

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, aðlaga 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 málaflöknum 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 (Tompa, 2013).

Tengsl færni og fötlunar við heilsu eru útskýrð í Alþjóðlega flokkunarkerfinu um færni, fötlun og heilsu (International Classification of Functioning Disability and Health [ICF]). Færni (e. functioning) endurspeglar jákvætt samspil heilsu og aðstæðna sem samanstanda af umhverfi og einstaklingsbundnum þáttum. Færni birtist í þremur víddum, sem líkamsstarfsemi/líkamsbygging, athafnir og þátttaka. Fötlun (e. disability) lýsir hins vegar færni 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 færni 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 atvinnurekanda 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 málaflökknum 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; Velferðaráðuneytið, 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 mismunur 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 nánu 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 (Halonen 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.

## ADFERÐ

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 tilgangsráttak (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.

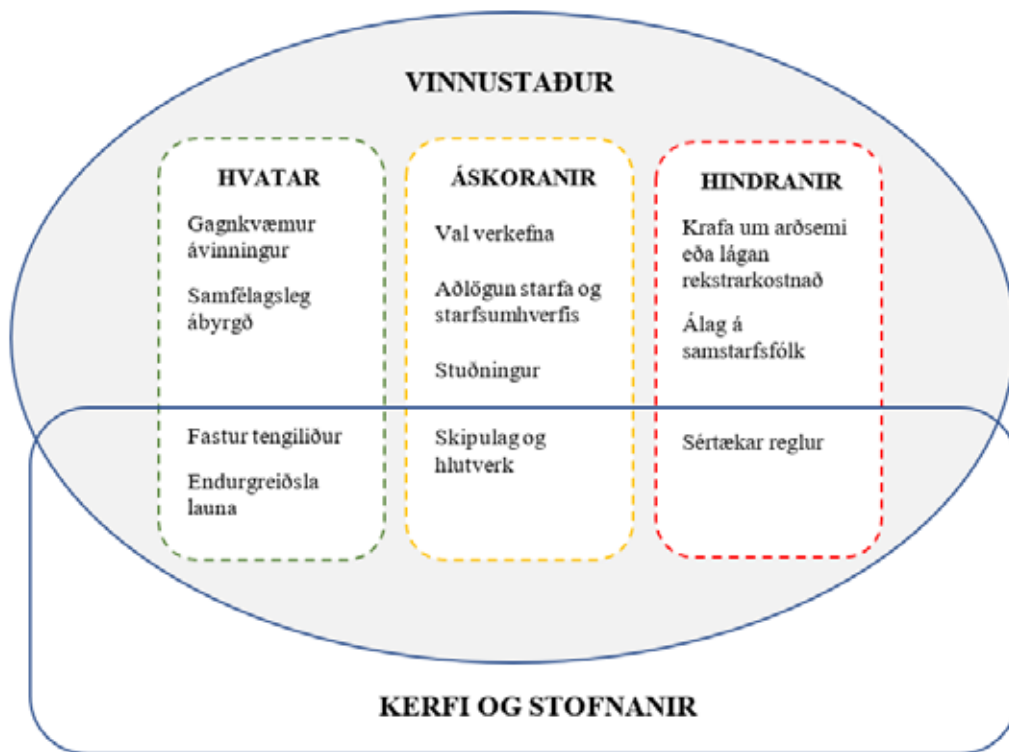
Gagnagreining fór fram samhliða gagnasöfnuninni og leiddi fyrsti höfundur greininguna í nánu samstarfi við meðrannsakendur. Gögnin voru fyrst öll lesin yfir til að fá af þeim heildarmynd. Í upphafskóðuninni var hvert viðtal kóðað ítarlega (e. line-by-line coding) til að opna gögnin upp. Markviss kóðun 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 stjórnendum að bjóða fólki með skerta starfsgetu vinnu við hæfi og aðlaga verkefnið 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 reynt vel og sýnt vinnustaðnum hollustu. Sama gildi um starfsfólk sem þeir töldu líklegra 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 stutt 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 lykllinn 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 þúsla 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 mönnum 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 þeir 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 tilheyra 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 starfseminni 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, aðlaga 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 framur 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 finnst auðveldara að styðja við starfsfólk með líkamlegar skerðingar en þegar ástæðurnar eru af geðrænum toga (Vossen o.fl., 2017). Hér gæti 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 samfellu 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). *Fötunarstjórnun á vinnustað*:

Viðmiðunarrelgur ILO (Alþýðusamband Íslands þýddi). [https://www.asi.is/media/6366/samsett\\_prufa.pdf](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. *Iðjubjálfinn*, 40(1), 6-13. [http://www.ii.is/media/idjuthjalfinn/Idjuthjalfinn\\_NOV\\_2019\\_vef.pdf](http://www.ii.is/media/idjuthjalfinn/Idjuthjalfinn_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 iðjubjálfun: Fagþróun, hugmyndafræði og hagnýtt gildi. *Iðjubjálfinn*, 34(1), 9-17. [http://www.ii.is/media/idjuthjalfinn/idjuthjalfinn\\_2013.pdf](http://www.ii.is/media/idjuthjalfinn/idjuthjalfinn_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/vinumarkadur/oryrkjar-a-islenskum-vinumarkadi/>

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). *Fjöldapróun örorkulífeyrisþega á Íslandi 2008–2030*. <https://www.obi.is/static/files/skjol/pdf-skyrslur/2019-09-skyrsla-fjo-ldathro-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](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-starfskjar/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/rettindi-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/upplýsingar>
- VIRK. (2018). *Ársrit um starfsendurhæfingu 2018* [Þjónustuaðilar, bls. 57-59]. [https://www.virk.is/static/files/virk-a-9568-rsrit-2018\\_lokaskjal.pdf](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/](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.

## IÐJUÞJÁLFAFAR Í DAGSINS AMSTRÍ

