Thorlacius o.fl., 2005; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005; Forsætisráðuneytið, 2007) og niðurstaðan er ævinlega sú sama, þ.e. að hið flókna framfærslukerfi sé þröskuldur í starfsendurhæfingu og yti fólk óeðlilega snemma út í að sækja um örorkubætur. Þetta er í fullu samræmi við sjónarmið þátttakenda í þessari rannsókn og við niðurstöður erlendra rannsókna á tengslunum milli atvinnuþátttöku og aðstæðna fólks (Myhr o.fl., 2016, Momsen o.fl., 2018). Til að vinna bug á þessum vanda og koma í veg fyrir ótímabæra örorku er nauðsynlegt að koma á viðtæku samstarfi milli ólíkra stofnana og stjórnsýslukerfa.

Helsta takmörkun rannsóknarinnar er að viðmælendur voru fulltrúar fyrir afmarkaðan hóp fagaðila sem koma að starfsendurhæfingu hér á landi og það dregur úr yfirfærslugildi niðurstaðna. Í framhaldinu væri áhugavert að fá innsýn í viðhorf sérfræðinga og ráðgjafa Virk til stöðu og þróunar starfsendurhæfingar auk þess að kanna til hlítar hugmyndir notandanna sjálfra um hvernig best megi styðja þá til aukinnar atvinnuþátttöku.

Þakkarorð

Greinarhöfundar þakka öllum þeim er lögðu rannsókninni lið. Sérstakar þakkir fá þeir starfsmenn starfsendurhæfingarstöðva sem deildu reynslu sinni og viðhorfum til starfsendurhæfingar á Íslandi.

HEIMILDIR

- Andreassen, T. A. (2018). Service user involvement and repositioning of healthcare professionals: A framework for examining implications of different forms of involvement. *Nordisk velfærdsforskning: Nordic Welfare Research*, 3(1), 58–69. doi:10.18261/issn.2464-4161-2018-01-06
- Anna Sigríður Einarsdóttir. (2013). *Árangur náms- og starfsendurhæfingar. Tengsl við trú á eigin getu til náms- og starfsákvörðunartöku* (lokaverkefni til MA-gráðu í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/14916>
- Bernitz, B. K., Grees, N., Randers, M. J., Gerner, U. og Bergendorff, S. (2013). Young adults on disability benefits in 7 countries. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(12), 3–26. doi:10.1177/1403494813496931
- Cancelliere, C., Donovan, J., Stockendahl, M. J., Biscardi, M., Ammendolia, C., Myburgh, C. og Cassidy, J. D. (2016). Factors affecting return to work after injury or illness: Best evidence synthesis of systematic reviews. *Chiropractic & Manual Therapies*, 24(1), 24–32. doi:10.1186/s12998-016-0113-z
- Charmaz, C. (2014). *Constructing grounded theory* (2. útgáfa). London: Sage.
- Denzin, N. K. og Lincoln, Y. S. (ritstjórar). (2005). *The Sage handbook of qualitative research* (3. útgáfa). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Forsætisráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar*. Sótt af <https://www.stjornarradid.is/media/forsætisraduneyti-media/media/frettir/alitogtillogur.pdf>
- Gils Guðmundsson. (1988). *SÍBS bókin, 50 ár, 1938-1988*. Reykjavík: Ísafold.
- Guðný Bergþóra Tryggvadóttir, Hrafnhildur Snæfríðar og Gunnarsdóttir og Ásdís Aðalbjörg Arnalds. (2016). *Staða ungs fólks með örorku- eða endurhæfingarlífeyri*. Sótt af https://www.greining.is/static/files/2016/skyrsla_ungt_folk_ororka_endurhaef_2016.pdf
- Guðrún Hannesdóttir. (2009). *Til mikils er að vinna: Starfsendurhæfing, stefna og leiðir til virkni og þátttöku í samfélaginu* (lokaverkefni til MA-gráðu í félagsfræði við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/2984>
- Guðrún Sigurjónsdóttir. (2014). *Tengslanet í opinberri stjórnsýslu og lýðræðisleg ábyrgð: Stjórnsýsluleg staða Virk-starfsendurhæfingar-sjóðs og áhrif hennar á lýðræðislega ábyrgð* (lokaverkefni til MPA-gráðu í opinberri stjórnsýslu við Félagsvísindasvið Háskóla Íslands). Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/19669>

- Halldór S. Guðmundsson. (2012). Starfsendurhæfing, virkni og aðlögun. Í Guðný Björk Eydal og Stefán Ólafsson (ritstjórar), *Þróun velferðarinnar 1988-2008* (bls. 213–230). Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.
- Halldór S. Guðmundsson, Atli Hafþórsson, Bryndís Elfa Valdemarsdóttir, Kristján Már Magnússon og Guðný Björk Eydal. (2010). *Áhrif starfsendurhæfingar á fátækt, félagslega einangrun og virkni: Rannsókn meðal þátttakenda í Starfsendurhæfingu Norðurlands*. Sótt af <http://hdl.handle.net/1946/7678>
- Hansen, H. T. og Ingebrigtsen, T. (2008). Social class and sickness absence in Norway. *Acta Sociologica*, 51(4), 309–327. doi:10.1177/0001699308097376
- Helgi Tómasson. (1936, 13. janúar). *Vinnulækningar* [ágríp af erindi fluttu í Læknafelegi Reykjavíkur]. Reykjavík: Án útgefanda.
- Ingibjörg Loftsdóttir. (2016). Frá beiðni læknis til þjónustu ráðgjafa Virk. *Ársrit um starfsendurhæfingu, 2016*, 26–27.
- Ingibjörg Þórhallsdóttir. (2010). Vinnan skapar manninn: Endurkoma til vinnu eftir veikindi eða slys. *Tímarit hjúkrunarfræðinga*, 86(5), 44–50.
- Johanson, S. og Bejerholm, U. (2017). The role of empowerment and quality of life in depression severity among unemployed people with affective disorders receiving mental healthcare. *Disability and Rehabilitation*, 39(18), 1807–1813. doi:10.1080/09638288.2016.1211758
- Kristín Siggeirsdóttir, Ragnheiður Dóra Brynjólfsdóttir, Sæmundur Óskar Haraldsson, Sigurður Viðar, Emanúel Geir Guðmundsson, Jón Hjalti Brynjólfsson, . . . Vilmundur Guðnason. (2016). Determinants of outcome of vocational rehabilitation. *Work*, 55(3), 577–583. doi:10.3233/WOR-162436
- Kristín Siggeirsdóttir, Ragnheiður D. Brynjólfsdóttir, Sæmundur Ó. Haraldsson, Ómar Hjaltason og Vilmundur Guðnason. (2019). Nýsköpun: Getur gervigreind gert endurhæfingu skilvirkari? *Læknablaðið*, 105(6), 277–282. doi:10.17992/lbl.2019.06.236
- Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða nr. 60/2012.*
- Lög um málefni fatlaðs fólks nr. 59/1992.*
- Markussen, S. og Røed, K. (2014). The impact of vocational rehabilitation. *Labour economics*, 31(6), 1–13. doi:10.1016/j.labeco.2014.08.001
- Momsen, A. H., Stapelfeldt, C. M., Rosbjerg, R., Escorpizo, R., Labriola, M. og Bjerrum, M. (2018). International classification of functioning, disability and health in vocational rehabilitation: A scoping review of the state of the field. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(2), 241–273. doi:10.1007/s10926-018-9788-4
- Myhr, A., Haugan, T., Espnes, G. A. og Lillefjell, M. (2016). Disability pensions among young adults in vocational rehabilitation. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 26(1), 95–102. doi:10.1007/s10926-018-9788-4
- OECD. (2010). *Sickness, disability and work. Breaking the barriers: A synthesis of findings across OECD countries*. doi:10.1787/9789264088856-en
- OECD. (2012). *Sick on the job? Myths and realities about mental health and work*. doi:10.1787/9789264124523-en
- OECD. (2016). *Society at a glance 2016: OECD social indicators*. doi:10.1787/9789264261488-en
- Oortwijn, W., Nelissen, E., Adami, S., van den Heuvel, S., Geuskens, G. og Burdorf, L. (2011). *Health of people of working age – Summary report*. doi:10.2772/6386
- Porter, S. og Bejerholm, U. (2018). The effect of individual enabling and support on empowerment and depression severity in persons with affective disorders: Outcome of a randomized control trial. *Nordic Journal of Psychiatry*, 72(4), 259–267. doi:10.1080/08039488.2018.1432685
- Porter, S., Lexén, A., Johanson, S. og Bejerholm, U. (2018). Critical factors for the return to work process among people with affective disorders: Voices from two vocational approaches. *Work*, 60(2), 221–234. doi:10.3233/WOR-182737
- Rinaldi, M., Perkins, R., McNeil, K., Hickman, N. og Singh, S. P. (2010). The individual placement and support approach to vocational rehabilitation for young people with first episode psychosis in the UK. *Journal of Mental Health*, 19(6), 483–491. doi:10.3109/09638230903531100
- Ríkisendurskoðun. (2012). *Atvinnutengd starfsendurhæfing* [skýrsla til Alþingis]. Reykjavík: Höfundur.
- Sánchez, P. M. D., Wind, H., Sluiter, J. K. og Frings-Dresen, M. H. W. (2011). What promotes sustained return to work of employees on long-term sick leave? Perspective of vocational rehabilitation professionals. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 37(6), 481–493. doi:10.5271/sjweh.3173
- Scholl, I., Zill, J. M., Härter, M. og Dirmaier, J. (2014). An integrative model of patient-centeredness – A systematic review and concept analysis. *PLoS ONE* 9(9), 1–9. doi:10.1371/journal.pone.0107828
- Sigurður Thorlacius, Guðmundur Hilmarsson, Gunnar Kr. Guðmundsson, Hrafn Magnússon, Ragnar Árnason, Sigurður P. Sigmundsson og Þór G. Þórarinnsson. (2005). *Lokaskýrsla starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi*. Sótt af https://www.lifeyrismal.is/static/files/old/Skyrsla_um_starfsendurhafingu.pdf
- Sóley S. Bender. (2013). Samræður í rýnihópum. Í Sigríður Halldórsdóttir (ritstjóri), *Handbók í aðferðafræði rannsóknna* (1. útgáfa, bls. 299–312). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.
- Swanson, S. J. og Becker, D. R. (2011). *Supported employment: Applying the individual placement and support (IPS) model to help clients compete in the workforce* (2. útgáfa). Minnesota: Hazelden.
- Tryggingastofnun. (2015). *Greining á orsök örorku eftir sjúkdómflokkum árið 2015*. Sótt af https://www.tr.is/media/toftraedigreining/Helsta-orsoek-ororku-efrir-sjukdomaflokkum_2015.pdf
- Tryggingastofnun. (2016). *Ársskýrsla og staðtölur 2016*. Sótt af <https://www.tr.is/media/skyrslur-tr/Arsskyrsla-TR-2016.pdf>
- Tryggingastofnun. (2018). *Örorkulífeyrisþegar, skipting eftir kyni og aldursbili* [tafla]. Sótt af <https://qlik.capacent.is/extensions/TRS21-22/TRS21-22.html>
- Trygvi Þór Herbertsson. (2005). *Fjölgun öryrkja á Íslandi: Orsakir og afleiðingar*. Sótt af https://www.stjornarradid.is/media/velferdarraduneyti-media/media/Skyrslur/Fjolgung_oryrkja_-_orsakir_og_afleiingar.pdf
- Vigdís Jónsdóttir. (2013). Aukið hlutverk og skýr sýn. *Ársrit um starfsendurhæfingu*, 2013, 4–15.
- Vigdís Jónsdóttir. (2015). Árangur og velferð. *Ársrit um starfsendurhæfingu*, 2015, 6–18.
- World Health Organization. (2011). *World report on disability*. Sótt af http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf



HRAFNISTA

Laugarás | Hraunvangur | Boðarþing
Nesvellir | Hlévangur | Ísafold
Sléttuvegur | Skógarbær