



Aftur út á vinnumarkað!

Námsráðgjöf og starfsendurhæfing
fólks sem hverfur af vinnumarkaði
vegna veikinda eða slysa

Ragnhildur L. Guðmundsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf

Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Aftur út á vinnumarkað!
Endurhæfing

Ragnhildur L. Guðmundsdóttir

Lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf

Leiðbeinandi: Guðbjörg Vilhjálmsdóttir

Félags- og mannvísindadeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
júní 2015

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA-gráðu í Náms- og starfsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi réttihafa.

© Ragnhildur L. Guðmundsdóttir. 2015

Reykjanesbær, Ísland 2015

Útdráttur

Þessi rannsókn snýr að því að skoða hvað gerist í lífi fólks þegar það hverfur af vinnumarkaði og hvaða leiðir fólk hefur til endurhæfingar og til þess að komast á ný út á vinnumarkaðinn. Hugmyndafræðin sem er að baki endurhæfingu er valdefling. Með valdeflingu er átt við þjónustu sem er á forsendum ráðþegans; notandinn stýrir ferðinni. Þessi rannsókn er eigindleg og notast er við veltiúrtak þar sem einn viðmælandi bendir á annan líklegan viðmælanda. Rannsóknin beinist að því að reyna að svara því hvaða möguleika einstaklingar hafa varðandi endurhæfingu og hvaða væntingar þeir hafa varðandi stöðu sína í framtíðinni þ.e. þátttöku á vinnumarkaði. Megin niðurstöður voru þær að nauðsynlegt er að setja upp miðlægan gagnagrunn þar sem einstaklingar geta fengið upplýsingar á einum stað um allar þær þjargir sem þeim standa til boða. Stjórnvöld þurfa að bæta tryggingakerfið til þess að jafna stöðu einstaklinga varðandi menntun, hvort heldur bóknám eða starfsnám. Að geta sótt sér menntun og þá starf við hæfi er líklegt til þess að bæta félagslega og efnahagslega stöðu þessa hóps.

Abstract

The aim of this study is to see what happens in the lives of young people when they disappear from the labor market and what it means to rehabilitate and to re-enter the labor market. The ideology behind rehabilitation is empowerment. Empowerment means that the client's rehabilitation is based on his own term; the client has authority of his own rehabilitation. This study is a qualitative one using a rolled sample to find participants. One interviewer points out another likely recipient. The research is aimed to try to answer what potential individuals have regarding rehabilitation and what expectations they have for their participation on the labor market. The main conclusions were that, it is necessary to set up a central database where people can get information in one place for all the resources that are available to them. Governments also need to improve their health insurance in order to guarantee equal status for their education, whether it is an academic or a vocational one. To receive an education and suitable employment is likely to improve the social and economy status of this group.

Formáli

Að missa heilsuna varanlega eða tímabundið er áfall fyrir þá einstaklinga sem verða fyrir slíku. Rannsakandi hefur persónulega reynslu af því, en viðkomandi varð fyrir slysi á vinnustað á sautjándá ári sem leiddi til 60% örorku og krafðist þess að rannsakandi tileinkaði sér önnur vinnubrögð en áður þ.e. endurskoðaði framtíðaráform varðandi störf. Þegar kom að því að velta fyrir sér framtíðarmöguleikum á vinnumarkaði var ljóst, að það eina sem var í stöðunni var að sækja sér menntun við hæfi.

Rannsakandi hóf nám í framhaldsskóla árið 1984 og tók námið á löngum tíma meðfram barneignum og heimilisstörfum auk ýmissa starfa við hæfi á vinnumarkaði. Árið 1995 hóf rannsakandi nám við Háskóla Íslands og þurfti þá að nýta sér námslán frá Lánasjóði Íslenskra Námsmanna. Eftir framhaldsnám og endurmenntun þá velti rannsakandi því fyrir sér, hvað hefði gerst ef örorkulífeyrisþegi gæti ekki unnið við þau störf sem hann var búinn að mennta sig til? Hugsanlega væri öryrkinn í verri stöðu en áður þegar við bættust útgjöld vegna námslána.

Þessi rannsókn er 30 ECTS lokaverkefni í Náms- og starfsráðgjöf en áður hafði höfundur lokið diplómu í sömu grein. Vinna við verkefnið hófst haustið 2010 en vegna óviðráðanlegra aðstæðna var ekki unnt að ljúka verkefninu fyrir en nú.

Í verkefninu reyndi rannsakandi að hafa til hliðsjónar fyrri nám, náms- og starfsráðgjöf, félagsfræði og kennsluréttindanám, reyndi að tengja saman þessa þræði þekkingar í þetta verkefni sem snýr að félagslegum veruleika fólks, menntun og ráðgjöf við einstaklinga sem vilja fá hjálp til sjálfshjálpar.

Viðmælendum mínum þakka ég fyrir þátttökuna en þeir veittu rannsakanda innblástur við verkefnið. Leiðbeinanda mínum, Guðbjörgu Vilhjálmsdóttur, þakka ég fyrir leiðsögn og hlýju á þessari vegferð minni. Fjölskyldu minni þakka ég stuðning og þolinmæði sem hún hefur sýnt gagnvart námi mínu.

Efnisyfirlit

Útdráttur	3
Abstract	4
Formáli	5
Inngangur	7
1.1 Starfsendurhæfing.....	8
1.1.1 Skilgreining endurhæfingar	9
1.1.2 Brotthvarf af vinnumarkaði	9
1.1.3 Stefna og framkvæmd starfsendurhæfingar.....	10
Vinnumarkaður.....	12
1.2 Atvinnumissir	12
1.3 VIRK Starfsendurhæfing	17
1.3.1 Starfsendurhæfingarúrræði	20
1.4 Náms- og starfsráðgjöf	23
1.4.1 Kenningar	23
1.4.2 Ráðgjafartækni.....	38
Aðferðafræði	39
1.5 Rannsókn	39
1.6 Þátttakendur	39
1.7 Mælitæki.....	40
1.8 Hugsanleg vandamál og siðferðileg álitamál.....	42
1.9 Mikilvægi rannsóknarinnar.....	42
Niðurstöður.....	42
1.10 Sjálfsmynd	43
1.11 Menntun.....	45
1.12 Félagsleg staða.....	47
1.13 Áhugamál.....	49
1.14 Væntingar um framtíðina.....	49
1.15 Samskipti við Tryggingarstofnun Ríkisins	50
1.16 Áföll í æsku	53
1.17 Endurhæfing	54
Umræða.....	56
Heimildaskrá	59
Spurningalisti	64

Inngangur

Reynsla rannsakanda á því hvað fólst í því að verða öryrki og þurfa að skoða stöðu sína með tilliti til þess að verða virkur á vinnumarkaði vakti áhuga á að skoða stöðu og virkni annarra í sömu sporum. Áhugi rannsakanda beindist í átt til þeirra sem eru örorkulífeyrisþegar, varanlega og eða tímabundið og þá að velja því fyrir sér, hvernig væri hægt að koma til móts við þennan hóp er varðar nám og störf við hæfi. Að hverfa af vinnumarkaði er flestum sem reyna, áfall og því mikilvægt að auðvelda einstaklingunum að ná áttum varðandi náms- og starfsferil.

Til þess að komast að því hvert hugur þessa hóps stefnir og hvernig reynslu hópurinn hefur af þjónustu stofnunnar eins og Tryggingastofnunnar Ríkisins (TR) þá ákvað rannsakandi að gera eigindlega rannsókn og ræða við skjólstæðinga kerfisins um þeirra upplifun og hvernig þjónustu þeir vildu fá auk þess að skoða hvaða leiðir væru þeim færar til menntunnar. Rannsakandi reyndi að afla svara varðandi möguleika þeirra sem komnir eru á varanlega örorku að komast á ný út á vinnumarkað, hvaða leiðir honum eru færar og hvaða áhrif hann getur haft á eigin endurhæfingu.

Rannsakandi vildi einnig fá upplýsingar um hvaða væntingar þessi hópur hefur varðandi stöðu sína í kjölfar örorkumats eða endurhæfingarmats.

Hver var staða ráðþega áður en til mats kom, hvernig er núverandi staða og hvernig getur einstaklingsmiðuð/notendastýrð þjónusta bætt stöðu ráðþegans.

Með rannsókninni vildi rannsakandi einnig skoða hvort og þá hvers konar endurhæfing stæði öryrkjum og öðru ungu fólki á aldrinum 18 – 35 ára til boða. Annars vegar er um að ræða einstaklinga sem fá örorkulífeyri frá TR en það eru fastar mánaðarlegar greiðslur og hins vegar eru einstaklingar sem njóta endurhæfingarlífeyris sem eru tímabundnar mánaðartekjur en einstaklingar geta fengið slíkan lífeyri í allt að 18 mánuði á meðan endurhæfing fer fram (Ríkisendurskoðun, 2012). Kannað var hverjir veita slíka endurhæfingu og með hvaða hætti. Hverjir veita ráðgjöf varðandi endurhæfingu og hvernig upplýsingagjöf er um að ræða varðandi slíka þjónustu. Endurhæfing verður að miðast við þarfir og áhuga öryrkjanna. Það er því mikilvægt að öryrkjar eigi kost á að fá náms- og starfsráðgjöf fljótlega eftir örorkumat (Guðrún Sigurjónsdóttir, 2011). Margar ástæður geta verið fyrir örorku en helstu ástæðurnar geta verið, miklar kröfur á vinnumarkaði, atvinnuleysi, veikindi og slys eða meðfæddar fatlanir. Starfsendurhæfing hefur að markmiði að að búa einstaklinga, sem búa við veikindi eða fötlun, undir endurkomu á vinnumarkað.

Einstaklingurinn þarf því að öðlast eins góða líkamlega, andlega og félagslega færni og unnt er og þar eru öll þau úrræði notuð sem stuðla að virkri þátttöku hans í samfélaginu.

Einstaklingar sem hverfa af vinnumarkaði á Íslandi gera það oft vegna heilsubreysts auk slysa. Margir sem hafa glímt við langtíma atvinnuleysi hafa misst geðheilsu sína og þannig fengið örorkumat og þá tekjur frá Tryggingastofnun Ríkisins. Á allra síðustu árum hefur almannakerfið hér á landi verið að færa sig nær því norræna líkani sem er tíðkað hjá frændþjóðum okkar. Þetta norræna líkan er þó ekki alveg nákvæmlega eins alls staðar en er eins og ákveðinn hattur yfir almannatryggingakerfið. Möguleikar einstaklinganna til sveigjanlegra starfsloka er meiri í hinum norrænu löndunum en hér á landi. Í Danmörku er t.a.m. hægt að fara fyrir á eftirlaun og jafnvel hægt að minnka við sig störf og fá þá eftirlaun á móti launum. Þetta virðist raunin hjá hinum frændþjóðunum einnig þó áherslur sé mismunandi.

Örorkumat og þá örorkulífeyrir kemur ekki til sögunnar fyrir en aðrir valkostir hafa verið reyndir, að jafnaði er ekki gefið slíkt mat fyrir en önnur úrræði hafa verið reynd. Það hefur verið tilhneiging til þess að einstaklingar fái örorkumat eftir langa fjarvist frá vinnumarkaði vegna atvinnuleysis bæði hérlendis sem og í Svíþjóð en það styrkir þær rannsóknir sem sýna að brotthvarf af vinnumarkaði getur haft mikil heilsufarsleg áhrif.

Ungir öryrkjar hafa verið hlutfallslega fleiri á Íslandi en hinum Norðurlöndunum og ein af ástæðum þessa er hugsanlega sú að ekki hafi verið nægir endurhæfingarmöguleikar í boði, hefur þó dregið úr þessum mun (Stefán Ólafsson, 2005).

Í lokaskýrslu um starfsendurhæfingu (2005) kemur fram að skortur sé á samræmingu úrræða og heildaryfirsýn yfir þau úrræði sem í boði eru, sem felur í sér mikilvægi þess að safna saman upplýsingum í miðlægan gagnagrunn þar sem einstaklingar geta fundið leiðir og séð hvaða úrræði séu í boði.

Rannsóknir sýna að ef fólk hefur verið óvinnufært lengur en nokkra mánuði þá dregur fljótt úr sjálfsöryggi, sjálfsbjargarviðleitni og fótfestu á vinnumarkaði (Heilbrigðis- og tryggingarmálaráðuneytið, 2005).

1.1 Starfsendurhæfing

Áður en hægt er að fjalla nánar um endurhæfingu, hvers konar endurhæfingu og með hvaða hætti, þá þarf að skilgreina fyrst hvað það þýðir almennt að fá endurhæfingu. Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin (WHO) skilgreinir endurhæfingu sem úrræði fyrir fólk með fötlun/skerðingu. Tilgangur endurhæfingar er að gera fólki kleift að ná og viðhalda sem bestri líkamlegri, tilfinningalegri og félagslegri virkni. Einstaklingur í endurhæfingu fær í hendur

verkfæri til þess að fá aukið sjálfstæði og meiri sjálfsbjargarviðleitni, eykur færni sína til að sýna aukið frumkvæði (WHO, 2014).

1.1.1 Skilgreining endurhæfingar

Endurhæfingin felur í sér þau úrræði sem gera fötludum einstaklingum kleift að vera virkir þjóðfélagsþegnar. Í starfsendurhæfingu felst að mati Guðrúnar Sigurjónsdóttur, læknisfræðileg endurhæfing, starfsendurhæfing og atvinnutengd endurhæfing (Guðrún Sigurjónsdóttir. 2011). Orðabók Menningarsjóðs skilgreinir örorku sem „*Mikil eða alger skerðing á starfsgetu af slysi eða veikindum, t.d. lömun*”. Orðabókin lýsir notkun hugtaksins meðal almennings í íslensku samfélagi og hægt að segja að um fremur takmarkaðan skilning sé ræða, ekki síst ef skoðuð er sú umræða sem efst er á baugi í löndunum í kringum okkur. Þessi skilgreining á örorku vísar aðallega til skerðingar á starfsgetu (Stefán Ólafsson, 2005).

Almannatryggingakerfið metur örorku eftir því hvaða starfsgetu einstaklingurinn hafi, en frá árinu 1999 hefur matið oftari verið út frá læknisfræðilegum forsendum. OECD samtökin leggja áherslu á að stjórnvöld hverfi frá þess konar mati þ.e. að miða örorku við missi starfsgetu og skoði frekar starfsgetu fatlaðra einstaklingbundna og fjölbreytta og vinni frekar að því að virkja starfsgetuna með ýmsum stuðningsaðgerðum bæði í velferðarkerfi og á vinnumarkaði (OECD, 2003). „Þannig er áherslum velferðarkerfisins breytt frá því að leggja megin áherslu á óvirka forsjá eða stuðning, með greiðslu framfærslulífeyris fyrir öryrkja (passive welfare) án nokkurs framlags þeirra, til þess að leggja áherslu á virkniaukandi aðgerðir á vinnumarkaði og í samfélaginu (active welfare) sem fela í sér að öryrkjar taki þátt í einhverri starfsemi á móti framfærslulífeyrisgreiðslum „ (Stefán Ólafsson, 2005).

Helsta hindrun ungs fólks til þess að komast af bótum og aftur út á vinnumarkað er fjárhagsstaða þeirra, hafa ekki fjárhagslega burði til þess að komast aftur í nám, hafa í mörgum tilvikum ekki möguleika á námslánum. Tryggingastofnun virðist líta svo á að ef fólk geti stundað nám, geti það stundað vinnu. Það þarf að verða keppikefli stjórnvalda að rétta þessu unga fólki hjálparhönd og styðja það til sjálfshjálpar. Þessi rannsókn hefur ekki alhæfingargildi heldur gefur aðeins vísbendingar um hvað betur mætti gera fyrir skjólstæðinga sem þurfa á endurhæfingu að halda (Læknablaðið, 2004).

1.1.2 Brotthvarf af vinnumarkaði

Fjölgun öryrkja frá síðustu aldamótum hefur verið nokkur og því er mikilvægt að komast að því hvernig mögulegt sé að virkja þá aftur út á vinnumarkaðinn (Rannveig Traustadóttir og Rice, 2007), finna hvar vandinn liggur og miða endurhæfingu út frá því.

Sterk fylgni er á milli þróunar atvinnuleysis og nýgengis örorku en það bendir til þess, að um orsakatengsl geti verið að ræða. Þeir sem búa við skerta færni vegna heilsubreysts eru líklegir til að fara fyrr af vinnumarkaðinum en aðrir þegar atvinnuleysi eykst og sækja þá um framfærslulífeyri. Að vera atvinnulaus í langan tíma getur valdið heilsubresti og veikir fjárhagslega og félagslega stöðu fólks (Læknablaðið, 2004).

Þeir sem eiga í mestri hættu á að verða atvinnulausir um lengri tíma eru einstaklingar sem eru með litla sem enga grunnþekkingu t.d. í greinum eins og stærðfræði, tungumálum og læsi. Þessum hópi þarf að hjálpa til þess að byggja upp þessa grunnfærni, hjálpa þeim að setja sér stutt markmið til að byrja með en bæta við markmiðum til lengri tíma eftir því sem sjálfstraust þeirra eflist. Atvinnuleysi til lengri tíma getur eins og áður sagði, valdið heilsubresti og hamlað því að fólk komist á ný út á vinnumarkað án aðstoðar (Isaacson, Lee F. og Brown, Duane, 2000).

Upplýsingaskortur og lítið gæðaeftirlit af hálfu hins opinbera með endurhæfingarræðum, er hindrun í vegi þeirra einstaklinga sem þurfa á slíkri þjónustu að halda til þess að komast aftur út á vinnumarkaðinn. Umræður um mikilvægi þess að bæta stöðu öryrkja hafa farið vaxandi í samfélaginu og frekari áhersla er lögð á þátttöku þeirra í samfélaginu. Þegar koma upp aðstæður þar sem stjórnvöld þurfa að draga úr útgjöldum og lækka kostnað samfélagsins í ýmsum málaflokkum, þá er nauðsynlegt að skoða hvar mögulegt sé hægt að spara. Fjöldi einstaklinga fær örorkumat og hætta þátttöku á vinnumarkaði, það er mjög mikilvægt að koma í veg fyrir slíkt brotthvarf og aðstoða fólk til þess að vera áfram á vinnumarkaði og geta séð sér farborða (Stefán Ólafsson, 2005).

1.1.3 Stefna og framkvæmd starfsendurhæfingar

Að mati skýrsluhöfunda um virkara velferðarríki, er starfsendurhæfing sundurlaus og aðstaða til að veita þjónustuna er allt of takmörkuð. Samræma þarf stefnu og framkvæmd starfsendurhæfingar, undir einni heildarstjórn í stað misvísandi forræðis margra ráðuneyta eins og nú tíðkast. Lífeyriskerfið (endurhæfingarlífeyrir) þarf að styðja í meira mæli við hæfingarferlið í velferðarkerfinu, félagsþjónustu sveitarfélaga, sem hefur tekið að sér þau verkefni er snúa að fötluðum. Almenn menntun, bæði framhaldsmenntun og háskólanám, svo og endur- og símenntun verði stórefld og betur aðlöguð að þörfum fatlaðs fólks og því þarf aukið samstarf á milli lífeyriskerfis og sveitarfélaga. Endurhæfing, þjálfun og starfs- og námsráðgjöf verði verulega aukin þannig að allir eigi greiðan aðgang að því námi sem hver og einn kys. Í endurhæfingar-/hæfingarferlinu þarf að vinna þvert á ráðuneyti, stofnanir þeirra og sveitarfélög og þarf verkaskipting að vera skýr. Æskilegt er að samhæfa skipulag

hæfingarþjónustunnar og auka afkastagetu hennar verulega. Endurskoða þarf tekjutengingu örorkubóta, hækka sjúkradagpeninga og bæta lagaákvæði um endurhæfingarlífeyri til að auka árangur hæfingarúrræða (Virðara velferðarríki, 2006).

Í málefnskrá Öryrkjabandalags Íslands (ÖBÍ) Virðara velferðarríki, Landssamtakanna Þroskahjálpar og Landssambands eldri borgara kemur fram sú sameiginlega hugmyndafræði þeirra er varðar það að endurhæfingar/hæfingar byggist á heilrænni sýn á heilbrigði. Hún á að miða að aukinni færni, virkni og þátttöku fólks í lífi og starfi. Hún kallar á gagnkvæma aðlögun manns og umhverfis og beitir margvíslegum aðgerðum sem miða að því að auka færni til að lifa og starfa. Hæfing miðar að bættum lífsgæðum með aukinni sjálfsbjargargetu og sjálfstæði. Öflugri endurhæfingu þarf að beita sem fyrst eftir að hæfni hefur tapast vegna slysa, veikinda eða annarra skerðinga á færni til vinnu eða samfélagsþátttöku.

Samkvæmt þingsályktun um framkvæmdaáætlun í málefnum fatlaðs fólks til ársins 2014 sem samþykkt var í júní 2012 er fyrst og fremst verið að skoða stöðu þess hóps sem telst með fötlun í læknisfræðilegri skilgreiningu þess orðs.

Fatlaðir samkvæmt lögum eru mun færri en öryrkjar sem margir hverjir þurfa ekki á sérhæfðri þjónustu að halda. Samkvæmt lögum og afgreiðslu kerfisins fær einstaklingur ekki þá þjónustu sem hann þarfnast vegna fötlunar sinnar nema hann hafi fengið örorkumat, þannig er ekki gert aðskiljanlegt mat á skerðingu sem kallar á þjónustu annars vegar og hins vegar þörfinni fyrir framfærslulífeyri. Þetta gæti þýtt að fleiri sæktust eftir 75% örorkumati sem felur í sér fullan lífeyri (Guðrún Hannesdóttir, 2010).

Sá hópur sem telst ekki til fatlaðra en hafa misst færni eða getu til starfa og þurfa stuðning til að komast aftur út á vinnumarkað eða í nám hafa þörf fyrir framfærslulífeyri. Hluti þessa hóps er ekki endilega komnir með örorkustimpil og fastan lífeyri heldur aðeins tímabundna örorku og fá þá endurhæfingarlífeyri á meðan þeir fá endurhæfingu til að komast aftur til starfa. Í júní 2012 voru sett lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða. Markmið laganna eru að tryggja einstaklingum með skerta starfsgetu í kjölfar veikinda eða slysa atvinnutengda starfsendurhæfingu sem felur í sér ráðgjöf og úrræði fyrir einstaklinga til að auka starfsgetu þeirra og stuðla markvisst að endurkomu þeirra á vinnumarkað að fullu eða hluta til. Öllum launamönnum og þeim sem stunda atvinnurekstur eða sjálfstæða starfssemi, sem eru á aldrinum 16 til 70 ára, skal tryggður réttur til starfsendurhæfingar svo fremi þeir hafi greitt iðgjöld í starfsendurhæfingarsjóð (Lög um atvinnutengda starfsendurhæfingu og starfsemi starfsendurhæfingarsjóða, 2012).

Vinumarkaður

Náms- og starfsráðgjafar geta aðstoðað fólk í náms-/starfsleit með ýmsum ráðum t.d. upplýsingaleit og áhugasviðsgreiningum og hjálpað þeim að setja sér markmið til að auðvelda aðkomu að vinnumarkaði. Árið 2008 samþykkti ráðherraráð Evrópusambandsins [ESB] stefnumótun í náms- og starfsráðgjöf þar sem stefna bæri að því að efla ævilanga náms- og starfsráðgjöf. Vegna aukinnar alþjóðavæðingar og lengri starfsaldurs í Evrópu er þörf á að einstaklingar geti aðlagð hæfni sína við fjölbreyttar aðstæður. Þeir þurfa að geta eflt hæfni sína til að takast á við breytingar t.d. á námsferli, á vinnumarkaði, í atvinnuleysi og við starfslok sín. Náms- og starfsráðgjöf er stór þáttur í umfjöllun Evrópusambandsins varðandi framtíðar vinnumarkaðinn og talið er að náms- og starfsráðgjöf muni hafa mikilvægu hlutverki að gegna á þeim vinnumarkaði (Evrópusambandið, 2008).

Það er mögulegt að nokkur kostnaður fylgi því fyrir stjórnvöld að hjálpa fólki aftur út á vinnumarkað t.d. í gegnum nám en það hlýtur einnig að verða þjóðhagslega hagkvæmt ef til lengri tíma er lítið. Ef við skoðum hverjir það séu sem hugsanlega þyrftu á starfsendurhæfingu að halda, þá eru það þeir einstaklingar sem hafa litla sem enga menntun, hafa búið við langtíma atvinnuleysi og hafa lítið sjálfstraust.

1.2 Atvinnumissir

Rannsóknir hafa leitt í ljós að sterk tengsl séu á milli atvinnuleysis og nýgengi örorku þ.e. því lengur sem einstaklingur er án atvinnu því meiri líkur eru á að viðkomandi fái örorkumat. Í Læknablaðinu frá árinu 2004 koma fram sterk tölfræðileg tengsl við fjölgun öryrkja á Íslandi í samhengi við breytingar á vinnumarkaði, sér í lagi aukið atvinnuleysi og meira álag á vinnustað. Sterkt tölfræðilegt samband sem er að finna á milli þróunar atvinnuleysis og nýgengis örorku hefur bent til þess að um orsakatengsl geti verið að ræða. Þeir sem búa við skerta starfsfærni vegna heilsubreysts eru líklegir til að hverfa fyrir af vinnumarkaði en aðrir þegar þrengir að á vinnumarkaði og sækja þá um framfærslulífeyri. Langtíma atvinnuleysi getur að auki valdið heilsubresti, svo sem þunglyndi og hjartasjúkdómum. Langtíma atvinnuleysi þrengir mjög fjárhagslega sem og félagslega stöðu fólks. Atvinnuleysi getur leitt til kvíða og þunglyndis en það og lakari fjárhagur af þess völdum getur hindrað fólk í að nýta sér heilbrigðisþjónustu. Rannsóknir hafa sýnt að þegar fólk hefur verið óvinnufært í meira en tvo mánuði þá dregur verulega úr sjálfsöryggi þeirra, sjálfsbjargarviðleitni og fótfestu á vinnumarkaði. Það er því mikilvægt að geta gripið fljótt inn í þessar aðstæður til að koma í veg fyrir að viðkomandi einstaklingur verði öryrki fyrir lífstíð (Læknablaðið, 2002. Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2005).

Atvinnuleysi getur skaðað félagslegt stuðningsnet einstaklinga með því að rjúfa tengsl við starfsfélaga og sundra fjölskyldum. Hægt er að sjá samband á milli atvinnuleysis og aukins efnahagslegs ójöfnuðar í Þjóðfélaginu (Læknablaðið, 2004). Einstaklingar með takmarkaða virkni á vinnumarkaði, heilsu sinnar vegna, leggja minna til landsframleiðslunnar en heilbrigðir einstaklingar á vinnumarkaði. Þessi takmarkaða framleiðni þessara einstaklinga, leiðir til þess að meðalframleiðni og möguleikar þjóða til hagvaxtar eru minni en ef starfskraftar allra einstaklinga sem gætu verið á vinnumarkaði, væru fullnýttir (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Opinberir aðilar, ríki og sveitarfélög, missa skatttekjur, einstaklingar missa tekjur og atvinnulífið nýtur ekki starfskrafta þeirra sem hverfa af vinnumarkaði. Það er brýnt að komast að því, hvað hjálpar fólki að komast aftur til vinnu eftir slys eða veikindi og hvers konar endurhæfing skilar bestum árangri (Forsætisráðuneytið, 2007).

Þróunin í velferðarþjónustu á Vesturlöndum til lengri tíma litið, hefur verið sú, að lífeyrisgreiðslur hafa hækkað og þjónusta við hópinn hefur almennt aukist. Þannig má segja að þjónusta samfélagsins við þennan þjóðfélagshóp hafi lagast og þörfum þeirra hafi verið betur mætt. Hækkun lífeyrisgreiðslna og fjölgun öryrkja hefur leitt til vaxandi erfiðleika við fjármögnun lífeyriskerfanna og aukið áhyggjur varðandi áframhaldandi stigmögnun útgjalda. Þessar áhyggjur af stigmögnun útgjalda urðu mjög útbreiddar í þjóðmálaumræðu víða á Vesturlöndum þegar leið á tíunda áratuginn. Þessar áhyggjur, ásamt viðhorfsbreytingu innan stjórn málaafla, leiddu síðan til stefnubreytingar í OECD-ríkjunum, í velsæld vestrænna þjóðfélaga. Þessi stefnubreyting fól m.a. í sér meiri áherslu á að auka virkni lífeyrisþega í samfélaginu (active social policy) í stað þess að leggja aðeins áherslu á að tryggja lágmarks lífeyrisgreiðslur (passive social policy) (Stefán Ólafsson, 2005). Þessi stefna (active social policy) felur í sér að velferðarkerfið eins og við þekkjum það, eigi að hætta að telja að það sé nægjanlegt að tryggja fólki með skerta vinnugetu eða erfiða félagslega stöðu, fjárhagslega framfærslu sem dugi til þess eins að lifa. Leggja eigi áherslu á að efla virka þátttöku í samfélaginu og ekki þá síst atvinnuþátttöku eftir því sem mögulegt sé. Snúa eigi í vaxandi mæli frá óvirkni og einangrun lífeyrisþega (passive social policy) ekki síst öryrkja og langtíma atvinnulausra, til aukinnar virkni hvers konar. Samkvæmt virkri vinnumarkaðsstefnu teljast allir í rauninni vera á vinnumarkaði óháð því hvort þeir búa við einhverja skerðingu eða ekki. Með þessari stefnu er horfið frá óvirkri bótastefnu en þess í stað lögð höfuðáhersla á virka þátttöku allra í samfélaginu með áherslu á þátttöku á vinnumarkaði. Samkvæmt stefnu til virkrar þátttöku er fólk enn talið til vinnumarkaðsins, þó það hafi hætt

störfum vegna áfalla, veikinda og slysa. Þannig eiga vinnumarkaðsaðgerðir, einnig að ná til þessa hóps. Leggja skal áherslu á að líta til færni fólks fremur en það sem á skortir. Ýmis úrræði eru fyrir hendi í því skyni að auka vinnufærni einstaklinga og stuðla að endurkomu til starfa, kannski ekki til sömu starfa en þá á nýjum vettvangi á nýjum forsendum. Í dag er talað um þátttöku og virkni í stað hömlunar og skerðingar (Guðrún Hannesdóttir, 2009).

Ef á að efla virkni lífeyrisþega þarf að auka verulega upplýsingagjöf og koma upp gagnabanka þar sem hægt er að safna upplýsingum um sem flest úrræði sem standa þessum hópi til boða á einum stað. Vísir að þessum gagnabanka er þekkingarsetur Sjálfsbjargar en það opnaði 8. júní 2012, miðstöðin er samstarfsverkefni Sjálfsbjargar, landssambands fatlaðra og Sjálfsbjargarheimilisins en undirbúningur að opnun hennar hófst árið 2009. Starfsemi þessa þekkingarseturs byggir á hugmyndafræðinni um félagslegt sjónarhorn á fötlun en samkvæmt því sjónarhorni má líta svo á að samfélagslegar hindranir, s.s. lélegt aðgengi, neikvætt viðhorf og fordómar, eigi stóran þátt í að skapa fötlun einstaklingsins. Þekkingarmiðstöðin upplýsir hreyfihamlaða og aðstandendur þeirra, um réttindi þeirra samkvæmt íslenskum lögum og samningi Sameinuðu þjóðanna um réttindi fatlaðs fólks, mikilvægt er að þessi þjónusta væri á einum stað fyrir þá sem búa við mismunandi fötlun. Þekkingarmiðstöðin kemur þannig upp gagnabanka sem hefur yfirsýn yfir þá þjónustu og aðstoð sem gerir hreyfihömluðum auðveldara að lifa sjálfstæðu lífi og taka sjálfstæðar ákvarðanir. Fræðsla fyrir einstaklinga með hreyfihamlanir, aðstandendur þeirra, almenning og þá sem starfa á þessu sviði er mjög mikilvægur hluti af starfi Þekkingarmiðstöðvarinnar. Fræðslan er m.a. jafningjafræðsla og ýmis konar námskeið (www.thekkingarmidstod.is). Þessi ofangreindi gagnabanki er hins vegar ekki með upplýsingar á einum stað um úrræði sem í boði eru til endurhæfingar, en í skýrslu Félagsmálaráðuneytis (2006) varðandi þjónustu við fatlað fólk, kemur fram að auka megi verulega markvissa notkun upplýsingatækni við áætlanagerð og framkvæmd þjónustunnar. Jafnframt er brýnt að bæta aðgengi að upplýsingum um úrræði og stuðning með skilvirkum og gagnvirkum hætti. Þetta felur í sér að hægt verði að finna í upplýsingagrunni þau úrræði sem fólki stendur til boða varðandi endurhæfingu.

Norrænt verkefni um valdeflingu í geðheilbrigðisþjónustu sem unnið var fyrir velferðarráðuneytið af Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd (RBF) 2011, leiðir í ljós að stefnumótun íslenskra stjórnvalda í þessum málaflokki er ábótavant. Skortur á stuðningi leiðir til takmarkaðs gæðaeftirlits með þjónustunni. Stuðningur hins opinbera gæti komið meira fram í stefnumótun í þessum málaflokki, það má sjá af verkefnalýsingum frá Noregi að skýr stefnumótun og auknar fjárveitingar í málaflokkinn, hafa gefið

félagasamtökum fleiri tækifæri til að vinna að og koma á framfæri nýjum og áhugaverðum leiðum og það hefur tryggt um leið fjárhagslega stöðu fyrir nýjar hugmyndir og verkefni. „Svo virðist sem lítil tengsl séu milli fjárveitinga til verkefna og gæðaúttekta. Þetta er sérstaklega áberandi í íslensku verkefnunum. Hugsanlega tengist þetta skorti á heildstæðri stefnumótun í þjónustu við fólk með geðraskanir og takmörkuðu gæðaeftirliti“ (Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd, 2011).

Skýrsla Forsætisráðuneytis (2006) sýnir fram á að Ísland hefur varið mjög litlum fjármunum til virkniaukandi aðgerða á vinnumarkaði síðustu áratugina og allt til síðustu ára. Staða mála í starfsendurhæfingu bendir í sömu átt, því þar er þörf mikilla úrbóta og eflingar. Ríkisstjórnir á Vesturlöndum beita í miklum mæli þessum valdeflandi aðferðum og sem OECD hvetur m.a. einnig til, í nýrri skýrslu þeirra um virka velferðarstefnu. OECD fjallar um ólík úrræði á þessu sviði sem öll hafa aukna atvinnuþátttöku fatlaðra og öryrkja að markmiði.

Ýmsar leiðir má fara til að auka virkni fólks og þátttöku á vinnumarkaði. Sérhæfð ráðgjöf og aðstoð við atvinnuleit en þessi þjónusta gæti verið veitt í tengslum við önnur úrræði. Slík ráðgjöf gæti verið innan almennrar vinnumiðlunar eða sem sérúrræði fyrir einstaklinga með skerta starfshæfni. Vernduð vinna er eitt úrræði sem getur þó verið með ólíkum hætti t.d. varanlegur vinnustaður þeirra sem búa við mesta fötlun. Vinnustaður til starfsþjálfunar og þar sem hægt er að meta og undirbúa þátttöku á almennum vinnumarkaði. Ákveðinn hluti vinnustaða sé með tiltekinn fjölda starfa sérstaklega ætluð einstaklingum með skerta starfsgetu. Einnig mætti vera til staðar fyrirtæki byggt á félagslegum grunni fyrir fatlaða sem veitir þjónustu á almennum markaði. Starfsendurhæfing eða endurhæfing með að markmiði að hjálpa fólki að komast á ný út í atvinnulífið hefur að markmiði að efla og auka starfshæfni einstaklingsins t.d. með menntun, starfsþjálfun og ráðgjöf. Atvinna með stuðningi er enn eitt formið en þá er um að ræða persónulega eftirfylgd og stuðningi til vinnu á almennum markaði. Annar möguleiki er starfsþjálfun á vinnustað en þá er samningur gerður við vinnustað á almennum markaði sem fær þá ívilnun vegna tímabundinnar starfsþjálfunar einstaklingsins. Þá er mögulegt að fá reynsluráðningu en þá er einstaklingur ráðinn tímabundið til starfs á almennum vinnumarkaði til þess að halda við starfsgetu einstaklingsins, auka virkni hans og bæta heilsu en þessi ráðning er án langtíma skuldbindingar. Mögulegt er að viðhafa einhvers konar kvótakerfi þar sem atvinnurekendur væru skyldaðir til þess að hafa ákveðið hlutfall starfsmanna úr röðum fatlaðra. Svo er til nokkuð sem kallast styrkt ráðning en slík ráðning er ætluð til að koma hindrunum frá sem gætu komið í veg fyrir ráðningar fatlaðra í vinnu. Hér er um að ræða að atvinnurekandi fær

oftast fjárhagslegan stuðning t.d. endurgreiðslu launa eða í formi skattaafsláttar. Ráðning fólks með sérþarfir vegna skerðinga er gerð möguleg með vinnuvernd og aðlögun á vinnustað en í henni felst að aðbúnaður og aðgengi á vinnustað sé bætt með þarfir þessa hóps í huga. Einnig er hugsanlegt að einstaklingur með skerta starfsorku geti sótt styrk eða fyrirgreiðslu til þess að stofna sitt eigið fyrirtæki og skapa sér þannig sjálfur starf. Einstaklingsbundin markmiðasetning og persónulegur stuðningur gæti leitt einstaklinginn til starfa á almennum vinnumarkaði og ýmis konar blanda af ofangreindum úrræðum t.d. starfsendurhæfing gæti verið mjög hjálplegt úrræði til að koma til móts við þennan hóp einstaklinga með skerta starfsgetu. Þeir sem búa við meiri fötlun þ.e. þeir sem þurfa meiri aðstoð með athafnir daglegs lífs geta nýtt sér úrræði eins og notendastýrð þjónusta en þá er þjónustubeginn vinnuveitandi starfsfólks og ráðstafar sjálfur því fjármagni sem honum er ætlað til greiðslu fyrir stuðning og aðstoð sem einstaklingurinn þarfnast og m.a. til atvinnuþátttöku (Guðrún Hannesdóttir, 2009).

Töluvert af ofangreindum úrræðum þ.e. verndaðir vinnustaðir, atvinna með stuðningi oþh. eru nú þegar fyrir hendi á Íslandi, en tækifærin til að nýta þessar leiðir eru allt of fá, en ástæða þess getur verið sú, að stutt er síðan þessar heimildir komu til og of lítið fjármagn hefur verið lagt til þessara úrræða. Atvinnuþátttaka örorkulífeyrisþega hér á landi er of lítil miðað við það sem tíðkast á hinum Norðurlöndunum, löndum sem við miðum okkur gjarnan við. Of fáir einstaklingar virðast njóta starfsendurhæfingar eða stuðnings til þess að geta tekið þátt á vinnumarkaði. Hér má að benda á vinnuletjandi áhrif tekjuskerðingarreglna almannatrygginga en þessar skerðingar eru hindrun þess að nægilegur fjárhagslegur ávinningur sé fyrir öryrkja að stunda launaða vinnu (fulla eða að hluta). Það getur ekki hafa verið ætlun almannatrygginga að festa öryrkja í fátæktargildru sem lág laun fela í sér, hvort sem þeir stunda vinnu að einhverju leyti eða ekki. Örorkulífeyrisþegar eiga að fá tækifæri til jafns við aðra þjóðfélagsþegna. Ísland þarf einkum að bæta umfang og betri virkni starfsendurhæfingar, efla stoðkerfið fyrir atvinnuþátttöku og gera það hagfelldara fyrir öryrkja að taka þátt á vinnumarkaði samhliða töku örorkulífeyris (Stefán Ólafsson, 2005).

Mannréttindakaflí stjórnarskrár Íslands segir að allir skulu vera jafnir fyrir lögum og njóta mannréttinda. Réttur til atvinnuþátttöku eru klárlega mannréttindi og þ.a.l. er það brot á lögum að byggja ekki upp starfsendurhæfingu fyrir alla sem á þurfa að halda. Þar segir einnig, að öllum skuli tryggður réttur til almennrar menntunar og fræðslu við sitt hæfi. Lög um grunn- og framhaldsskóla kveða nákvæmlega á um rétt allra til að njóta menntunar og náms- og starfsráðgjafar af þar til bærum sérfræðingum (Aðalnámskrá framhaldsskóla, 2012). Til þess að hægt sé að uppfylla þessi ákvæði stjórnarskrár þarf að byggja upp úrræði fyrir fólk til

Þess að sækja sér menntunar, fræðslu eða starfsþekkingar til þess að eiga endurkomu á vinnumarkað. Alþýðusamband Íslands (ASÍ) og Samtök atvinnulífsins (SA) tóku þetta verkefni að sér með stofnun starfsendurhæfingarsjóðs.

1.3 VIRK Starfsendurhæfing

Virk starfsendurhæfingarsjóður er sjálfseignastofnun sem var fyrst stofnuð af Alþýðusambandi Íslands og Samtökum atvinnulífsins í maí 2008. Í janúar 2009 var undirrituð ný stofnskrá sjóðsins en við bættust stéttarfélög og atvinnurekendur á opinberum vinnumarkaði. Sjóðurinn byggir á samkomulagi um nýtt fyrirkomulag starfsendurhæfingar í kjarasamningum á vinnumarkaði á árinu 2008 (www.virk.is).

Hlutverk Starfsendurhæfingarsjóðs er að draga markvisst úr líkum á því að launafólk hverfi af vinnumarkaði vegna varanlegrar örorku, með aukinni virkni, eflingu endurhæfingar og öðrum úrræðum. Virk er ætlað að skipuleggja ráðgjöf og þjónustu fyrir starfsmenn sem veikjast til lengri tíma eða slasast þannig að vinnugeta skerðist og stuðla að því að grípa snemma til forvarna gagnvart brotthvarfi af vinnumarkaði með starfsendurhæfingarúrræðum í samstarfi við sjúkrasjóði og atvinnurekendur.

Sjóðnum er ætlað að fjármagna ráðgjöf og fjölbreytt endurhæfingarúrræði í samstarfi allra þeirra aðila sem koma að starfsendurhæfingu. Meginverkefni sjóðsins er að skipuleggja og hafa umsjón með störfum ráðgjafa sem munu aðstoða einstaklinga sem þurfa á endurhæfingu að halda. Starfsendurhæfingarsjóður greiðir kostnaðinn af störfum ráðgjafanna ásamt því að hafa umsjón og eftirlit með starfi þeirra og veita þeim faglegan stuðning. Sjóðurinn mun greiða kostnað af ráðgjöf ýmissa fagaðila um mótun sérstakrar einstaklingsbundinnar endurhæfingaráætlunar, s.s. lækna, sálfræðinga, iðjuþjálfra, sjúkraþjálfra, félagsráðgjafa, náms- og starfsráðgjafa o.s.frv. Önnur verkefni sjóðsins eru m.a. að hafa forgöngu um og stuðla að samstarfi allra þeirra aðila sem koma að starfsendurhæfingu.

Reglur starfsendurhæfingarsjóðsins frá 20. september 2011 kveða á um að Virk starfsendurhæfingarsjóður getur ákveðið að ganga til samninga við aðila um kaup þjónustu án þess að óska tilboða ef ríkar ástæður eru til þess eða verkefnin eru þannig að öflun verðtilboða eigi ekki við. Þetta á t.d. við um ýmis tilraunaverkefni og verkefni sem eru lítil að umfangi og/eða til styttri tíma. Samninga um þjónustu þegar verið er að byggja upp tiltekna þjónustubætti og ekki er ljóst hvert endanlegt umfang og innihald þjónustunnar verður. Heimilt er að gera samninga til nokkurra ára við slíkar aðstæður en í þeim skal vera ákvæði um uppsagnarfrést og árlega endurskoðun.

Samningar um kaup á starfsendurhæfingarþjónustu eiga að lýsa vel þjónustunni sem verið er að kaupa, tilgangi, umfangi, gæðum og markmiðum ásamt árangursviðmiðum. Samningarnir þurfa að lýsa vel hverjar séu gagnkvæmar skyldur samstarfsaðila, ábyrgð og eftirlit sem og skyldur gagnvart notendum.

Samningar séu skriflegir, undirritaðir af framkvæmdastjóra og samþykktir af framkvæmdastjórn. Framkvæmdastjórn getur gefið framkvæmdastjóra heimild til að ganga frá minni samningum um starfsendurhæfingarþjónustu (www.virk.is).

Reglur starfsendurhæfingarsjóðsins geta verið hindrun fyrir þær stofnanir sem vilja bjóða endurhæfingu þar sem hugsanlega sé bara gerður samningur í eitt ár í senn en stofnanir þurfa að geta sett sér markmið til lengri tíma en ef óviss fjárhagslegur grundvöllur þá er það ekki hægt. Starfsendurhæfingarsjóður áskilur sér rétt til að meta slíka aðila hvort þeir falli að stefnu og markmiðum sjóðsins. Eins er óljóst hverjir það séu sem eiga að hafa eftirlit með og meta starf þeirra sem bjóða endurhæfingarárræði (www.virk.is).

Það eru fjölmargir aðilar sem veita þessa þjónustu í dag auk Virk sbr. Birta starfsendurhæfing á Suðurlandi sem vilja bjóða fram slíka þjónustu en halda að sér höndum þangað til ljóst sé hvernig eigi að fjármagna endurhæfinguna. Að sögn þeirra hjá Birtu átti að móta starfsemina og kynna betur þegar og ef styrkur fengist til starfseminnar (www.virk.is).

Sveitarfélög í samstarfi við símenntunarstöðvar, starfsendurhæfingarfélög Öryrkjabandalagið ÖBÍ og vinnumálastofnun hafa boðið einstaklingum upp á endurhæfingu með ýmsu sniði, allt frá smiðjum karla og kvenna til að fóta sig á vinnumarkaði, ungum mæðrum og einstaklingum með vímuefnavanda. Hringsjá er úrræði á vegum ÖBÍ sem býður fötluðum starfsþjálfun, Reykjalundur býður starfstengda endurhæfingu og Janus endurhæfing bauð starfstengda endurhæfingu í gegnum nám í Iðnskólanum. Flestir þessara aðila voru með þjónustusamninga við Tryggingarstofnun Ríkisins en í dag er það VIRK starfsendurhæfingarsjóður sem sér um alla starfsendurhæfingu og ofangreindir aðilar verða að sækja þangað eftir fjármagni (Lokaskýrsla um starfsendurhæfingu, 2005).

Ef einstaklingur sem er komin á örorku eða hlýtur af því örorku, þá á hann rétt hjá sínum lífeyrissjóði á örorkulífeyri. Einstaklingur sem getur ekki unnið við sinn starfsvettvang og þarf að endurhæfa sig til annarra starfa með stuttu námi getur sótt ýmis endurhæfingarárræði. Ef við skoðum t.d. störf hjúkrunarfræðinga þá eru það mjög fjölbreytt störf og því er hægt að skoða hvernig sú menntun nýtist viðkomandi einstaklingi best aftur út á vinnumarkað.

Í hverju máli sem kemur í þjónustu til VIRK er gerð einstaklingsbundinn áætlun. Því er aðeins hægt að gefa almennar skilgreiningar á hvað atvinnutengd starfsendurhæfing er: Atvinnutengd starfsendurhæfing er ferli sem felur í sér ráðgjöf og úrræði fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu í kjölfar veikinda eða slysa til að auka starfsgetu þeirra og stuðla markvisst að endurkomu þeirra til vinnu að fullu eða hluta. Atvinnutengd starfsendurhæfing er byggð á einstaklingsbundinni áætlun þar sem unnið er með styrkleika einstaklingsins samhliða því að lögð er áhersla á að draga úr áhrifum hindrana sem skerða starfsgetu hans (Þorsteinn Sveinsson, 2013).

Markmið starfsendurhæfingar, svo fljótt sem auðið er eftir veikindi eða slys, eru þau að varðveita vinnusambandið sem er til staðar eins vel og kostur er. Þetta er tryggt með spurningum strax í upphafi grunnmats um stöðu þess og í vinnulýsingum ráðgjafa leitað leiða til að varðveita það. Hér er lögð áhersla á að vinna markvisst með atvinnurekanda að endurkomu einstaklingsins í vinnu. Sem er gríðarlega mikilvægt í starfsendurhæfingu.

Ef vinnusamband er ekki til staðar er markvisst horft til styrkleika einstaklingsins og velt upp möguleikum hans til starfa á vinnumarkaði.

Eftirfarandi forgangs röðun gildir þegar möguleikar einstaklinga til þátttöku á vinnumarkaði eru skoðaðir:

1. Sama starf sami atvinnurekandi
2. Sama starf með aðlögun/þjálfun – sami atvinnurekandi
3. Annað starf – sami atvinnurekandi með eða án aðlögunar/þjálfunar
4. Svipað starf hjá öðrum atvinnurekanda oft með aðlögun/þjálfun
5. Annað starf hjá öðrum atvinnurekanda með eða án aðlögunar/þjálfunar
6. Þjálfun, endurmenntun í annan starfsvettvang

þ.e. byrjað er að athuga hvort mögulegt sé að einstaklingur fari í sama starf hjá sama atvinnurekanda með eða án aðlögunar/þjálfunar. Ef það er ekki mögulegt, þá er athugað með annað starf hjá sama atvinnurekanda o.s.frv. Að sjálfsögðu er það ekki alltaf þannig að einstaklingur eigi afturkvæmt í fyrra starf en að sjálfsögðu á hann rétt á að fá atvinnutengda starfsendurhæfingu (Þorsteinn Sveinsson, 2013).

Samkvæmt ofangreindu er fyrst og fremst hugsað fyrir atvinnutengdri endurhæfingu og helst í sama eða sambærilegt starf á ný en ef viðkomandi þyrfti að skipta algerlega um gír og fara jafnvel aftur í nám þá verður sá einstaklingur að nýta sér úrræði almennra lánasjóða.

Markmið þessarar rannsóknar var að varpa ljósi á hvaða þjargir fólk hefur varðandi endurhæfingu, bæði varðandi hvar endurhæfingu sé að fá og hvers konar endurhæfingu. Annað markmið er að skoða hvort fólk sem þurfi að fá endurhæfingu, styttri námskeið eða

lengra nám búi við þannig fjárhagslegt jafnrétti að geta sótt sér menntun. Notaðar voru eigindlegar rannsóknaraðferðir, með þeim er hægt að öðlast skilning á samfélagslegum fyrirbærum og hvaða merkingu þau hafa á einstaklinga. Áhersla var lögð á að fá fram upplifun einstaklinganna á þjónustu stofnanna eins og Tryggingastofnunnar Ríkisins og frjálsra félagasamtaka eftir því sem við á.

Virkniaukandi aðgerðir eða endurhæfing er í boði hjá mörgum frjálsum félagasamtökum sem eru ekki endilega neitt í tengslum hver við aðra og því ekki alveg á hreinu hverjir eru að veita hvaða þjónustu. Í ljósi þess að viðmælendur rannsakanda hafa flestir talað um að hafa litla sem enga vitneskju um hvaða möguleika þeir hafi til endurhæfingar þá veltir maður fyrir sér hvort streymi upplýsinga frá TR til skjólstaðinga þess séu ekki alveg nægilega markvissir þannig að sumir þeirra lendi milli stafs og hurðar (Læknaþið, 2002).

1.3.1 Starfsendurhæfingarúrræði

Reykjavíkurborg hefur í samstarfi við Námsflokka Reykjavíkur boðið uppá Karlasmiðju, Kvennasmiðju og Grettistak en þessar smiðjur hafa haft að markmiði að hjálpa körlum að fóta sig á vinnumarkaði, hjálpa ungum einstæðum mæðrum að bæta stöðu sína með námi og einstaklingum í vímuefnavanda að byggja sig upp í eftirfylgd.

Öryrkjabandalag Íslands ÖBÍ hefur verið með Hringssjá sem býður fötluðum starfsþjálfun, Reykjalundur býður starfstengda endurhæfingu og Janus endurhæfing bauð slíka þjónustu í tengslum við nám í Iðnskólanum en þessir aðilar höfðu flestir verið með þjónustusamning við TR en í dag sér VIRK starfsendurhæfingarsjóður um alla starfsendurhæfingu og gerir þjónustusamninga við aðra um slíka endurhæfingu en þeir aðilar eiga það undir VIRK hvort starfsemin hafi fjármagn eða ekki.

Klúbburinn Geysir er sjálfseignarstofnun, klúbbur fólks með geðrænan vanda og hefur verið á fjárlögum ríkisins auk ýmissa styrkja. Annar hópur er Hugarafli en þar hafa einstaklingar með geðrænan vanda og eru í bata, tekið sig saman um vettvang til sjálfshjálpar með stuðningi iðjuþjálfra af geðsviði. Sjálfshjálpar með þessum hætti er dæmi um valdeflingu. Landssamtökin Þroskahjálpar hafa einnig boðið starfsþjálfun til fatlaðra og svæðisskrifstofur um málefni fatlaðra hafa boðið atvinnu með stuðningi. Félagsþjónusta sveitarfélaga hefur boðið endurhæfingu í samstarfi við heilsugæslu víða um land og vinnumálastofnun boðið starfsleitarnámskeið.

Allir þessir aðilar hafa til þessa boðið þjónustu án þess að tengjast nokkuð hverjir öðrum og skort hefur yfirsýn yfir allt það sem staðið hefur verið til boða þegar kemur að

starfsendurhæfingu (Lokaskýrsla um starfsendurhæfingu, 2005). Helstu veikleikar þjónustunnar hafa einmitt verið þeir að þjónustan hefur verið í höndum of margra aðila og kerfið of flókið. Ábyrgðin hefur verið óljós þ.e. hvort hún er ríkisins eða sveitarfélaganna en þetta þarf að skýra betur til þess að þjónustan verði markvissari (Félagsmálaráðuneytið, 2005). Í dag eiga allir að senda beiðnir um endurhæfingu til VIRK og þeir koma óskum áleiðis til viðeigandi aðila (Lokaskýrsla um starfsendurhæfingu, 2005).

Tryggingastofnun setti af stað í samstarfi við fleiri, endurhæfingarferli árið 1999 og því hefðu viðmælendur mínir átt að hafa einhverja upplýsingar í höndum um færar leiðir sem þeim stæðu til boða. Starfsendurhæfing er áhrifarík leið til að fyrirbyggja ótímabæra örorku. Því kom Tryggingastofnun ríkisins (TR) á fót teymi til að meta endurhæfingarmöguleika óvinnufærs fólks og gerði þjónustusamninga við Hringsjá (Starfsþjálfun fatlaðra) og Reykjalund um starfsendurhæfingarúrræði (Læknablaðið, 2002). Starfsendurhæfing er mjög í anda hins félagslega sjónarhorns (the social model), að fötlun og örorka væru ekki einhliða á ábyrgð viðkomandi einstaklinga. Allt eins mætti segja að örorka hlytist oft af því að þeim væri ekki gert kleift að taka þátt í hinu venjulega lífi, með því að veggir og þröskuldar væru um allt samfélagið og vinnumarkaðinn sem öftruðu þeim för og þátttöku (Stefán Ólafsson, 2005). Starfsendurhæfingarúrræði TR taka mið af því að einstaklingar hafa almennt þörf fyrir frekari menntun til að bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Rúmlega 80% þessa einstaklinga sem fékk starfsendurhæfingu hvort heldur á Reykjalundi eða hjá Hringsjá voru ánægðir með þá starfsendurhæfingu sem þar var í boði, sjálfstraust þeirra óx og trúin á eigin getu. Flestir vissu ekki um þessi úrræði fyrr en þeir fóru í gegnum þetta endurhæfingarmat (Læknablaðið, 2002).

Niðurstöður rannsóknar Stefáns Ólafssonar og Sigurðar Thorlaciusar (2010) benda til þess að fólk með skert heilbrigði er neytt út af vinnumarkaðnum á tímum aukins atvinnuleysis frekar en að benda til neikvæðar áhrifa heilsu á atvinnuþátttöku þessa hóps.

Hvaða möguleika hefur öryrki til starfsendurhæfingar? Þegar við skoðum hvaða endurhæfing er í boði fyrir þá sem á þurfa að halda, kemur í ljós að mörg og fjölbreytt úrræði eru í boði en fólk getur hvergi fundið þessar upplýsingar á einum stað. Sá sem þarf á endurhæfingu að halda veit oft ekki hvaða kosti hann hefur og veit ekki hvar hann getur fengið þær upplýsingar og sýnir oftast ekki heldur það frumkvæði að leita upplýsinga. Sá sem fær örorkumat fær bætur frá TR, verður nánast áskrifandi af bótum og virðist oft gleymast þar innan kerfis. Skjólstaðingurinn sýnir sífellt minna frumkvæði, veit oft ekki að hann geti bætt stöðu sína.

Tryggingarstofnun setti á fót teymi þar sem unnið var þverfaglega og heildrænt með einstaklinga í matsferlinu, þar komu stofnanir eins og Hringsjá og Reykjalundur að málum

með endurhæfingarkosti fyrir einstaklingana, þessar stofnanir hafa unnið vel saman og náð til hluta skjólstæðinga TR en það hafa ekki allir val á þessari þjónustu t.d. vegna búsetu og eða hafa ekki það frumkvæði né upplýsingar um þjónustuna til að leita hennar. Kenningar fræðimanna varðandi aðlögun að starfi, vilja til breytinga og valdeflingu skýra ekki út hvernig hægt sé að ná til þess hóps sem sýnir ekki frumkvæði, hefur jafnvel gefist upp.

Í atvinnutengda endurhæfingu á Reykjaland koma einstaklingar sem hafa það að markmiði að snúa aftur til vinnu á almennum vinnumarkaði. Mikilvægt er, að búið sé að takast á við þær hindranir t.d. vegna ómeðhöndlaðra sjúkdóma sem geta truflað þetta ferli. Einstaklingarnir verða að vera tilbúnir til þess að fá hjálp til sjálfshjálpar. Við komu á Reykjaland fer fram vinnuþrófun og kortlagning á færniskerðingu og hæfni og styrkleikum hvers og eins. Að því loknu er gerður samningur um markmið og leiðir að settu marki. Unnið er einstaklingsbundið og í hópum. Mikil áhersla er á fræðslu og kennslu. Skjólstæðingurinn fær aðstoð við að setja sér raunhæf markmið miðað við færni og getu. Megináhersla í endurhæfingunni er á vinnuefingu með því að auka vinnuþol með fræðslu, æfingum og vinnuþrófun við ýmis verk, bæði innan staðar og utan.

Í Hringsjá fer fram starfsendurhæfing fyrir einstaklinga sem glíma við afleiðingar sjúkdóma eða slysa og þurfa að endurmeta og styrkja stöðu sína á vinnumarkaði. Fólk fær kennslu, þjálfun og ráðgjöf sem miðar að því að það verði fært um að vinna störf á almennum vinnumarkaði eða takast á við frekara nám. Endurhæfingin felst í einstaklingsmiðuðu námi í formi styttri námskeiða eða fullu einingarbæru námi með sérhæfðri ráðgjöf og stuðningi (www.hringsja.is). Almenn þekking og færni er endurnýjuð og augin eftir þörfum, en einnig er veitt sérhæfing sem tekur mið af skrifstofu- og þjónustustörfum, m.a. með kennslu í tölvunotkun og bókhaldi. Raunhæft sjálfsmat, aukið sjálfstæði, sjálfstraust og þor og aukin lífsgæði eru einnig höfð að leiðarljósi. Staða einstaklingsins er metin og hann lærir að þekkja sjálfan sig betur, óskir sínar, hæfileika, getu og takmarkanir. Stundaskrá er fjórar til sex kennslustundir daglega. Starfið snýst um hjálp til sjálfshjálpar og byggir fyrst og fremst á námi og kennslu, ráðgjöf, stuðningi og samvinnu. Einnig geta ráðþegar fengið einstaklingsviðtöl hjá náms- og starfsráðgjafa bæði varðandi persónulega stöðu og ráðgjöf um námið (www.hringsja.is).

Í Læknablaðinu (2002) kemur einnig fram að eftirfylgd var með þeim 109 einstaklingum sem metnir voru af endurhæfingarmatsteymi á árinu 2000 sem var fyrsta heila almanaksárið sem starfsendurhæfing á vegum TR fór fram. Konur voru í meirihluta matsþega (helmingi fleiri en karlar), stór hluti hafði ekki menntun umfram grunnskólagöngu og stoðkerfiskskanir og geðraskanir voru helstu læknisfræðilegar forsendur tilvísunar til endurhæfingarmatsteymis.

Þessi samsetning er sambærileg og hjá þeim sem orðið hafa öryrkjar á Íslandi á undanförunum árum.

Ljóst er að mörg og mismunandi úrræði eru til fyrir einstaklinga sem þurfa á starfsendurhæfingu að halda. Þessi úrræði virðast nokkuð dreifð og taka ekki mið af hverju öðru, vantar að geta séð á heildrænan hátt hvar hægt sé að fá endurhæfingu, til hvers á að leita til þess að komast í endurhæfingu. Tryggingarstofnun Ríkisins er sá aðili sem greiðir öryrkjum laun og einstaklingum í starfsendurhæfingu endurhæfingarlífeyri og því er líklegt að stofnunin sé með allan hópinn í gagnagrunni hjá sér. Þessi gagnagrunnur Tryggingastofnunar gæti gert aðgengi að allri endurhæfingu betra með því að halda utan um þau úrræði sem standa til boða og vísi einstaklingum áfram. Þarna kæmu náms- og starfsráðgjafar sterkt inn í þetta ferli en náms- og starfsráðgjöf er mikilvæg til þess að kortleggja leiðirnar með þeim einstaklingum sem á þurfa að halda.

1.4 Náms- og starfsráðgjöf

Rannsakandi hafði að leiðarljósi kenningar sem fela í sér valdeflingu þar sem einstaklingurinn fær að hafa eitthvað um sína eigin endurhæfingu að segja, í stað þess að stofnunin eða endurhæfingarstöðin stýri endurhæfingunni geti einstaklingurinn fengið þá þjónustu til virkni sem hann helst kys og á eigin forsendum. Markmið náms- og starfsráðgjafar er að aðstoða einstaklinga við að átta sig á eigin óskum og vilja, auka færni þeirra til að taka farsælar ákvarðanir um nám og starf (Félag náms- og starfsráðgjafa e.d). Þessi markmið náms- og starfsráðgjafar samræmast vel þeirri hugmyndafræði sem liggur að baki starfsendurhæfingu.

Markmið ráðgjafar eru að ráðþegar verði sjálfstæðari, athyglin á ekki að beinast að vandamálunum, heldur að einstaklingnum. Ráðgjöfin sem slík á ekki að leysa vandamál heldur að hjálpa ráðþega til að finna leið í átt til þess þroska að þeir geti sjálfir unnið úr eigin vanda og tekist á við þau vandamál sem upp gætu komið í framtíðinni. Ráðþegar þurfa að opna sig og komast út úr skelinni áður en þeir geta náð markmiðum sínum og þroskast í samfélaginu (Rogers. N, 1993). Virk þátttaka (active engagement) felur einnig í sér áherslu á ímyndun og sköpun, bæði fyrir ráðþega og ráðgjafa, sem ýtir undir eðlilegt streymi á milli persónulegra og náms- og starfslegra viðfangsefna (Amundson, 2003).

1.4.1 Kenningar

Fræðilegur bakgrunnur varðandi endurhæfingu sýnir fram á að flestir þeir aðilar sem að endurhæfingu öryrkja eða veikra einstaklinga standa, byggja endurhæfinguna á valdeflingu (empowerment) eða m.ö.o. notendastýrðri þjónustu. Notendastýrð þjónusta sem byggir á

valdeflingu, felur í sér að einstaklingurinn sem lifir með skerðingu getur tekið eigin ákvarðanir, getur ákveðið sjálfir hvenær og hvernig aðstoð hann þarf, mótað sinn eigin lífstíl. Þessi þjónusta felur einnig í sér viðurkenningu þess að allir hafi rétt á að búa í samfélagi við aðra, stjórna eigin lífi og hafa áhrif á samfélagið sem einstaklingurinn lifir í. Kenning þessi á uppruna sinn í heilbrigðiskerfinu og þá sér í lagi varðandi endurhæfingu einstaklinga með geðrænan vanda. Skilgreining valdeflingar hefur verið nokkuð ónákvæm og virðist fara eftir því hverjir nota þetta hugtak. Valdefling hefur verið í sókn sem endurhæfingaraðferð og verið vinsæl í Bandaríkjunum en hefur þó verið með ólíka merkingu á milli hópa (Chamberlin, 2012).

Rannsakandi valdi að taka sérstaklega út og skoða kenningar um valdeflingu, frásagnaraðferðir, starfsferilsþróun og kenningar um starfsval, en þær eiga að mati rannsakanda, sérlega vel við þegar kemur að endurhæfingarráðgjöf. Þessar kenningar saman telur rannsakandi miklivægt hjálparkæmi við ráðgjöf og þróun úrræða vegna starfsendurhæfingar.

Hugmyndafræði nútímans sem byggir á hugmyndinni um valdeflingu, felur í sér að ráðþeginn ætti að vera sérfræðingur í sinni uppbyggingu. Aðferðir valdeflingar sem notaðar eru til þess að endurhæfa einstaklinginn geta haft mikið upplýsingagildi þegar kemur að því að meta mismunandi ráðgjöf og hversu vel hún nýtist eða ekki. Þessi rannsókn getur verið mikilvæg vegna upplýsingagildis sem hún veitir, skiptir miklu máli til þess að bæta gæði þeirrar þjónustu sem þessi viðkvæmi hópur þarf á að halda. Vísindalegt gildi rannsóknarinnar felst í því, hverju þekking á högum þátttakenda, getur leitt til meiri virkni þeirra og aukinna lífsgæða. Viðmælendur geta varpað ljósi á það, hvar kerfið þurfi að koma til móts við skjólstæðinga sína og með hvaða hætti það sé hægt. Rannsóknin gæti varpað ljósi á hversu vel við stöndum þegar kemur að upplýsingaflæði á milli þjónustuaðila og notenda þjónustunnar.

Markmið náms- og starfsráðgjafar er að hjálpa einstaklingum að átta sig á eigin óskum, efla færni þeirra til að taka ákvarðanir um nám og störf. Náms- og starfsráðgjafar hafa einnig það hlutverk að efla hæfileika ráðþega til að taka sjálfstæðar ákvarðanir, aðstoða þá við að bera ábyrgð á eigin ákvörðunum og þróun starfsferils. Markmið náms- og starfsráðgjafar er ennfremur að aðstoða einstaklinga við að átta sig á eigin óskum og vilja, auka færni þeirra til að taka farsælar ákvarðanir um nám og starf (Félag náms- og starfsráðgjafa e.d). Þessi markmið náms- og starfsráðgjafar samræmast vel þeirri hugmyndafræði sem liggur að baki starfsendurhæfingu.

Náms- og starfsráðgjafar hafa ýmis verkfæri í verkfærakistu sinni til að létta einstaklingum leiðina þegar þeir standa frammi fyrir breytingum á starfsferli sínum. Amundson (2006) telur að efnahagslegar breytingar og breytingar á samfélagi nútímans hafi mikil áhrif á líf og störf ráðþega, það er því mikilvægt að ráðgjafar séu meðvitaðir um allar þær breytingar sem verða í umhverfi og aðstæðum ráðþega. Amundson (2006) lítur einnig svo á, að þær breytingar sem verða á vinnumarkaði nútímans séu sem áskorun fyrir ráðgjafa. Einstaklingsmiðuð ráðgjöf (client centred), ævilöng ráðgjöf (lifelong guidance) og áhersla á frásagnaraðferðir í ráðgjöf eru dæmi um nýjar áherslur sem ráðgjafar ættu að þekkja og nýta sér við ráðgjöf. Þær aðferðir í náms- og starfsráðgjöf sem helst eru notaðar, auka eðlilegt streymi á milli persónulegra og náms- og starfslegra viðfangsefna, þar sem ráðgjafinn veitir allri manneskjunni athygli, á líkan hátt og ráðgjafinn veitir vandamálinu sem ráðþeginn glímir við. Hugmyndir Amundson eru alveg í takti við hugsmíðakenningu Savickas (2005) um starfsferilinn og þá sérstaklega kenningu hans um starfsaðlögun. Þessi einstaklingsmiðaða ráðgjöf á einnig vel við kenningar Carls Rogers en kenningar þessara fræðimanna passa einnig vel við hugmyndafræðina á bakvið endurhæfingu þ.e. valdeflingu (empowerment) þar sem ráðþeginn er í fyrsta sæti og ráðgjafinn verður að vera opinn og sannur í sínu hlutverki (Kirschenbaum og Henderson, 1989).

Fræðilegur bakgrunnur varðandi endurhæfingu sýnir fram á að flestir þeir aðilar sem að endurhæfingu öryrkja eða veikra einstaklinga standa, byggja endurhæfinguna á valdeflingu (empowerment) eða m.ö.o. notendastýrðri þjónustu. Kenning þessi á uppruna sinn í heilbrigðiskerfinu og þá sér í lagi varðandi endurhæfingu einstaklinga með geðrænan vanda (Chamberlin, 2012).

1.4.1.1 Valdefling

Skilgreining valdeflingar hefur verið nokkuð ónákvæm og virðist fara eftir því hverjir nota þetta hugtak. Valdefling hefur verið í sókn sem endurhæfingaraðferð og verið vinsæl í Bandaríkjunum en hefur þó verið með ólíka merkingu á milli hópa. Stjórnámálamenn hafa nýtt sér þessar hugmyndir um valdeflingu til að færa fram rök fyrir lækkun bóta oþh. segja að valdefling muni efla öryrkja til að taka ábyrgð á eigin lífi og ýta undir sjálfsbjargarviðleitni þeirra. Lykilatriði í skilgreiningunni um valdeflingu koma fram í endurhæfingu sem byggir á hjálp til sjálfshjálpar og meðferð í gegnum sjálfshjálparhópa (Chamberlin, 2012).

Valdefling í þjónustu við fatlaða einstaklinga snýst um lífsgæði, mannréttindi og borgaraleg réttindi þeirra. Að auki felur þetta hugtak, valdefling, í sér breytingar á grundvallar viðhorfum og uppbyggingu á þjónustu fyrir fatlaða einstaklinga (Hrefna Óskarsdóttir, 2009).

Tilhneiging hefur verið til þess að líta á þá einstaklinga sem þiggja umönnun þar til bærra stofnana sem óvirka einstaklinga, sem hafa ekkert að segja varðandi eigin meðferð heldur sé það í höndum sérfræðinga að ákveða hvað sé besta meðferðin fyrir einstaklingana. Hugmyndafræðin sem unnið er eftir í dag varðandi endurhæfingu byggir á hugmyndinni um valdeflingu, hún felur í sér að ráðþeginn ætti að vera sérfræðingur í sinni uppbyggingu. Ef einstaklingar vilja öðlast þá færni og þekkingu sem þeir þarfnast til þess að bæta heilsu sína og stöðu, þá er sjálfsefningin forsenda þess. Við skipulag endurhæfingar skiptir máli að skjólstæðingar fái hreyfingu, hvatningu, menntun, og atvinnu auk góðrar ráðgjafar til þess að auðvelda þeim endurhæfinguna. Þessi aðferðafræði auðveldar skjólstæðingunum að verða virkir í eigin endurhæfingu (Wang, L. Dong, J. Gan, H. og Wang. T, 2007).

Judi Chamberlin og samstarfsmenn hennar sem starfa við stofnun sem vinnur að endurhæfingu geðsjúkra einstaklinga, rannsökuðu hvaða hugmyndir voru að baki aðferðum hinna ýmsu hópa og samtaka sem bjóða slíka endurhæfingu. Rannsóknin sýndi fram á að flestir voru að vinna út frá hugmyndinni um valdeflingu. Valdefling og hjálp til sjálfshjálpar skiptir miklu máli til að finna hvaða leiðir hægt sé að fara til að endurhæfa fólk með það að markmiði að það komi aftur út á vinnumarkað og verði þannig virkir þátttakendur í samfélaginu. Allir meðferðaraðilarnir voru með ákveðin lykilorð í sinni skilgreiningu en skilgreiningin á því hugtaki var þó mismunandi. Meðferðaraðilar voru fengnir til þess að sameina krafta sína við að skilgreina þetta hugtak á ný og gera það skýrara og þannig að allir skyldu það eins (Chamberlin, 2012). Hugmyndafræðin um valdeflingu hefur verið skilgreind á margan hátt en tengist alltaf því að deila valdi. All nokkur atriði voru sameiginleg og samkvæmt þeim felur skilgreiningin í sér að:

1. Hafa sjálfur vald til eigin ákvarðana.
2. Hafa skýrar upplýsingar varðandi upplýsingar og úrræði.
3. Hafa mismunandi kosti varðandi meðferð, geta valið eða hafnað (ekki bara já/nei, annað hvort/eða).
4. Ákveðni.
5. Finna að maður skipti máli og geti haft áhrif (að vera vongóður).
6. Læra að ígrunda hlutina, læra sjá hlutina frá mismunandi sjónarhornum;
 - a. geta endurskilgreint hver við erum (að tala eigin máli)
 - b. geta endurskilgreint hvað við getum gert
 - c. og læra að endurskilgreina samband okkar við stofnanastýrða þjónustu
7. Geta skilið og tjáð tilfinningar eins og reiði.

8. Upplifa að maður er ekki einn heldur þátttakandi í samfélagi við aðra.
9. Skilja og þekkja réttindi sín og annarra.
10. Finna að breytingar til framfara verða í eigin lífi og samfélagi manns.
11. Náms hæfni (t.d samskipti) sú hæfni sem einstaklingurinn skilgreinir sem mikilvæg.
12. Sýna öðrum hvers maður er megnugur, geta breytt sýn þeirra á færni og hæfni manns til athafna.
13. Að geta opnað sig.
14. Aðstæður og vöxtur eru sífellt að þróast og taka breytingum, hringrás.
15. Efla jákvæða sjálfsmynd.

Mikilvægt er að draga þessi atriði fram þar sem þau leggja grunninn að notendastýrðri þjónustu, valdeflingu og sýna fram á hvers vegna slík valdefling er einstaklingnum mikilvæg þegar kemur að endurhæfingu. Chamberlin telur að sérfræðingar innan heilbrigðiskerfisins telji einstaklinga með geðrænan vanda ekki færa um að taka eigin ákvarðanir um meðferð sína en það er þeim mikilvægt að geta gert það til þess að öðlast færni og sjálfstæði í eigin málum. Einstaklingarnir verða að hafa góðan aðgang að upplýsingum um þau úrræði sem í boði eru til þess að geta tekið upplýsta ákvörðun varðandi meðferð sína. Í notendastýrðri þjónustu þar sem valdefling er lykilatriði fær skjólstæðingurinn einmitt það val að taka ákvörðun sem hann vill og hentar honum en ekki aðeins val um sund eða bíó, hamborgara eða pylsu heldur um málefni sem skipta hann persónulegu máli, þar eru upplýsingar lykilatriði. Einstaklingar þurfa að efla færni til að setja fram óskir sínar og standa með sjálfum sér, til þess að verða sjálfstæðir. Það skiptir máli til eflingar sjálfstæðis að þeir hafi alltaf von um mögulegan ávinning og árangur til framtíðar ef þeir reyna að gera breytingar í lífi sínu. Að læra að ígrunda hlutina, vera gagnrýninn og læra að sjá hlutina á nýjan hátt hjálpar einstaklingnum til að öðlast skilning á eigin hæfni og fá viðurkenningu hópsins. Til þess einstaklingurinn læri hver hann er, þá þarf hann að læra að endurskilgreina sjálfan sig, hvað hann getur gert og tengsl hans við samfélagið. Einstaklingurinn þarf að hugsa á gagnrýninn hátt og læra að sjá hlutina frá ólíkum sjónarhornum. Greining og meðferð geðræns vanda er ákveðið ferli sem byggir á þessari hugsun, þar sem einstaklingurinn tengir saman sjálfsskoðun og persónulega reynslu. Á sama hátt byggir valdeflingin á slíku ferli sjálfseflingar þ.e. að skoða eigin sögu til að efla skilning sinn á eigin hæfni og viðurkenningu.

Í sjálfshjálparhópum eru mikilvægir þættir eins og samhygð og nánd, þar sem einstaklingarnir segja hverjir öðrum sögu sína, stór hluti meðferðarinnar. Sjálfshjálparhópar eru einnig mikilvægir vegna samtalsins, oft eru sérfræðingar ósammála einstaklingnum sem á

í vanda og greina réttmæta reiði þeirra eins og myndi teljast vera hjá einstaklingi sem ekki er með geðrænan vanda, sem kvíðakast eða að þeir væru stjórnlausir. Einstaklingur sem á í samtali við aðra innan hópsins, lærir að tjá tilfinningar sínar og skilja þær. Hópurinn skiptir þannig miklu máli fyrir einstaklinginn, þörfin fyrir að tilheyra og upplifa þannig tengsl við aðra. Sjálfshjálparhópar eru hluti af samfélagi fólks með geðrænan vanda sem hafa barist fyrir helstu lagalegum réttindum, en með því að skilja hvaða réttindi við höfum, eflum við styrk og sjálfstraust. Valdefling líkt og sú sem felst í samfélagi við aðra er undanfari breytinga sem efla sjálfsstjórn einstaklingsins en er ekki aðeins tilfinning eða líðan. Sérfræðingar telja oft að einstaklingurinn hafi slaka færni og virðist ekki hafa hæfni til að tileinka sér nýja færni, en oftast er ekki kemur einstaklingurinn sérfræðingunum og sjálfum sér iðulega á óvart, með því að velja sér hvaða færni þeir vilja læra og gera það vel (Chamberlin, 2012).

Skilgreining sérfræðinga og hins opinbera á því hvað það er að vera geðveikur er sú að einstaklingurinn sé alls ófær um að sinna athöfnum daglegs lífs. Það er undir því komið hversu vel einstaklingurinn verður fær um að sinna daglegum athöfnum hversu nálægt hann kemst því að teljast „eðlilegur“ og fer sjálfur að upplifa sig á þann hátt. Einstaklingurinn fer þá að upplifa virðingu og sjálfstraustið eykst, allar svona breytingar auka líkur á enn frekari breytingum. Valdefling er ekki einhver ákveðinn staður heldur ferðalag þar sem áhersla er lögð á að halda leiðinni áfram til frekari vaxtar og breytinga sem sífellt eiga sér stað. Þegar einstaklingurinn hefur þannig eflt sína eigin sjálfsmýnd upplifir hann meira öryggi og meiri færni. Staða einstaklingsins breytist og hann finnur fyrir meiri getu til að stjórna eigin lífi. Neikvæð sjálfsmýnd einstaklingsins sem er með geðrænan vanda breytist og hann getur losað sig undan stimpluninni sem oft fylgir því að vera geðsjúk og getur endurskilgreint jákvæða eiginleika sína (Lára Björnsdóttir, Halldór S. Guðmundsson, Kristín Sigursveinsdóttir og Auður Axelsdóttir, 2011). Chamberlin og samstarfsmenn hennar settu fram skilgreiningu á hugtakinu valdefling, en þau telja að hún muni stuðla enn frekar að sjálfstyrkingu fyrir fólk með geðrænan vanda og mjög mikilvæga í endurhæfingu fólks með geðrænan vanda eða aðra fötlun (Chamberlin, 2012). Þessir ofangreindu þættir eru líklegir til að stuðla að sjálfstæði, sjálfsoyryggi og jákvæðri sjálfsmýnd einstaklingsins. Þörfin til að hafa eitthvað að segja varðandi menntun, búsetu, endurhæfingu sína, líf og sambönd við aðra. Sérfræðingarnir áður verða aðstoðarmenn eða þjálfarar til að hjálpa einstaklingnum sjálfum að varða leiðina og einstaklingurinn verður sérfræðingur í eigin lífi (Corrigan, P. W. (2004).

Einstaklingurinn þarf að fá tækifæri til eigin ákvarðana varðandi endurhæfingu eða meðferð sína ef hann á annað borð hafa getu til þess að taka ábyrgð á ákvörðunum sínum. Ráðgjafinn á aðeins að veita honum upplýsingar sem varða leiðina og standa honum til boða

og hjálpa þannig einstaklingnum að taka ákvörðun en ekki að ákveða leiðina fyrir hann. Ráðþeginn verður að vera þátttakandi í eigin ráðgjöf til þess að hún virki sem slík, verður sjálfur að hafa trú á leiðinni sem farin er. Ráðþeginn mótar þannig og endurmótar raunveruleikann í gegnum samræður sínar við ráðgjafann, en þær eru undirstöðuatriði í sköpun á merkingu og þekkingu. Þekking er mótuð í gegnum þessar samræður sem fela í sér mótnun og endurmótnun raunveruleika ráðþegans þar sem hann reynir að finna nýja stefnu og setja sér ný markmið sem samræmast lífsgildum hans. Ráðgjafinn hjálpar þannig skjólstæðingnum, með því að benda á nokkrar hugsanlega leiðir, að efla sjálfsöryggi sitt (Wagner og McMahon, 2004).

Rogers taldi t.a.m. að ráðgjöfin virkaði betur ef ráðgjafinn gæfi ekki ráð, túlkaði eða stýrði ráðþeganum heldur hlustaði fyrst og fremst á ráðþegann og studdi hann í því að finna sjálfur lausnir við vanda sínum (Rognes, 1979). Þessi lykilatriði virðast þó ekki hafa verið til staðar þar sem ekki hefur verið hægt að finna heildstæðan gagnabanka hér á landi með upplýsingum um hvernig og hvers konar úrræði standi fólki til boða.

1.4.1.2 Roger

Valdeflingarkenningin á vel við ráðgjafarkenningu Carls Rogers og starfsaðlögunarkenningu Savickas, en í báðum þessum kenningum er að finna samhljóm varðandi skjólstæðingsmiðaða eða einstaklingsmiðaða meðferð þar sem skjólstæðingurinn stjórnar ferðinni. Rogers taldi að viðhorf og persónuleg einkenni ráðgjafans skiptu miklu máli í ráðgjöfinni. Skoðun hans á því hvað stýrði útkomu meðferðar væri gæði sambands ráðgjafa og ráðþega. Rogers lagði ekki mikla áherslu á atriði eins og þekkingu ráðgjafa á kenningum og tækni, lagði meiri áherslu á gæði sambandsins á milli þeirra. Þessar áherslur Rogers voru í mótsögn við margar kenningar sem byggja á því að öflugasta aflið til breytinga væru aðferðir ráðgjafa. Með því að setja skjólstæðingana í þá stöðu að leita sjálfir leiða til að komast út úr vondu hegðunarmunstri og breytast í þá einstaklinga sem þeir vildu helst vera umbylti sálfræðikenningum sem gerðu ráð fyrir að breytingin kæmi frá ráðgjafanum.

Ráðgjafar sem starfa í anda hugsmíðahyggju taka tillit til áhugasviðs ráðþega og nýta sér niðurstöður úr áhugasviðskönnunum. Þeir benda gjarnan ráðþegum á hvar áhugasvið þeirra helst liggi og benda á störf sem gætu flokkast á því sviði. Með tilkomu hugsmíðahyggjunnar þurfa starfsráðgjafar að endurmeta þær hefðbundnu leiðir sem hingað til hafa verið notaðar í ráðgjöf og færa sig nær áherslum í túlkunarfræði til að koma til móts við þarfir skjólstæðinga sinna. Þannig skapast ný nálgun ráðgjafar sem leggur áherslu á skapandi aðferðir, frásagnir, spurningatækni, virkni ráðþegans og samband ráðgjafa og ráðþega

(Amundson, 2006). Rogers taldi að fólk væri í eðli sínu skynsamt og traustsins vert og að það hefði alla möguleika á að leysa eigin vandamál án beinna afskipta ráðgjafans. Með því að ná fram sérstöku ráðgjafasambandi þar sem ráðgjafinn er fyrirmynd myndu skapast ákveðin skilyrði fyrir einstaklinginn til að þroskast og styrkjast. Sambandið varð að einkennast af jöfnuði í samskiptum ráðgjafa og ráðþega, vera sameiginlegt ferðalag. Rogers lagði mikla áherslu á að viðhorf og ákveðnir persónuþættir ráðgjafans væru forsenda þess að byggja upp traust ráðgjafasamband og stuðla að sjálfsuppeldi þar sem ráðþeginn verður fær um að nálgast eigin tilfinningar og lækna sig sjálfur (Amundson, Bowsbey og Niles, 2005).

Það eru hvorki þekking ráðgjafans, kenningar né meðferðartækni sem skipta mestu máli í ráðgjöfinni heldur er það ráðgjafinn sjálfur sem er ekta í sambandinu og sér til þess að jafnræði gildi. Rogers kynnti kenningar sínar um persónumiðaða ráðgjöf sem tæki sem mætti þróa og aðlaga en ekki sem ákveðna uppskrift að meðferð. Rogers telur að ráðgjafinn eigi að vera hann sjálfur, mæta ráðþega eins og hann er og án skilyrða. Meginverkefni ráðgjafans væru að skilja reynslu og tilfinningar ráðþegans eins og þær birtast honum í ráðgjöfinni. Ráðgjafinn skynjar tilfinningar ráðþegans og lifir sig inn í þær, bæði augljósar tilfinningar og eins í þær sem eru minna sýnilegar. Hér getur ráðgjafinn nýtt hæfileika sína til að endurspeglar reynslu ráðþegans. Rogers fullyrta að þessi þáttur meðferðarinnar, samhygd (empathy), hjálpi ráðþeganum að taka eftir og meta reynslu sína, að sjá fyrri reynslu í öðru ljósi, að breyta upplifun á sjálfum sér og umheiminum og að styrkja hann í að taka ákvarðanir og fylgja þeim eftir. Takmarkið er að ráðþeginn læri að þekkja tilfinningar sínar, efla sjálfstraust sitt, geri sér grein fyrir möguleikum sínum á raunsæjan hátt (Roger, 1961). Ráðþeginn leitist við að leysa ósamræmið sem er til staðar innra með honum. Í meðferðinni er tæknin ekki stýrandi heldur gengur ráðgjafinn út frá því að beita;

- **virtri hlustun** sem hjálpar ráðþeganum til að koma skipulagi á hugsanir sínar
- **sýna hluttekningu** með því að átta sig á þeim tilfinningum sem ráðþeginn upplifir
- **sýna óskilyrt jákvætt viðmót** með hlýhug og sveigjanleika
- **samræmi** þar sem ráðþeginn er samþykktur eins og hann er og honum hjálpað til að nálgast sjálfan sig betur, hugsanir sínar og dýpri tilfinningar. Ráðþeginn lærir smá saman að þekkja og leysa ósamræmið sem er til staðar innra með honum (Rognes, 1979).

Ráðgjafinn verður að vera samkvæmur sjálfum sér, hann notar sjálfan sig sem verkfæri til breytinga og viðhorf hans vegur þyngra en þekking hans. Ráðgjafinn er jafningi í meðferðinni, hann hlustar, dæmir ekki, virðir, skilur og sýnir samhyggð. Hann skapar traustvekjandi andrúmsloft og fær ráðþegann til að slaka á og opna sig.

Rogers trúði á jákvæða þætti í öllum einstaklingum og í gegnum sjálfskoðun öðlast ráðþeginn meðvitund um helstu streituvalda og áttar sig á því hverju hann þarf að breyta hjá sjálfum sér og í sínu umhverfi til að draga úr þeim áhrifum (Crites, 1981).

Persónumiðuð ráðgjöf Rogers sem á vel saman við hugsmíðakenningar, nýtist vel við margar mismunandi aðstæður og hún er vinsæl víða um heim t.d. í tengslum við:

- Einstaklingsmeðferð og hópmeðferð
- Fjölskylduráðgjöf
- Í skólastarfi
- Við lausn persónulegra erfiðleika
- Þjálfun sérfræðinga á ýmsum sviðum

Sjálfshjálparhópar sem eru að glíma við sama eða sambærilegan vanda, hafa notað þessar kenningar Rogers en hann telur að sameiginleg reynsla hópsins geti bæði styrkt hópinn og hjálpað einstaklingum innan hans. Rogers á því fullt erindi í umfjöllun um endurhæfingarráðgjöf þar sem kenningar hans og endurhæfing eiga þetta samtál sem til þarf (Rognes, 1979).

1.4.1.3 Savickas

Starfsferilskenningar geta komið að góðum notum þegar kemur að starfsendurhæfingu þar sem mikilvægt er fyrir einstaklinginn að finna sína fjöl áður en haldið er af stað. Kenning Mark Savickas (1997) „The Theory of Career Construction“ byggir á hugmyndum hugsmíðahyggjunnar. Náms- og starfsferill einstaklingsins er metinn út frá huglægum þáttum og reynt að sjá hvers konar mynstur, úr fortíð, nútíð og væntingar til framtíðar, liggur í þeim störfum sem einstaklingurinn hefur valið sér. Ekki er verið að horfa á þann fjölda starfa sem hann hefur unnið við, heldur að þessi náms- og starfsferill geti varpað ljósi á ákveðna starfshegðun sem hefur ákveðna merkingu fyrir hann og aðstoðað hann við að móta starfsferil sinn (Savickas, 2005). Savickas er undir áhrifum frá Super þegar kemur að lífssögulíkani Supers en þar er litið á starfsferilinn sem huglægur en ekki hlutlægur. Starfsferillinn er skilgreindur út frá starfsreynslu í fortíð og væntingum til starfa í framtíðinni. Einstaklingar hafa mismunandi reynslu á ýmsum æviskeiðum og starfsferill þróast snemma og inniheldur öll störf og viðfangsefni sem einstaklingurinn tekst á við í mismunandi lífshlutverkum á ævinni (Savickas, 1997). Mikilvæg hugsmíð í kenningu Super er sjálfsmýndin og sá hluti hennar sem hann nefnir starfssjálfi (occupational self-concept). Samkvæmt Super er þróun starfsferils samofin við það hvernig sjálfsmýndin þróast og er samofin líffræðilegum þáttum, umhverfi og reynslu. Savickas og Super nota báðir frásagnaraðferð í sínum kenningum um

þróun starfsferils þar sem þeir telja að saga, þroski og reynsla ráðþegans í æsku hafi forspárgildi fyrir starfsval síðar á ævinni (Højdal og Poulseh, 2009). Kenning Savickas gæti lagt grunn að gagnlegri nálgun í náms- og starfsráðgjöf í starfsendurhæfingu þar sem ráðþeginn er aðstoðaður við að byggja upp sjálfsmynd og sjálfstraust til að gera honum kleift að takast á við breytingar á náms- og starfsferli hans í kjölfar veikinda eða annara lífsviðburða. Savickas nefnir að þeir ráðgjafar sem nota kenningar hugsmíðahyggjunnar í starfsráðgjöf hlusti eftir þremur meginþáttum í frásögn ráðþegans, því þeir hjálpi til við að skilja starfsferil hans. Þessir þættir eru starfslegur persónuleiki (e. Vocational Personality), aðlögunarhæfni á starfsferli (e. Career Adaptability) og lífsþemu (e. Life Themes) því með þeim getur einstaklingurinn markað sér framtíðarstefnu varðandi nám og störf (Savickas, 2005).

Savickas byggir kenningu sína einnig á fræðum eldri fræðimanna í náms- og starfsráðgjöf eins og Parsons, Holland og fleiri. Þar var áherslan á að para saman persónueinkenni fólks við umhverfi við hæfi, en hann útfærir hana á annan hátt. Markmið hans er að átta sig á vissum einkennum í fari einstaklingsins sem geti hjálpað til við að lesa í hvaða persónulega merking búi að baki náms- og starfsvali hans og finna út hvaða merkingu hann leggur í störf sín og hvernig honum tekst að aðlagast þeim (Savickas, 2005).

Aðlögunarhæfni á starfsferli er hugtak sem vísar til þess hvernig einstaklingurinn lagar sig að starfsumhverfi sínu, hvernig hann tileinkar sér nýja þekkingu og færni og hvernig hann tekst á við breytingar og kröfur vinnumarkaðarins. Savickas nefnir fjóra þætti sem hann telur mikilvæga fyrir aðlögunarhæfni einstaklingsins á starfsferlinum. Það er fyrst að nefna umhugsun eða væntingar (e. concern) hans til eigin starfsferils, en það er huglægt ferli sem varpar ljósi á sjálfsmynd einstaklingsins. Í öðru lagi er það stjórn (e. control), það að einstaklingurinn finni að hann sé ábyrgur fyrir eigin starfsferli. Í þriðja lagi er það forvitni (e. curiosity) sem lýsir sér í að hann kannar hugmyndir sínar um störf og starfsmöguleika sína. Fjórði og síðasti þátturinn er sjálfstraust (e. confidence) þar sem einstaklingurinn þarf að takast á við ákvarðanir sem tengjast náms- og starfsvali hans og trú hans á eigin færni til þess (Savickas, 2005). Þessi fjögur leiðarljós í kenningu Savickas, hjálpa ráðþeganum að taka ábyrgð á eigin stöðu, öðlast sjálfsaga, vera tilbúin að framkvæma og þrautseigju til að halda áfram (Savickas og Porfeli, 2010).

Lífsþemu gegna því hlutverki að koma auga á hvaða merkingu einstaklingurinn leggur í líf sitt og störf. Savickas segir að hver og einn einstaklingur hafi ákveðin tilgang og ákveðna sögu að segja sem hefur ákveðinn þráð. Savickas beitir frásagnaraðferð í viðtölum sínum, er

með sjö lífsþemu spurningar sem hann notar fyrir ráðþega sína og er sjöunda spurningin um það, hvaða bernskuminning ráðþega væri ofarlega í minni, hann vildi heyra um atburði eða sögur sem gerðust í lífi ráðþega á aldrinum í æsku, Savickas telur að þar megi finna forspá fyrir starfsval ráðþeganna þegar þeir ná fullorðinsaldri. Flokkunarkerfi Hollands á áhuga og umhverfi, þar sem finna má störf innan áhugasviðs ráðþega, auðveldar ráðgjafanum að skýra út starfsumhverfi og tengsl þess við ráðþega (Savickas, 2005). Ráðgjafar sem vinna í anda hugsmíðahyggjunnar nota þennan þráð til að vefa saman hluta eða heild sem mynda þemu í lífssögu einstaklingsins, finna merkingu og tengja við umhverfi hans og finna límið sem heldur þessu saman (Savickas, 1997).

Hugmyndir Savickas (2005) gera ráð fyrir að náms- og starfsráðgjafinn hlusti á sögu ráðþegans þar á meðal sögur hans af styrkleika, seiglu, árangri, draumum og markmiðum án þess að missa sjónar á vandamálinu. Hann þarf að hvetja ráðþegann og aðstoða hann við að undirbúa breytingar sem hann stendur frammi fyrir en einnig aðstoða hann við að vinna úr tilfinningum sem fylgja atvinnumissi eða breytingum á atvinnu eins og t.d. sorg, fjárhagsáhyggjum og áhyggjum af endurmenntun eða endurhæfingu. Savickas telur nauðsynlegt fyrir farsælt náms- og starfsval einstaklingsins að hann finni tilgang og merkingu með því fyrir sjálfan sig, að hann þekki áhuga sinn, hafi sterka sjálfsmynd og búi yfir aðlögunarhæfni, hafi hann þetta ætti honum ekkert að vera að vanbúnaði.

Hvað ætlar þú að verða þegar þú verður stór? Í æsku eru það helst þær fyrirmyndir sem við höfum sem dregur okkur að sér, þær fyrirmyndir sem við sjáum s.s. lögregla, kennari, leikskólakonan en ég tel áhugavert það sjónarhorn sem Savickas kemur með þ.e. það sem við gerum hefur oft forspárgildi síðar varðandi störf. Þetta sjónarhorn að starfsferilsþróunin eigi sér stað í frumbersku og tengist leikjum barna og viðburðum í lífi þeirra. Til þess að finna út hvar áhuginn liggur getur verið góð viðbót við lífsþemu Savickas að skoða persónugerð einstaklingsins og hvar áhugasvið hans liggur út frá kenningu og áhugasviðsflokkum Holland.

1.4.1.4 Holland

Þegar kemur að starfsvali þá eru það lykilatriði að þekkja sjálfan sig og hvar áhugasvið okkar liggur. Að þekkja hvort hæfni okkar og áhugi liggur í verklegum greinum eða bóklegum, vinnu utandyra eða innandyra, með fólki eða með tölum eða hlutum. John Holland setti fram kenningu sem felur í sér að starfsval okkar ákvarðist af persónuleika okkar eða persónugerð. Þrjú mikilvæg hugtök eru í kenningu Holland sem eru gagnleg í ráðgjöf. Það eru samsvörun (e. congruence), eftir því sem persónuleiki einstaklingsins er líkari umhverfinu því meiri samsvörun. Samkvæmni (e. consistency) vísar til skyldleika manngerðar og

starfsumhverfis. Með aðgreiningu (e. differentiation) er átt við hversu vel einstaklingurinn samræmist því áhugasviði sem hann skorar hæst á í áhugakönnun (Sharf, 2006). Í rannsóknum sínum hefur Holland leitt líkur að því að einstaklingur með ákveðin persónueinkenni sé líklegri til að vera ánægður í ákveðnu starfsumhverfi svo sem að listhneigður einstaklingur væri betur settur í umhverfi þar sem sköpunarhæfni hans og frumleiki fengju að njóta sín fremur en ef hann væri að vinna í mjög skipulögðu umhverfi skrifstofuveldis. Holland telur að fólk á ákveðnu starfssviði eigi margt sameiginlegt og að ákveðin störf laði að sér einstaklinga með svipaða persónugerð. Ein meginkenning Holland og sú sem margar áhugasviðskannanir byggja á er að hægt sé að flokka persónugerðir og starfsumhverfi í sex svið. Kenningin gerir einnig ráð fyrir að með auknu samræmi milli manngerða annars vegar og starfsumhverfis hins vegar, megi búast við því að einstaklingurinn sýni ánægju og árangur í starfi sínu. Persónu- og starfsgerðirnar sex eru;

Handverkssvið (Realistic)

Einstaklingar á þessu sviði vilja gjarnan vinna líkamlega vinnu, nota vélar og tæki. Þeim er einnig lýst þannig að þeir beri ekki tilfinningar sínar á borð og eigi erfitt með að aðlagast róttækum breytingum. Mörg starfa á þessu sviði eru í iðnaði, landbúnaði eða fiskveiðum.

Vísindasvið (Investigative)

Einstaklingar á þessu sviði hafa áhuga á vísindum og nota gjarnan vísindalegar aðferðir við lausn verkefna. Þessir einstaklingar kjósa að vinna með hugmyndir fremur en hluti og vinna oft störf sem krefjast mikillar íhugunar. Einstaklingar í þessum hópi eru efahyggjumenn sem oft eru ómannblendnir og tilfinningalega lokaðir. Störf á þessu sviði eru í hvers kyns rannsóknum og vísindum eins og nafnið bendir til.

Listasvið (Artistic)

Einstaklingar á þessu sviði eru listnæmt og hugmyndaríkt fólk með listræna hæfileika og/eða áhuga á listum. Þeir vinna gjarnan við hönnun eða önnur skapandi störf sem þarfnast túlkunar eða tjáningar. Einstaklingum í þessum hópi hentar fremur illa að vinna í skipulögðu umhverfi þar sem allt fylgir ákveðnum reglum og venjum. Einstaklingar á listasviði eru oft viðkæmir og tilfinningasamir. Störf á þessu sviði er að finna í hvers konar listum svo sem tónlist, leiklist, myndlist og ritlist.

Félagssvið (Social)

Á félagssviði er að finna einstaklinga sem hafa áhuga á að veita ráðgjöf, hjálpa, kenna eða þjóna öðrum. Viðhorf þeirra til þjóðfélagsins snýst um réttlæti og að fólki farnist vel. Þeir eru manblendnir og kjósa að vinna í nánu sambandi við annað fólk. Þeir

hafa skilning á þörfum annarra, sýna greiðvirkni, félagslyndi og þolinmæði í samskiptum. Einstaklingar í þessum hópi hentar ekki vel störf sem krefjast líkamlegs álags eða að vinna með vélar og verkfæri.

Athafnasvið (Enterprising)

Einstaklingar á þessu sviði eru oft frumkvöðlar og leiðtogar og eiga gott með að stjórna öðrum. Þeir eru gjarnan góðir ræðumenn og hafa sannfæringarkraft sem nýtist t.d. í sölumennsku. Þeir hafa þörf fyrir að hafa áhrif á umhverfi sitt, forðast ekki áhættu eða átök. Þeir geta verið yfirgangssamir og óþolinmóðir sér í lagi ef málefni eru flókin og krefjast nákvæmni. Þeir sækjast í áhrifastöður, verkefni á sviði stjórn mála, viðskipta eða fjölmiðla.

Skipulagssvið (Conventional)

Einstaklingum á þessu sviði henta vel að fylgja reglum og vinna vanaverk. Þeir eru nákvæmir, aðhaldssamir, raunsæir og samviskusamir. Þeir fara varlega og kjósa að vinna verkefni sem hafa skýr markmið. Þeir vinna gjarnan undir stjórn annarra og eru ekki frumlegir eða skapandi í verkum sínum. Misvísandi skilaboð eða truflun á daglegum venjum henta þeim ekki. Störf á þessu sviði eru t.d. skrifstofustörf, bókhaldsstörf, bankastörf eða innsláttur gagna.

Sviðin ofangreindu hafa verið sett í sexhyrningslaga líkan þar sem sviðin skarast, þau sem eiga saman liggja að hvert öðru en þau sem eru algerlega mótvægi liggja fjær. Sem dæmi þá geta athafnasvið og félagssvið átt ýmislegt sameiginlegt en handverkssvið og vísindasvið átt lítið sameiginlegt með fyrrgreindu sviðunum tveimur. Þessi ofangreindu svið eru grundvöllur áhugasviðskannana sem ráðgjafar nota oft með ráðþegum til þess að hjálpa ráðþegum að finna sína hillu á vinnumarkaði. Áhugasviðskannanir geta hjálpað einstaklingum sem sækja endurhæfingu að þekkja áhuga sinn, færni og hæfni til þess að geta komið að ákvörðunum tengdum endurhæfingu sinni (Sharf, 2006).

1.4.1.5 Glasser

Rogers, Savickas og Chamberlin leggja áherslu á að skjólstæðingurinn vilji sjálfur opna sig gagnvart breytingum, vilji efla sjálfstraust sitt í samskiptum við aðra. Þessi trú Rogers á að sjúklingar gætu lagað stöðu sína sjálfir hljómar vel með sjálfshjálparhópum sem byggja á valdeflingu, en þar er það ráðþeginn sem stýrir ferðinni í sinni eigin ráðgjöf. Holland sýnir einnig fram á með kenningu sinni um persónugerðirnar að ráðþegarnir skoði sjálfa sig og verði sérfræðingar í sinni ráðgjöf. Þessir fræðimenn eru þó ekki einir þeirrar skoðunar að

sjúklingar geti lagað stöðu sína sjálfir heldur er annar fræðimaður sömu skoðunar en það er Dr. William Glasser.

Glasser á fullt erindi inn í hugmyndir um endurhæfingarráðgjöf en kenning hans varðandi sjálfsstjórn (control theory/choice theory) á vel við í einstaklingsráðgjöf og ekki síður í hópráðgjöf. Við þurfum flest að tilheyra hópi eða hópum. Þessari þörf er svarað með samskiptum við annað fólk. Það að þekkja þarfir sínar er grundvöllur þess að maður skilji hegðun sína og geti breytt henni til betri vegar. Öll hegðun stafar af því að við erum að reyna að mæta einhverri af þörfum okkar og í hópráðgjöf fáum við tækifæri til að spegla okkur sjálf.

Í kenningunni felst einnig að við erum félagsverur frá náttúrunnar hendi og við höfum þörf fyrir gæða sambönd til að vera hamingjusöm. Kenning hans gengur út á að fara frá þvingandi samskiptum og útrýma þannig þvingun og ótta. Það fyrsta sem ráðgjafinn gerir er að mynda gott samband við ráðþega annars er ekki líklegt að meðferðin beri árangur. Annað sem er mikilvægt að byrja á er að fá ráðþega til að takast á við sjálfsmatsferli sem felur í sér spurningar eins og: „Er það sem þú ert að gera núna að færa þig nær því sem þú þarft og þarfnast“? Niðurstaða sjálfsmatsins leiðir af sér áætlun sem ráðþegi gerir með aðstoð ráðgjafa. Þegar áætlunin er komin í gang er næsta skrefið að halda sig við áætlunina. Ef ráðgjafi hefur myndað nógu gott samband við ráðþega þá er líklegra að ráðþegi haldi úti áætluninni. Þetta er meðferð vonarinnar, byggð á þeirri sannfæringu að við erum framleiðsla fortíðarinnar en við verðum ekki að vera fórnarlömb hennar. Kenningin fer frá því að bjóða atferlismótun til sjálfsstjórnar þar sem ráðþeginn sýnir samvinnu og sjálfsaga til að taka á vanda sínum og er sjálfur lausnamiðaður í stað þess að ráðgjafinn leiði hann áfram í blindri hlýðni og leysi jafnvel vandann fyrir ráðþegann. Ráðþeginn finnur til ábyrgðar á eigin hegðun og með því að setja sér ákveðin lífsgildi getur hann sinnt þörfum sínum af ábyrgð. Samband ráðþega og ráðgjafa byggist ekki upp á regluverki og undanlátssemi þar sem markmiðið er að ráðþegi lúti vilja ráðgjafa. Sjálfsstjórnarkenningin gengur þannig út á að hegðun sem við sínum sé hegðun sem við höfum valið okkur til þess að uppfylla fimm grundvallarþarfir okkar sem eru þörfin fyrir öryggi, ást og umhyggju, frelsi, gleði og valdi.

Kenningin gerir ráð fyrir að við séum félagsverur og höfum þ.a.l. þörf fyrir gæða sambönd til að vera hamingjusöm. Sjálfstjórnunarkenningin leggur þannig áherslu á að einstaklingurinn velji sér þá einstaklinga sem það vill hafa í óskaveröld sinni. Óskaveröldin er heimurinn sem við myndum vilja búa í ef við gætum og er fyrst og fremst byggð upp á þörfum okkar. Við höfum öll þörf fyrir ást og í óskaveröldinni setjum við þá sem við elskum. Einstaklingarnir er aðalatriðið í þessari veröld. Raunsæisráðgjöf er byggð á sjálfsstjórnarkenningu Glassers þar sem lykilspurningarnar eru;

1. Hvað er það sem þú vilt? – Er það í lagi?

- Það sem ég vil fá frá þér er...

2. Hvað ertu að gera til að fá þitt fram?

- Ég heyri þig segja/sé þig gera...

3. Finnst þér það ganga? – Virkar það vel?

- Það gengur ekki í mínum huga.

4. Getur þú fundið betri leið?

- Þetta vil ég að þú gerir.

Helstu markmið raunsæisráðgjafar er að hjálpa fólki að uppfylla þarfir sínar á árangursríkari hátt, taka ábyrgð á eigin hegðun og finna sjálft lausnirnar við vanda sínum. Raunsæisráðgjöf er því lík hugmyndum um valdeflingu að því marki að ráðþeginn fær valdið til að stjórna eigin meðferð/ráðgjöf og tekur ábyrgð á eigin gjörðum. Glasser segir að einstaklingurinn geti aðeins stjórnað sinni eigin hegðun, við getum leiðbeint öðrum varðandi leiðir en einstaklingurinn verður sjálfur að velja leiðina og stjórna förinni. Það sem gerðist í fortíðinni hefur áhrif á núnið en getur samt ekki fullnægt þörfunum sem eru í núinu og í framtíðinni. Til þess að geta fullnægt grunnþörfunum verðum við að geta séð þær í óskaveröldinni sem við höfum búið okkur til í huganum allt frá bernsku. Einstaklingurinn leitast stöðugt við að ná markmiðum sínum og fullnægja eigin þörfum í hinum margvíslegu aðstæðum. Öll hegðun okkar byggir á fjórum þáttum, á að gera, hugsa, finna/tilfinningar og líkamleg viðbrögð við áreiti, við getum stjórnað því hvað við hugsum og gerum en tilfinningaleg og líkamleg viðbrögð okkar ráðast af hegðuninni. Þessi kenning á vel erindi í hópráðgjöf og sjálfshjálp þar sem ábyrgðin er hjá einstaklingnum og hann kemur að ákvörðunum um sína á eigin endurhæfingu. Kostir þessarar ráðgjafar eru þeir helstir að hún er lausnamiðuð og tekst á við hegðun ráðþegans í núinu og fljótt, nær vel til breiðs hóps og hentar því vel fyrir fjölmennningarlega hópa en gallinn er hins vegar sá helsti að kenningin tekur ekki tillit til fortíðarvanda þ.e. áfalla og atvika sem gerðust á æskuárum ráðþega, gerir ekki ráð fyrir að slíkir þættir hafi áhrif né heldur að undirmeðvitundin eða draumar hafi nokkuð að segja (Glasser, 1998). Í endurhæfingu er mikilvægt að gott og traust samband myndist á milli ráðþega og ráðgjafa, þannig að ráðþegi finni sig hafa stjórn á endurhæfingu sinni, en kenning Glassers gengur út frá því að einstaklingurinn beri ábyrgð á sinni eigin endurhæfingu.

1.4.2 Ráðgjafartækni

Í einstaklingsmiðaðri ráðgjöf er ekki lögð áhersla á ákveðna tækni líkt og í mörgum öðrum meðferðum s.s. túlkun, beinar spurningar, greiningar og söfnun upplýsinga. Virk hlustun ráðgjafans, eindreginn skilningur og hluttekning eru mikilvægir þættir í ráðgjöfinni. Samband ráðþegans og ráðgjafans er megin áhersluþátturinn í þessari ráðgjöf. Rannsakandi taldi að ráðgjafartæknin eins og Rogers leggur hana fram sé mjög góð í sambandi ráðgjafa og ráðþega. Ráðgjafinn er jafningi og hann hlustar, dæmir ekki, virðir, skilur og er samkvæmur sjálfum sér (Rogers, 1961). Rogers taldi að til þess að ráðþegi þroskist á uppbyggilegan hátt þá væri traust í sambandi ráðgjafa og ráðþega forsenda slíkra breytinga. Hann hélt því fram að fólki væri treystandi og það væri sjálft fært um að taka ákvörðun um hvert líf þeirra ætti að stefna.

Rogers setti fram þrjú megin atriði sem hann taldi að þyrftu að vera til staðar í meðferðinni svo ráðþegarnir væru færir um að halda áfram að eflast og þroskast og verða sú persóna sem þá langar til að verða. Þessi atriði eru í fyrsta lagi að vera samkvæmur sjálfum sér (congruence), en í því felst að ráðgjafinn er „sannur“ (genuineness or realness), í sambandi sínu við ráðþega og er heiðarlegur bæði gangvart sjálfum sér og ráðþega sínum.

Rogers telur að ef ráðgjafi eigi að vera samkvæmur sjálfum sér þá verði hann að vera fullkomlega hann sjálfur, vera meðvitaður um sjálfan sig og hafa sína eigin lífsreynslu með í ráðgjöfinni. Í öðru lagi er mikilvægt að sýna skilyrðislausu og jákvæða umhyggju (unconditional positive regard), en það felur í sér að sýna ráðþeganum fullan skilning, trú á föllilega á getu hans og möguleika, hugsa vel um hann án nokkurra skilyrða. Í þriðja lagi er það náinn skilningur (accurate empathic understanding), það er geta til að setja sig fullkomlega í spor annarrar manneskju (Rogers, 1961). Þetta felur í sér að ráðgjafi verður að skilja þann heim sem ráðþegi lifir í og finna til með ráðþeganum. Þetta eitt og sér dugar ekki, því ráðgjafi verður að geta átt samskipti við ráðþega sinn um þennan skilning og tilfinningar (Irving og Dickson, 2006).

Fjölmargar rannsóknir eru til um árangur kenningarinnar enda hvatti Rogers sjálfur aðra til að framkvæma umfangsmiklar rannsóknir á ráðgjafaferlinu og árangri þess, hann lagði einnig mikla áherslu á að aðferðin yrði þróuð áfram og rannsökuð nánar.

Einstaklingsmiðuð aðferð hefur verið notuð í meðferð með einstaklingum, hópum og fjölskyldum. Árangur meðferðarinnar hefur verið mældur í könnun frá 1990 (Bozrharh, Zimring og Tausch) og kom í ljós að einstaklingar sem glímdu við kvíða, alkóhólisma, vandamál af geðrænum toga, þunglyndi, persónuleikaraskanir o.f.l sýndu bata í kjölfar meðferðarinnar.

Kenningin hentar vel einstaklingum sem orðið hafa fyrir ýmis konar áföllum í lífinu s.s. ótímabærar þunganir, ástvinamissir, alvarleg veikindi o.fl. Starfsstéttir sem veita fyrstu hjálp og áfallahjálp gætu nýtt sér hugmyndafræði kenningarinnar við slík störf.

Þegar fólk er í áfalli er einmitt nauðsynlegt að gefa því tækifæri til að tjá sig og hafa einhvern sem hlustar og sýnir skilning. Slík skilyrði hjálpar einstaklingnum að róast og gerir honum kleift að hugsa skýrar og taka skynsamlegri ákvarðanir (Margrét Blöndal, 2003).

Aðferðafræði

Rannsóknin fór fram haustið 2010 og vorið 2014, tekin voru í upphafi viðtöl við þrjá einstaklinga og aflað upplýsinga um stofnanir sem koma að endurhæfingu, tekin voru fjögur viðtöl vorið 2014 til viðbótar. Um var að ræða eigindlega rannsókn sem er ætlað að leiða í ljós mikilvægi endurhæfingar og þess að slík endurhæfing standi öllum til boða óháð kyni, aldri, fjárhag eða búsetu.

1.5 Rannsókn

Rannsóknin var eigindleg viðtalsrannsókn þar sem hugsanlegir skjólstæðingar þjónustunnar komu fram með sínar væntingar í þessum efnum. Rannsakandi skoðaði sérstaklega sjálfsmynd, samskipti við fjölskyldu og vini, samskipti við stofnanir og félagslega stöðu.

Með þessari rannsókn vildi rannsakandi leitast við að fá svör við eftirfarandi spurningum;

- 1. Hvaða möguleika hefur öryrki til að komast aftur á vinnumarkað?** Hér er átt við hvert sé næsta skref ráðþega í átt til þess að bæta stöðu sína. Valdefling (empowerment) getur hugsanlega fært einstaklingnum möguleika á að hafa áhrif á endurhæfingu sína og að endurhæfingin verði þ.a.l. á forsendum öryrkjans.
- 2. Hvaða væntingar hafa örorkulífeyrisþegar um stöðu sína í kjölfar örorkumats?** Hver var staða ráðþega áður en til mats kom, hvernig er núverandi staða og hvernig getur einstaklingsmiðuð/notendastýrð þjónusta bætt stöðu ráðþegans.

1.6 Þátttakendur

Rannsakandi notast hér við veltiúrtak þar sem reynt var að fá hvern og einn til að benda á annan í svipuðum sporum. Þurfti þó að fá forstöðumann stofnunar til þess að koma á sambandi á milli rannsakanda og skjólstæðinga þeirra. Þeir sem gáfu kost á sér í viðtal voru fjórar konur á aldrinum 24 ára til 30 ára, tvær þeirra tóku ekki þátt þar sem önnur var of veik fyrir viðtal og í hina náðist ekki þegar til kom. Rannsakandi komst þá í samband við ungan karl sem er 31 árs og gaf hann kost á viðtali. Vorið 2014 fékk rannsakandi fjóra einstaklinga til viðbótar í viðtal, tvær konur og tvo karla á aldrinum 21 til 35. Í fyrstu athugun voru því þrír

viðmælendur og ein þátttökuathugun í geðræktarmiðstöð en fjórir viðmælendur bættust við síðar.

Í þátttökuathugun felst það að rannsakandi fer á vettvang, reynir að falla sem best inn í umhverfið og vinna sér trúnað og traust. Hann fylgist með því sem fram fer, skráir hjá sér og metur það sem fyrir augu og eyru ber. Í báðum tilvikum er unnið úr gögnum á skipulegan, reglubundinn hátt. Trúnaður og fagmennska eru grundvallaratriði sem verða að vera í lagi. (Wolcott, 2001).

Aðgengi að fólki getur verið erfitt, ekki sjálfgefið að þeir sem standa höllum fæti í samfélaginu séu tilbúnir til þess að ræða um stöðu sína við ókunnuga. Rannsakandi hitti tvo viðmælendur sína á kaffihúsi í eitt skipti og hitti hina fimm viðmælendurna á heimili þeirra. Rannsakandi fékk leyfi til þess að hafa samband á ný ef á þyrfti að halda. Öllum þátttakendum voru gefin gervinöfn sem byggðu á upphafsstöfum nafna þeirra.

Gagnasöfnun var með þeim hætti að tekin voru viðtöl við þátttakendur og þau hljóðrituð en þannig eru minni líkur á að einhverjar upplýsingar týnist og það gefur rannsakanda færi á að sýna mun virkari hlustun en ella. Einnig voru skoðuð fyrirbyggjandi gögn sem gáfu upplýsingar um starfsendurhæfingu skjólstaðinga geðræktarmiðstöðvar, félagasamtök og einstaka opinberar stofnanir og hvernig þær störfuðu t.a.m. Tryggingastofnun Ríkisins (TR), Reykjalundur og Hringsjá.

1.7 Mælitæki

Rannsóknaraðferðin eða mælitækið sem notað var kallast eigindleg rannsóknaraðferð (qualitative research methods) og á rætur að rekja til fyrirbærafræðinnar (Taylor og Bogdan, 1998). Þessi aðferð er tilvalin að nota þegar skoða á og fá skilning á upplifun fólks á eigin lífi og hvaða merkingu það leggur í upplifun sína og athafnir. Reynt er að ná dýpri skilningi á félagslegum veruleika fólks með því að einbeita sér að fáum einstaklingum ákveðins hóps. Niðurstöður koma frá gögnunum (aðleiðsla) og kenning getur orðið til út frá túlkun rannsakandans (grunduð kenning). Það er oft talað um að það sé jafn mikilvægt fyrir rannsakanda að fylgjast með þátttakanda á vettvangi en ekki aðeins að tala við hann. Það skiptir miklu máli að rannsakandi reyni að temja sér að vera hlutlaus, sé með opinn huga og láti sínar skoðanir og orðræðuna í samfélaginu víkja til hliðar. Til þess að geta það er mikilvægt að þekkja sínar eigin skoðanir og fordóma (Taylor og Bogdan, 1998).

Í flestum eigindlegum rannsóknum eru ekki notaðir staðlaðir spurningalistar heldur eru þátttakendur hvattir til að segja frá og hlutverk rannsakanda er að stýra viðtalinu og hvetja viðmælendur til að tjá sig. Með þessum aðferðum eru meiri líkur til að ná til einstaklinga sem

ekki geta svarað spurningalistum og þeirra sem erfitt er að ná til, t.d. fólks með tjáningarörðugleika (Taylor og Bogdan, 1998). Aðferðin gerir ráð fyrir að sjónarmið allra séu jafn mikilvæg.

Rannsóknargögnum er safnað á vettvangi í eigindlegum rannsóknum og eru þau lýsandi (*e. descriptive*). Með því er átt við að verið er að reyna að gefa sem gleggsta mynd af fólki og upplifun þess. Einnig er lögð áhersla á að rannsóknir hafi hagnýtt gildi fyrir samfélagið. Þar sem úrtak þátttakenda í eigindlegum rannsóknum er lítið er ekki hægt að alhæfa niðurstöður yfir á þýðið enda er tilgangurinn ekki sá. Tilgangurinn er að gefa heildræna og raunsæja mynd af stöðu þátttakenda (Taylor og Bogdan, 1998).

Þegar unnið er úr gögnum sem safnað er með eigindlegum aðferðum er byggt á aðleiðslu (*e. induction*) en með því er átt við að rannsakandi þróar kenningar og tilgátur sem spretta upp úr gögnunum. Eigindlegar rannsóknaraðferðir eru heildrænar en með því er átt við að hlutirnir eru skoðaðir í heild en ekki hlutaðir niður í breytur. Í eigindlegum rannsóknum fer frumgreining gagna fram samhliða gagnasöfnun. Lokagreining gagna fer þó fram að lokinni gagnasöfnun og skráningu. Rannsóknaraðferðin hentaði vel því eigindlegar aðferðir eru sveigjanlegar og rannsóknin þróast allt rannsóknarferlið (Taylor og Bogdan, 1998).

Eigindlegar rannsóknir byggja á lýsandi gögnum og opnum viðtölum. En þá er átt við einskonar samtal á milli þátttakanda og rannsakanda varðandi það efni sem ætlunin er að rannsaka en þó er stuðst við ákveðinn viðtalsramma. Viðtalsramminn hjálpar rannsakanda að halda samtalinu við það efni sem verið er að rannsaka. Með því að styðjast við viðtalsramma þá fær hvert viðtal sinn sérstaka persónulega blæ þar sem þátttakendur eru hvattir til að segja frá sjálfum sér og því sem skiptir þá máli (Taylor og Bogdan, 1998). Rannsakandi fór af stað með full langan viðtalsramma sem hann stytta töluvert en þegar hann var notaður þá voru nokkrar spurningar enn sem mátti henda út.

Rannsóknin hefur ekki alhæfingargildi frekar en aðrar eigindlegar rannsóknir heldur er henni ætlað að auka skilning á tilteknu félagslegu fyrirbæri. Niðurstöðunum er ætlað að gefa vísbendingar um að málum sé svipað háttáð hjá öðrum í svipuðum aðstæðum. Í eigindlegum rannsóknum er lögð áhersla á réttmæti rannsóknar þ.e. að rannsóknin mæli það sem hún á að mæla og að sem mest samræmi sé á milli gagnanna og þess sem viðmælendur í rannsókninni segja. Þannig er reynt að draga fram reynslu og upplifun viðmælenda (Taylor og Bogdan, 1998).

1.8 Hugsanleg vandamál og siðferðileg álitamál

Nokkur hættu er á því að viðmælendur verði einsleitir hópur þar sem um veltiúrtak er að ræða og því erfitt að draga of víðtæka ályktun af reynslu þeirra, áhuga og þörfum. Það getur einnig verið siðferðilegt álitamál að ræða persónuleg mál þessa hóps sem e.t.v. er ekki alveg andlega fær um að meta hvort það eigi að gefa kost á viðtali og hversu opinskátt það getur talað um sín hjartans mál. Hér er lykilatriði að skýra vel út tilgang rannsóknarinnar og fullvissa þetta fólk um að ríkja muni alger trúnaðarskylda á milli þeirra og rannsakanda.

Einnig kom glögglega fram að rannsakandi þurfti að fara í algera naflaskoðun og kanna hvort hugsanlega eigin fordómar gætu litað rannsóknina. Rannsakandi uppgötvaði eigin fordóma í þessari rannsókn, ekki fordóma gagnvart öryrkjanum eða þeim sem þurfti á endurhæfingu að halda, heldur fremur því að ráðþeginn sýndi ekki sjálfsbjargarviðleitni og frumkvæði í því að bæta aðstæður sínar og auka þannig lífsgæði sín.

1.9 Mikilvægi rannsóknarinnar

Þessi rannsókn getur verið mikilvæg vegna upplýsingagildis sem hún veitir, skiptir miklu máli til þess að bæta gæði þeirrar þjónustu sem þessi viðkvæmi hópur þarf á að halda.

Valdefling eða notendastýrð þjónusta er mannréttindi, einstaklingar sem þurfa endurhæfingu eiga að hafa eitthvað með það að segja hvers konar þjónustu þeir fá. Það er því mjög mikilvægt að í boði sé öflug og góð náms- og starfsráðgjöf til þess að auðvelda ráðþegum að varða leiðina.

Einnig er mikilvægt að skoða hvernig við stöndum í samanburði við hin Norðurlöndin, hvort við séum með sömu lög og reglur í þessum efnum en það auðveldar flutning á milli landa.

Niðurstöður

Hvaða væntingar hafa ungir öryrkjar um félagslega og efnahagslega stöðu sína í kjölfar mats? Viðmælendur mínir höfðu mismiklar væntingar varðandi stöðu sína, þeir virtust hafa meiri væntingar eftir því sem bakland þeirra var sterkara þ.e. menntun og félagsleg staða. Þeir viðmælendur sem höfðu átt auðvelt með nám áður, vildu gjarnan sækja sér menntun með það að markmiði að komast af bótum og aftur á vinnumarkað. Sá viðmælandi sem átti slæmar minningar úr skóla og hafði átt við námserfiðleika gat ekki undir nokkrum kringumstæðum hugsað sér að fara aftur í skóla, sá sjálfan sig vera áfram á bótum án möguleika á að bæta stöðu sína.

Sjálfsmyndin og viðmót -/ fordómar eru þættir sem viðmælendur mínir láta sterklega í ljós. fjórir viðmælendur mínir eiga það sameiginlegt að vera með brotna sjálfsmynd en þrír viðmælendur hafa nokkuð sterka sjálfsmynd. Þrír viðmælendur eiga það sameiginlegt að hafa slæma reynslu af Tryggingastofnun Ríkisins en þrír viðmælendur töldu sig frekar afskipta og einn viðmælandi var bara ánægður með stofnunina a.m.k. starfsfólkið sem hann hefur þurft að eiga samskipti við.

Fyrsti viðmælandinn var kona á þrítugsaldri, Jóhanna Jónsdóttir, sem hafði hlotið örorku vegna taugasjúkdóms í kjölfar aðgerðar.

Næsti viðmælandi minn var 28 ára kona, Bergþóra Jóna Viðarsdóttir, sem ólst upp móðurlaus og átti fremur erfitt uppdráttar.

Þriðji viðmælandi minn var 31 árs karl Brynjar Hólm Sigurðsson, sem hafði bæði átt við mikla námserfiðleika að stríða, var greindur seinn eins og það var kallað og átti erfitt uppdráttar félagslega í skóla.

Fjórði viðmælandi minn var 35 ára kona, Anna Bergsdóttir, hún er með vefjagikt auk þess að vera með lélegt bak eftir bílslys.

Fimmti viðmælandi minn er 35 ára kona, María Helgadóttir, en hún er með geðhvarfasýki.

Sjötti viðmælandi minn er 32 ára karl, Gunnar Ragnarsson en hann er með margþættan geðrænan vanda auk þess að vera með bakvanda og slæman ökkla eftir slys á unglingsaldri, fékk greiningu um ADHD (Attention deficit hyperactivity disorder) á fullorðinsaldri.

Sjöundi viðmælandi minn er 21 árs karl, Sveinn Rúnarsson en hann er í ofþyngd, með þunglyndiseinkenni og ADHD.

1.10 Sjálfsmynd

Ef við lítum fyrst til sjálfsmyndarinnar þá kemur fram mjög sterk sjálfsmynd hjá Jóhönnu. Hún hefur ætíð sett sér markmið og náð þeim, hefur ferðast víða sem ber merki þess að hún á til nægilegt sjálfstraust. Hún talar um að hafa sýnt sjálfsbjargarviðleitni til þess að takast á við örorkuna,

... maður sýnir sjálfsbjargarviðleitni, það er ekki algengt að fólk geri það og maður er ekki að væla í fólki ...

segir mótlætið hafa styrkt sig og þar hafi keppnisskapið og löngunin til að sanna sig átt stóran þátt því hvernig hún hefur unnið úr þeim spilum sem henni hafa verið gefin.

... síðan kemur keppnisskapið inn í ef maður segir, ég get þetta ekki, jú bara víst, ég skal sanna að ég get þetta ...

Bergþóra hefur mjög veika sjálfsmynd sem ræðst af stöðu hennar í æsku og á uppvaxtarárum hennar. Hún missir móður sína ung og um tíma tengsl við móðurfólkið sitt. Hún elst upp hjá föður sínum, einkabarn, sem talar aldrei um móður, talar yfirleitt lítið við stúlkuna sem leitar eftir aðstoð og hlýju hjá ömmum sínum.

Brynjar hefur mjög veika sjálfsmynd, hann hefur fengið mjög neikvæða upplifun af skólagöngu sinni og þegar hann er spurður út í hvernig hafi gengið í skólanum svarar hann því til að illa hafi gengið og þá í öllu sem tengist skólagöngu.

Anna er með nokkuð sterka sjálfsmynd í dag en hefur ekki alltaf verið þannig. Hún var mjög feimin sem barn, gekk með veggjum og horfði á tærnar þegar hún mætti fólki, segist enn vera feimin en það hái henni ekki eins mikið og áður. Þegar hún var lítil stelpa hafði hún hangið í pilsfaldi mömmu sinnar en þó átt einhverja vini. Þegar hún var spurð að því hvort umhverfið hefði haft áhrif á hana í æsku svaraði hún neitandi þar sem hún sagðist alltaf hafa átt einhverja vini en samt verið:

... ofboðslega lítil áhrif, var bara óttaleg gufa ...

Fimmti viðmælandi minn var María Helgadóttir. Hún er með geðhvarfasýki, stundum sýnir hún mikið sjálfstraust en þá er hún í manú en þegar hún nær jafnvægi er hún órugg og sýnir töluverð þunglyndiseinkenni.

Hún segir að í manú séu henni allir vegir færir og hún hefur tekið að sér alls konar störf allt frá stjórnun þungra vinnuvéla án þess að hafa þar til bær réttindi til verslunarreksturs. Hún veiktist fyrst í lok grunnskóla og var send á geðdeild, hefur verið út og inn af þeirri deild af og til síðan, þarf stundum hvíldarinnlagnir. María var í mikilli ofþyngd á unglinsárum, var mest 160 kg. en það hafði mikil áhrif á sjálfsmyndina.

Viðmælandi númer sex í röðinni var Gunnar Ragnarsson en hann er 32 ára með fjölþættan geðrænan vanda auk þess að vera með bakmeiðsl og öklameiðsl sem aldrei hafa jafnað sig og valda honum verulegum óþægindum og kvölum. Hann er með brotna sjálfsmynd eftir töluverða námserfiðleika og félagslega erfiðleika í kjölfar mikils eineltis í grunnskóla.

Síðasti viðmælandi rannsakanda var Sveinn, 21 árs karl með þunglyndi og mikla ofþyngd. Sveinn varð fyrir miklu einelti í skóla, var aldrei boðið í afmæli samnemenda né

heldur komu þeir í afmæli hans þrátt fyrir slíkt afmælisboð. Það að krakkarnir komu ekki olli honum mikilli sorg og vanlíðan.

Hann átti erfitt með að skilja aðra og var ekki félagslega læs, ólst upp við áfengisvandamál bræðra sinna en skildi ekki þá hvað væri í gangi og fannst hann ekki fá að vita hvað væri að, þurfti að fá skýringar. Hann var með lítið sjálfstraust en hefur tekið þátt í endurhæfingarþrógrammi þar sem honum finnst hann hafa lært mikið, þroskast og fengið skilning á vanda sínum og annarra í kringum sig.

Sveinn stundar mikla hreyfingu, hefur tekið á mataræði sínu og byggt upp sjálfstraustið með ýmsum námskeiðum og sjálfshjálparhópi. Hann hefur öðlast mikla trú á eigin getu, finnst hann hafa fullt af hæfileikum, segist vera metnaðargjarn, duglegur og eigi auðvelt með að skilja aðra og vera góður að hlusta.

Honum finnst ofþyngdin vera það besta sem hafi hent hann, segir það hafa kennt sér svo margt og hann væri ekki sá sem hann er í dag nema vegna þessarar reynslu. Hann segist vera:

... góður í að læra, góður í að leysa úr vandamálum, góður í að stjórna tilfinningum mínum, ég er skemmtilegur, fyndinn, góður vinur. Mesti eiginleiki minn er sveigjanleiki. Ég er hæfileikaríkur, dugmikill og metnaðarfullur. Ég er tilfinningamikill, með stórt hjarta, ábyrgur og ábyrgðarfullur, duglegu með mikla leiðtogahæfni

Þessir eiginleikar lýsa manni með gott sjálfstraust þannig að Sveinn hefur komist langt á sinni vegferð í endurhæfingu.

1.11 Menntun

Jóhanna sagði að hún sækist eftir því að bæta stöðu sína með námi og starfi, telur sig alltaf vera að verða betri, er jákvæð. Hún segist telja að það að velja að læra iðjuþjálfun vera vegna þess að hún sé með þroskaðra sjónarhorn varðandi námsval,

... ef ég hefði farið í skóla um tvítugt hefði ég örugglega valið eitthvað allt annað, mér finnst ég einhvern veginn vera að taka þroskaðri ákvörðun núna með námsval ...

segist fullviss um að hún hefði valið annað nám, kennaranám ef hún hefði verið yngri.

Bergþóra segist hafa verið í meðallagi í skóla, hafi aldrei náð einhverjum háum punkti og segist hafa gefist upp á að reyna.

... vissi ekkert ... fannst ég ömurleg og svoleiðis bara í öllu, hef alltaf fundist það alla ævi, mér fannst ég aldrei nógu góð í einhverju ...

Hún var í eins konar tilvistarkreppu, leið oft mjög illa og fannst hún ekki vera elskuð.

Brynjar segir að námslega hafi sér gengið mjög illa hafi átt erfitt með stærðfræði, segist bara ekkert kunna í þeirri grein en svo var lesturinn honum erfiður:

... ég var bara alltaf í sérkennslu, aldrei með bekknum nema í íþróttum, sundi og svoleiðis ...

... ég átti í einhverjum talerfiðleikum þá mátti ég ekki læra að lesa ...

Brynjar lærði ekki að lesa fyrr en hann flutti suður, segist aldrei lesa, sér finnst það leiðinlegt. Hann segist einnig hafa orðið fyrir aðkasti frá skólafélögum og fleirum í skólanum, hann segir:

... það var litið ofboðslega illa á mann út af því að maður var í sérkennslu ...

... já, eða bara öllum skólanum þú veist bara ...

Önnu gekk mjög vel í skóla, bæði í verklegum og bóklegum greinum en öll samskipti voru erfið vegna feimninnar. Anna ætlaði alltaf að mennta sig, ætlaði að verða svona:

... business kona, svona skrifstofukona, alltaf fín og flott

Hana langaði líka til þess að verða gullsmiður og kláraði grunndeild málmíðna en þá þurfti að læra gullsmíði erlendis og hún var ekki í aðstöðu til þess vegna barna sinna.

Spurð um hvort hún vildi læra það núna þar sem slíkt er kennt á Íslandi í dag, sagði hún að getan væri minni og hún treysti sér ekki í setu á skólabekk, hefur ekki bak í það.

Anna telur sig ekki vera á leið á vinnumarkað á ný vegna líkamlegar skerðingar, telur sjúkrapjálfun ekki gagnast sér nema að hluta til.

María hefur lokið háskólabró og tekið eina önn í kennaranámi og eina önn í orku – og tæknifræði.

Í æsku gekk henni ekki vel í skóla, var sett í tossabekk, átti erfiðast með öll lesfög, var lengi að læra lestur og var með skrifblindu. Tungumál og stafsetning fannst henni vera hræðilegustu námsgreinarnar en stærðfræðin léttust.

Hún átti ágæta vini í skólanum, var vel liðin og að sögn, öðrum nemendum ógleymanleg. Hún sagðist alltaf hafa ætlað að „verða eitthvað“ en þegar hún fékk örorkumat og fór að fá laun frá TR fannst henni það bara „skíde gott“ og var þá ekkert að hugsa um nám.

Hún segir þó að það blundi alltaf í sér að ljúka námi en það sé erfitt bæði vegna sinna veikinda og dætra sinna.

Gunnar fékk greiningu um ADHD þegar hann komst á fullorðinsaldur sem útskýrði mjög einbeitingarskortinn sem háði honum í námi.

Hann upplifði einnig mikla höfnun frá kennurum sem hann sagði að hefðu ekki haft samband heim til að tékka á honum fyrr en hann hafði vantað í heila viku í skólann.

Gunnar hóf nám í rafmagnsfræði framhaldsskóla en klúðraði náminu að sögn vegna stærðfræðinnar en hann réð ekki við stærðfræðina og að auki fannst honum sem nemendur og kennarar vildu ekki hafa hann nálægt sér og því skróaði hann til að komast undan.

Hann hefur lítið verið á vinnumarkaði vegna skerðingar sinnar en sér alveg fyrir sér breytingar í nánustu framtíð, væri alveg til í að fara í grunnnám og byggja sig upp til að mennta sig frekar, hefur áhuga á fornleifafræði.

Sveinn átti í miklum erfiðleikum í skóla, með dyslexiu, ADHD og málproskahömlun en þessi skerðing gerði honum erfitt fyrir í námi, gekk vel í verklegum greinum.

Hann hóf nám í framhaldsskóla en lenti þar á milli námsbrauta, var á gráu svæði almennrar brautar fornáms og starfsbrautar þar sem hvorug brautin hentaði, fékk ekki þá námsaðstoð sem honum hentaði.

1.12 Félagsleg staða

Jóhanna á stóran vinkvennahóp og segir þær hittast eins mikið og hægt sé, svona saumaklúbbshittingur. Þær eru þó flestar með maka og börn og því ekki alltaf auðvelt að hittast.

... er stundum ein á sumrin því það eru náttúrulega ekki allir í frí þegar ég er ein ...

Hún fer stundum með vinkonu á kaffihús og stundar sund.

Bergþóru fannst hún alltaf svolítið útundan í vinkvennahópnum, var stelpan sem átti enga mömmu. Bergþóru fannst hún vera ömurleg í öllu, fannst hún aldrei vera nógu góð, taldi að föður sínum þætti hún ekki nógu góð.

... ég er búin að líða illa í öll þessi ár ... aldrei fundist ég nógu góð ... og aldrei einhvern veginn fundist ég vera elskuð ...

Hún talar um að hún hafi alltaf verið að leita eftir viðurkenningu annarra en ekki fengið.

Bergþóra telur að það sem hafi hjálpað henni í gegnum erfiðleikana hafi verið rík réttlætiskennd og vitneskja hennar um hvað væri rétt og rangt. Hún segir son sinn oft tjá henni

ást sína þannig að þrátt fyrir að hafa oft gert mistök þá hljóti hún einnig að hafa gert eitthvað rétt.

Reynsla Brynjars hefur ekki styrkt sjálfsmyndina. Hann hefur ekki haldið sambandi við skólafélaga, virðist eiga fáa vini, segist aðeins tjá sig við konu sína sem sé yndisleg og vill helst umgangast börnin sín, á góð samskipti við foreldra og systkini.

Brynjar upplifði mikla reiði og situr enn með sjálfsásökun eftir að besti vinur hans þegar hann var 12 ára, misnotaði bróður hans í sama herbergi og Brynjar svaf, kennir sér um það atvik. Hann segist hafa verið greindur með þunglyndi eftir það:

... já þunglyndi og reiði .. ég var rosalega reiður þú veist, eftir þetta sko, gerði bara allt brjáláð ...

Anna eignaðist vinkonur á æskuárunum sem hún hélt sambandi við lengst framan af en eftir að hún fór af vinnumarkaði hefur sambandið minnkað stórlega, bæði hafa vinkonurnar annað að sýsla, bæði hvað varðar vinnu og barnauppleði en Anna á tvö börn á skólaaldri sem þurfa ekki eins mikla umönnun og ung börn vinkvenna hennar.

Anna hefur farið með vinkonum sínum og þeirra fjölskyldum í útilegur en getur ekki tekið þátt í öllu sem hópurinn gerir s.s. jeppaferðir og langar gönguferðir vegna vefjagiktarinnar og bakmeiðslanna.

María á tvær dætur sem eru langveikar og með miklar greiningar þannig að það bætist ofan á álagið sem fyrir er vegna veikinda Maríu.

Hún segir að félagslíf sitt markast af veikindunum, ef hún eigi slæman dag í þunglyndi fari hún ekki út á meðal fólks vegna ranghugmynda um að fólk sé ef til vill að gagnrýna hana en í maníu sé hún hrókur alls fagnaðar. Hún reynir að halda sjúkdómi sínum í skefjum með því að fá nægan svefn og gæta að mataræði, er einnig með sykursýki.

Vinatensl hennar breyttust ekki við örorkuna en hennar eigin viðhorf breyttust, hafði alltaf verið opinská um sjúkdóm sinn en fór að forðast að segja frá honum, sagðist vera nemi eða eitthvað annað. Ef María sagðist vera geðveik þá átti fólk til að hverfa en þegar hún breytti sínum eigin viðhorfum og hætti að fela veikindin og varð bara opinská með þetta þá kynntist hún líka fólki sem staldraði við.

Félagslega staða Gunnars er ekki góð, hann býr einn og á þrjár dætur. Hann átti ekki marga vini en þó nokkra kunningja. Hann upplifði sig einan og skilinn útundan, upplifði höfnun sem leiddi hann í óæskilegan félagsskap, þeir einstaklingar sem þar voru vildu leyfa honum að vera með í hópnum.

Hann upplifði mikla sorg þegar afi hans lést, var aðeins 11 ára og mjög hændur að afa sínum. Hann á erfitt með samskipti við aðra vegna félagsfælni, dregur sig í hlé og þolir ekki að vera innan um stóra hópa fólks.

Sveinn er nokkuð vel settur félagslega, á lítinn en góðan vinahóp þar sem allir eiga sama áhugamálið, tölvur. Þetta er þó breyting frá því sem áður var, þegar hann var í skóla, átti hann ekki vini. Hann segist vera opinskár og í endurhæfingu sinni þar sem hann hefur m.a. tekið þátt í sjálfshjálparhópi, hefur hann verið ófeiminn að tjá sig um sín mál.

1.13 Áhugamál

Jóhanna spilaði fótbolta með efstu deildinni og eitt tímabil í Englandi með kvennaliði Everton. Sat um tíma í stjórn íþróttafélags og fannst hún þá aðeins geta haldið við íþróttáhuganum.

Jóhanna hefur gaman að samveru með vinum sínum, hefur gaman að saumaskap og spilar á gítar.

Bergþóra hefur áhuga á myndlist, föndri og saumaskap en þegar hún var í skóla voru það boltaíþróttir, körfubolti og fótbolti, sem hún hafði mestan áhuga á en segist í dag ekki einu sinni stíga inn í líkamsræktarstöð.

Brynjar hefur gaman að því að dunda við að gera upp gamla hluti heima hjá sér og horfir á fótbolta, aðallega í sjónvarpi. Hann telur sig ekki hafa efni á því að stunda áhugamál sem gætu kostað einhvern pening.

Önnu finnst gaman að sækja stutt námskeið sem tengjast skarti og hönnun, er mikið að föndra skartgrip. Anna lærði einnig naglasnyrtingu og hefur lítillega sameinað það áhugamáli og hlutavinnu.

María stundar ekki nein sérstök áhugamál utan lesturs heima, fer oft ekki vegna heilsu sinnar út á meðal fólks og að auki tekur umönnun langveikra dætra allan hennar frítíma.

Gunnar hefur áhuga á sögu og náttúru, horfir sér til dægrastyttingar á fræðslumyndir því tengt. Hann hefur gaman að því að dunda sér heima við en sækir ekki í áhugamál utan heimilis vegna félagsfælni.

Sveinn er tölvukall, hefur ánægju af því að setja saman tölvur, stækka þær, breyta og betrubæta. Hefur gaman að tölvuleikjum og lestri bóka sem tengjast t.d. hernaðarlist og heimspeki.

1.14 Væntingar um framtíðina

Jóhanna sér sjálfa sig með fjölskyldu seinna meir, með börn hvort sem hún ætti þau eða ættleiddi. Hún telur að staða sín verði betri í framtíðinni ef hún nær að ljúka námi.

Jóhanna segist reyna að lifa venjulegu lífi, hefur sömu væntingar og þrár og bærast með öðrum. Hún vill leitast við að vera öðrum góð fyrirmynd sem eitt og sér ber með sér sterka sjálfsmynd.

Bergþóra er í dag stolt með þann bata sem hún hefur náð, telur sig blómstra en þó er alltaf kvíðaskuggi í fjarska sem hún reynir sífellt að bægja frá.

Brynjar telur stöðu sína ekki muni verða betri, hefur ekki miklar væntingar um betri stöðu. Hann segist bara sjá sig hugsa um börnin sín og vera með þeim. Hann sýndi samt vott af áhuga á að tala við félagsráðgjafa varðandi stöðu sína en þó ekki með að markmiði að fara út á vinnumarkað.

Anna hefur nokkrar væntingar um betri stöðu, telur að hún muni geta unnið meira hlutastörf t.d. við skartgripagerð sem hún getur unnið heima og þegar henni hentar.

María er alltaf hrædd við að verða mikið veik, tilhugsunin er hræðileg og ofsafengin, hún á erfitt með að treysta sjálfri sér ef hún kemst í maníu, gæti fengið ýmsar miður góðar hugmyndir sem hún myndi framkvæma.

Hún sér stöðu sína ekki breytast mikið í nánustu framtíð en kannski eftir svona 10 ár, væri hún búin að ákveða hvað hún vildi læra og gæti frekar menntað sig þá enda dæturnar orðnar næstum fullorðnar.

Gunnar taldi að hann myndi vel geta hugsað sér að nýta sér endurhæfingu sem og ef TR myndi bjóða honum slíka en hefur ekki miklar væntingar um betri stöðu. Hann upplifir mikla fordóma í sinn garð, finnst fólk dæma sig án þess að þekkja nema af orðspori, finnst fólk ekki gefa sér tækifæri.

Sveinn sér stöðu sína til framtíðar verða þá að hann verði sú persóna sem hann vill verða, sama hversu gamall hann verði eða sama hvaða erfiðleika hann muni standa frammi fyrir. Hann sér fyrir sér að ljúka námi, ferðast um heiminn og búa erlendis.

1.15 Samskipti við Tryggingarstofnun Ríkisins

Reynsla Jóhönnu af Tryggingarstofnun Ríkisins er ekki góð hvað varðar að fá örorkumat. Stofnunin virðist nota sjálfsbjargarviðleitni hennar til að draga úr mati eða hreinlega neita að meta hana, virðast ekki trúa því að hún sé jafn slæm sem raun ber vitni. Hún segir að hún hafi ásamt foreldrum sínum þurft að berjast til þess að fá örorkuna í gegn, taldi erfiðast að fá viðurkenningu á því að hún gæti ekki neitt.

... við þurftum að berjast fyrir því í kerfinu að fá örorkuna fyrst vildu þeir ekki meta mig neitt af því að ég væri í þremur vinnum ...

... en kannski erfiðast að fá viðurkenninguna á því að ég gæti ekki neitt af því að ég var búin að reyna að vinna ...

Hún hefur reynt að bæta stöðu sína með því að fara í nám en er hrædd um að ef stofnunin frétti af því þá muni hún missa bæturnar en hún hefur einu sinni fengið synjun á þeim forsendum að vera í skóla.

... nei ekki neitt svoleiðis [beiðni um styrk vegna náms] og ég held að ef þeir myndu láta Tryggingastofnun Ríkisins vita yrðu þeir fljótir að rífa bæturnar ef ég gæti eitthvað ...

Hún telur Tryggingastofnun Ríkisins alls ekki hvetja fólk til þess að fara í nám og styrkja þannig stöðu sína. Einnig gagnrýnir Jóhanna hvernig að matinu er staðið, finnst það ekki eðlilegt að aðeins einn læknir meti án þess að hafa samráð við fleiri aðila eins og sjúkráþjálfara, félagsráðgjafa þ.e. að það sé þverfaglegt teymi sem meti örorkuna. Jóhanna telur einnig að TR gæti bætt um betur varðandi upplýsingagjöf varðandi möguleika fólks til endurhæfingar.

Bergþóra hefur heldur ekki góða reynslu af Tryggingastofnun Ríkisins, fannst taka langan tíma að fá endurhæfingarmat í gegn, telur það stafa af óvild á milli læknis sem metur og læknis sem sendir inn beiðni. Bergþóra fullyrðir að læknirinn sé haldin fordómum gagnvart einstæðum mæðrum, að hann telji þær allar vera að reyna að svíkja sig inn á endurhæfingu.

... má ég sýna honum að ég er ekki bara einhver kennitala ...

... ekki dæmt út frá því að ég sé bara einhver einstæð móðir sem sé að nýta sér kerfið ...

Hún telur að þessi stífni sem leiðir aðeins af sér spennu og kvíða geti átt sinn þátt í að viðhalda veikindum og draga úr mögulegum bata. Það sem hæst ber þó varðandi reynslu hennar af stofnuninni er dónaskapur og ókurteisi sem henni finnst vera frá afgreiðslufólki þegar skjólstæðingar leiti til þeirra með fyrirspurnir, fólki er einfaldlega bent á vef stofnunarinnar en það eru ekki allir með tölvur né heldur kunna á þær. Bergþóru finnst skorta á mannúð, hlýju og samúð, telur að afgreiðslufólkið geri sér kannski ekki grein fyrir því að sá sem er á hinum endanum í símanum er oft mjög mikið veikur og þolir alls ekki slíkt viðmót.

... Bara uuuu mannúðlegri, ég veit það ekki, allavega, allavega þegar kemur að símadömum þá finnst mér nú vanta smá hlýju og ef við erum að tala um þannig framkoma leiðir af sér framkomu ...

Oft er þetta fólk búíð að vera að telja í sig kjark allan daginn áður en það þorir að hringja og fer hreinlega að gráta við svona viðmót og dagurinn, jafnvel margir næstu daga eru hreinlega ónýtir hjá þessu fólki, getur einnig haft í för með sér afturför í bata. Hún segist oft hafa orðið sár í viðskiptum við TR, segist gjarnan vilja hitta læknum sem metur, aðeins til að sýna honum hver hún sé, að hún sé ekki bara kennitala úti í bæ.

Þegar rannsakandi spurði Brynjar út í samskipti við Tryggingastofnun Ríkisins, sagðist hann ekki hafa haft nein samskipti við stofnunina eftir að hann fékk örorkumatið en eftir að hafa farið á milli fræðinga til þess að fá aðstoð með umsókn um örorku, fór hann í viðtal hjá sálfræðingi og fékk svo aðstoð forstöðukonu Þroskahjálpar við það að fylla út umsókn. Rannsakandi spurði hann út í það hvort hann hefði einhverjar hugmyndir um hvers konar þjónustu hann vildi fá hjá TR en hann sagðist ekkert vita um það, sagðist aldrei hafa þurft að tala við þá aftur, er reyndar á leið í endurmat. Brynjar segist ekki hafa orðið fyrir fordómum en þó segir hann að fólk sé alltaf að horfa á sig og tala um hann, segir kjaftasögurnar til komnar vegna þess hversu mörg börn hann eigi.

Reynsla Önnu af TR er ekki góð, henni finnst kerfið ótrúlega seinvirkt og tortryggið, finnst eins og sér sé ekki trúað né þeim læknum og ráðgjöfum sem sendu inn beiðni um endurhæfingu og eða mat, eins og þeir aðilar væru ekki teknir trúanlega og hún kölluð í mat til Reykjavíkur og svaraði þar nákvæmlega sömu spurningum. Önnu fannst þetta líka vera svona „færibandavinna“ bara svona spurningalisti þar sem allt var tínt til eins og aðrir höfðu áður gert.

... þetta var í rauninni alveg tilgangslaust, þetta viðtal sko ...

Anna upplifði þetta sem algera tímasóun og virðingarleysi við tíma sinn. Henni finnst einnig erfitt að eiga samskipti við heilsugæsluna, erfitt að ná í lækni og alltaf nýir í hvert sinn, mikil starfsmannavelta á læknum. Anna sagði að TR upplýsti fólk ekki nægilega mikið um réttindi sín, hún var að heyra frá fólki út í bæ hverju hún ætti rétt á og hverju ekki. Önnu finnst vanta hnitmiðaða upplýsingaveitu þar sem væri að fá allar upplýsingar sem máli skiptu.

Þegar María var spurð út í samskiptin við TR sagði hún eitt orð geta lýst því:

... tregðulögmál, ef hægt er að fresta þá frestað, endalaust reynt að tefja mál t.d. hjá TR þó að það sé þeim að kenna að eitthvað virki ekki þá er því klínt á þig. Hægagangur. TR, félagsmálastofnunar sveitarfélaganna, fara sér eins hægt og mögulegt er, gerist ekkert að þeirra frumkvæði, þú þarft að hafa frumkvæði, almennt framtaksleysi, verður sjálf að vita hvaða rétt þú hefur, þeir segja þér ekki hvaða rétt þú hefur... upplýsingastreymi frá kerfinu minna en ekki neitt. Þarf alltaf að vera að finna upp

hjólíð. Eftir að hafa fengið örorku hefur ekki verið boðið uppá endurhæfingu á neinn hátt, ert bara afskrifaður, ekkert hægt að gera fyrir þig ...

Spurð hvort það væri eitthvað sem hún vildi helst breyta, svaraði hún til að hún hefði viljað breyta viðhorfum TR varðandi það að þegar þú veikist sé það ekki endapunktur og þér hent í ruslið, vildi breyta því hvernig kerfið bregst við veiku fólki.

Hún spyr afhverju hún fái ekki að komast á námskeið hjá VIRK eða öðrum aðilum, fá að nýta það sem sé í boði fyrir starfsendurhæfingu. Á örorku hætta öll afskipti að sögn Maríu, hún segir að þegar fólk fái slíkt mat sé það gleymt, hún vill eiga möguleika á endurhæfingu þrátt fyrir örorku. Henni finnst hún ekki vera viðurkennd sem fullur þátttakandi í samfélaginu, finnst hún ekki eiga eins mikinn tilverurétt og aðrir. Hún segir að hennar tími sé ekki eins mikils virði og annarra, segir gert ráð fyrir að þar sem hún sé öryrki þá sé hún alltaf heima og tilbúinn þegar heimilishjálpinni dettur í hug að koma.

Gunnar segir að samskipti við TR hafi verið lítil og finnst seinagangur í kerfinu. Hann segir samskipti við heilbrigðisstarfsfólk hafa verið ömurleg, finnst hann ekki vera að fá fullnægjandi þjónustu miðað við sinn geðræna vanda, segist ekki fá þau lyf sem hann þurfi. Hann er á biðlista eftir því að komast að hjá geðteymi á heilsugæslustöðinni, veit ekki hvort það sé í tengslum við félagsþjónustuna. Honum hefur aldrei verið boðin endurhæfing, segir TR aðeins hafa samband bréflaga þegar þarf að endurnýja örorkumatið. Hann segist vel geta hugsað sér að þiggja tilboð um endurhæfingu t.d. í formi náms ef það stæði til boða, þyrfti þó að byggja upp grunn.

Síðasti viðmælandi minn, Sveinn, var mjög sáttur við þjónustu TR í heimabyggð a.m.k. en finnst langbest samskiptin við ráðgjafa sinn hjá VIRK sem hann segir hafa hjálpað sér alveg í gegnum ferlið. Erfiðast finnst honum að vera í samskiptum við heilsugæsluna vegna sífelldra mannabreytinga, endalaust nýir lækningar. Segist hafa þurft að hafa samskipti við fjóra mismunandi lækna síðasta árið. Var þó sáttur við hjúkrunarfræðing sem ráðlagði honum varðandi mataræði og hollustu, kenndi honum að skoða og þekkja innihaldslýsingar á matvælum sem myndi hjálpa honum við það að léttast. Hann er glaður og þakklátur öllum sem hafa reynt að aðstoða hann í gegnum ferlið og fylgt honum eftir.

1.16 Áföll í æsku

Einn sameiginlegur þáttur skín í gegn hjá öllum viðmælendum og sem gæti e.t.v. haft forspárgildi, en það er að hafa upplifað ýmis áföll á æsku og unglingsárum. Áföllin eru af ýmsum toga, sorg vegna missis móður/afa, einelti vegna náms- og eða félagslegra erfiðleika, slys, hundsun sem leiddi af sér andfélagslega hegðun, hafði ekki annan félagsskap sem

viðurkenndi viðkomandi. Það er því íhugunarefni hvort áföll í æsku geti haft forspárgildi fyrir því hverjir gætu hugsanlega orðið skjólstæðingar TR á fullorðinsaldri og þá sent í leiðinni þau skilaboð að t.d. skólakerfið og stuðningsnet þess t.d. sálfræðingar, náms- og starfsráðgjafar ofl. myndu efla forvarnarstarf sitt og hjálpa nemendum fyrr að vinna úr áföllum.

1.17 Endurhæfing

Þegar lagt er mat á starfsemi geðræktarinnar með þessi atriði að leiðarljósi þ.e. sjálfsmyndina, samskiptin og félagslegu stöðuna er ljóst að það að eiga kost á endurhæfingu á stofnun eins og geðræktinni styrkir verulega sjálfsmynd skjólstæðinganna enda komast þeir oft að því þar hvar þeirra sterku hliðar liggja og að þeir hafi töluvert fram að færa.

Stuðningurinn og aðhaldið sem skjólstæðingarnir fá þar er þeim afar mikilvægur, reyndar samfélaginu öllu því öll þurfum við á að halda öryggisneti sem umvefur okkur þegar þörf er á. TR sem hefur þessa skjólstæðinga alla á launaskrá hjá sér, ætti að geta komið meira til móts við þennan hóp. Jóhanna, Bergþóra, Anna, María og Sveinn sýna frumkvæði að því að bæta stöðu sína en konurnar telja þó stuðning TR vanta gagnvart þeirri viðleitni en Brynjar og Gunnar sýna ekkert frumkvæði í að bæta stöðu sína, virðast ekki vita neitt um það hvaða þjónustu þeir geti fengið hjá stofnuninni, spyrja ekki um slíkt. TR þyrfti að geta komið á samskiptum við þessa skjólstæðinga sína sem sýna ekki frumkvæði sjálfir, þarf að eiga frumkvæði á að koma á þessum samskiptum.

Flestir viðmælendur rannsakanda geta átt kost á endurhæfingu í gegnum VIRK en einn viðmælandi kvartar yfir réttindaleyfi varðandi endurhæfingu vegna þess hversu langt er síðan hann var á vinnumarkaði og væri ekki að fara í endurhæfingu til fyrri starfa, segir TR ekki bjóða öryrkjum sömu eða svipaða endurhæfingu og aðrir fá í gegnum starfsendurhæfingu. Þessi mismunandi staða gæti komið í veg fyrir aukna virkni og endurhæfingu þeirra sem nú þegar hafa fengið örorkumat, sá hópur virkar fremur afskiptur af TR, eru einfaldlega áskrifendur launa frá ríkinu.

Í þessu verkefni má læra margt og virðist vera mjög mikilvægt að fólk sem sinnir umönnun og þjónustuhlutverki fái þjálfun í mannlegum samskiptum. Aðgát skal höfð í nærveru sálar. Það er einnig hverjum manni hollt að líta í eigin barm og skoða hvort maður sé ekki sjálfur með þjálkann í eigin auga þegar flís náungans er skoðuð.

Það kemur og fram í viðtölunum hversu mikilvægt það er að allar stofnanir samfélagsins, skólakerfið og heilbrigðiskerfið vinni saman að heill og hamingju einstaklinganna. Sú stífni sem virðist endurspeglast í samskiptum við stofnanir hlýtur að vera

eitthvað sem ráða þarf bót á enda held ég að kerfið hafi átt að þjónusta fólk en ekki snúast upp í andhverfu sína. Einnig kemur fram í niðurstöðum að það sé ákveðin forspá fyrir hugsanlegan heilsubrest síðar þegar einstaklingarnir verða fyrir áföllum í æsku. Grunnskólar og heimilin þurfa að vinna betur í málum nemenda sem lenda í áföllum á æskuárum með það að markmiði að fyrirbyggja erfiðleika síðar á ævinni.

Það kom fram í skýrslu Stefáns Ólafssonar (2005) að það þyrfti mun meira umfang og betri virkni starfsendurhæfingar auk öflugra stoðkerfis fyrir atvinnuþátttöku og meiri ávinning af því fyrir öryrkja að stunda launaða vinnu samhliða töku örorkulífeyris. Þetta væri sú hvatning frá kerfinu til fólksins sem þyrfti til þess að bæta stöðu sína en ekki ætti að vera ætlunin að refsa fólki fyrir sjálfsbjargarviðleitni heldur hlýtur það að verða hagur alls samfélagsins að hjálpa sem flestum að komast út á vinnumarkað, hjálpa fólki til þess að hjálpa sér sjálfst og verða fullgildir samfélagsþegnar.

Atvinnuleysi og jafnvel í framhaldi þess, örorka fólks hefur í för með sér töluvert minni fjárráð, fólk sem fær bætur til þess að komast af hefur ekki efni á því að stunda nám í framhaldsskóla, hefur jafnvel ekki tök á námslánum þar af leiðir er þessi staða fólks hindrun þegar kemur að því að reyna að bæta stöðu sína með menntun við hæfi. Þessi hindrun er brot á jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar þar sem fólk býr ekki við jafnan rétt, þegar fjárhagur fólks hefur áhrif á það hvort það geti fengið menntun við hæfi eða ekki, menntun orðin forréttindi hinna efnuðu. Þessi hindrun til náms er einnig í mótsögn við nýja aðalnámskrá grunnskóla -/ framhaldsskóla þar sem eitt af lykilhugtökunum er jafnrétti.

Í framhaldi þessarar ráðgjafar, væri reynt að aðstoða viðkomandi varðandi menntunarúrræði eða starfsþjálfun en án þess að viðkomandi þyrfti að steypa sér í námslánaskuldir sem myndi gera slæma stöðu verri ef viðkomandi nær ekki að nýta sér úrræðið t.d. vegna heilsufars.

Í skýrslu ÖBÍ, LP og FEB má einnig skilja að víða sé pottur brotinn í menntunarmálum fatlaðra, þeir búi ekki við sama borð og aðrir, ekki sé þar það jafnræði sem á að vera tryggt samkvæmt lögum. Þessi rannsókn er töluvert í samræmi við þessa skýrslu, virkara velferðarríki, þarf að hafa allar upplýsingar á einum stað og öllum aðgengilegar. Þeir sem hafa einangrast sökum félagslegrar stöðu, vita ekki hvaða möguleika þeir hafa og eru ekki í stakk búnir til að sýna frumkvæði þurfa á því að halda að þeir sem veita þjónustuna teygi sig til þeirra og bjóði hana fram. Þessi rannsókn styður við þær hugmyndir sem hagsmunasamtök fatlaðs-/ veiks fólks hefur þegar kemur að starfsendurhæfingu og menntun þessa hóps.

Niðurstöður rannsóknarinnar sýna að náms- og starfsráðgjafar eiga fullt erindi í að starfa sem ráðgjafar í starfsendurhæfingu og aðstoða einstaklinga sem búa við skerta starfsgetu að vera virkir þátttakendur í samfélaginu.

Umræða

Aftur út á vinnumarkað! Þangað er stefnt en hvaða leiðarljós höfum við að markinu? Rannsakandi reyndi að afla svara varðandi möguleika þeirra sem komnir eru á örorku eða þeirra sem óska eftir endurhæfingu, til að komast á ný út á vinnumarkað, hvaða leiðir honum eru færar og hvaða áhrif hann getur haft á eigin endurhæfingu.

Rannsakandi vildi einnig fá upplýsingar um hvaða væntingar þessi hópur hefur varðandi stöðu sína í kjölfar örorkumats eða endurhæfingarmats. Hver var staða ráðþega áður en til mats kom, hvernig er núverandi staða og hvernig getur einstaklingsmiðuð/notendastýrð þjónusta bætt stöðu ráðþegans.

Með rannsókninni vildi rannsakandi einnig skoða hvort og þá hvers konar endurhæfing stæði öryrkjum á aldrinum 18 – 35 ára til boða.

Niðurstaða fyrri spurningarinnar er sú að ráðþegarnir hafa töluverða möguleika og fjölbreyttar leiðir til þess að komast aftur út á vinnumarkað en leiðirnar eru eins óskýrar og þær eru margar. Ráðþeginn getur illa áttað sig á hvert á að leita og hvers konar þjónustu er um að ræða. Ráðþeginn verður að hafa til að bera að geta sýnt frumkvæði og vilja til þess að leita sér aðstoðar og hann þarf einnig að vita hvert hann á að leita. Ráðþegi þarf að fá tækifæri til eigin ákvarðana varðandi endurhæfingu eða meðferð sína ef hann á annað borð hafa getu til þess að taka ábyrgð á ákvörðunum sínum. Ráðþeginn verður að vera þátttakandi í eigin ráðgjöf til þess að hún virki sem slík, verður sjálfur að hafa trú á leiðinni sem farin er (Wagner og McMahon, 2004). Camberlin, Rogers og Glasser eru með kenningar sem ganga út frá því að ráðþeginn sé sérfræðingur í sinni eigin ráðgjöf, þekki færni sína og hæfni og fái að hafa eitthvað að segja varðandi ráðgjöfina. Samband ráðgjafa og ráðþega verður að byggja á trausti og sterkri tengslamyndun til þess að ráðþegi finnist hann geta opnað sig. Ráðgjafinn verður að geta opnað sig eitthvað á móti ráðþeganum, segja eitthvað frá sér persónulega til þess að byggja upp þetta gagnkvæm traust sem þarf í ráðgjafarsambandið.

Í lokaskýrslu starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi (2005) varðandi starfsendurhæfingu, stefnu og leiðir, kemur fram hversu leiðirnar eru óskýrar varðandi hvers konar endurhæfing sé í boði, hjá hverjum og hver ber ábyrgðina. Í skýrslunni kemur fram að það eru þrjú mismunandi ráðuneyti sem vinna með þennan málaflokk en starfshópurinn lagði

til að það yrði komið á miðlægum grunni sem gæti vísað leiðina að endurhæfingu og þá í gegnum félagsþjónustur, heilsugæslu og vinnumálastofnun.

Viðmælendur rannsakanda hafa flestir talað um að þeir hafi litlu ráðið varðandi endurhæfingu sína heldur þurft að þiggja það sem var í boði. Endurhæfingarúrræði eru fleiri í þéttbýli en úti á landsbyggðinni og því geta ráðþegar í dreifbýli fengið tilboð um úrræði sem þeim hentar ekki. Þeir aðilar sem bjóða endurhæfingu geta nýtt sér kenningar Savickas og Supers varðandi starfsferilskenningar til þess að smíða þau úrræði sem best myndu nýtast ráðþegunum auk þess sem frásagnaraðferðin sem kenningar þeirra byggja á er leið til þess að ráðþegarnir skoði sig sjálfa, læri þannig að meta hvar áhugasvið þeirra liggur. Þegar ráðþeginn mátar sjálfan sig í kenningu Hollands um persónu- og starfagerð þá ætti hann að eiga auðveldara með að finna sinn starfsvettvang, finna leiðina og setja sér markmið.

Tryggingarstofnun Ríkisins mætti gjarnan bjóða skjólstæðingum sínum uppá náms- og starfsráðgjöf þar sem reynt væri að finna hvar áhuginn liggur og hvort það væru einhver störf út frá þeim áhuga sem gætu hentað viðkomandi. Í skýrslu Félagsmálaráðuneytis (2006) varðandi þjónustu við þessa skjólstæðinga kemur fram að fatlað fólk á ekki nægilega greiðan aðgang að náms- og starfsráðgjöf.

Mikilvægt er fyrir ráðþega að geta haft samband við þá stofnun sem hann á í mestum samskiptum við en í þessu sambandi er það Tryggingarstofnun og fá þar upplýsingar um leiðir og boð um aðstoð við að setja stefnuna út á vinnumarkað á ný. Viðmælendur rannsakanda töldu samskiptin við Tryggingastofnun ekki góða, töldu samskiptin einkennast af stífni og sumir fundu fyrir fordómum, fengu svona tilfinningu fyrir því að þeir sem þar væru til ráðgjafar gerðu ráð fyrir að ráðþegarnir væru að svindla á kerfinu á einhvern hátt. Viðmælendur töldu sig sífellt þurfa að sanna að þeir væru ekki að reyna svindla.

Hvað varðar seinni spurninguna um væntingar ráðþegans í kjölfar örorkumats þá kemur í ljós að væntingarnar virðast fylgja fyrri reynslu og sjálfsmynd ráðþega. Þegar sumir ráðþega voru komin svo langt að fá örorku metna, voru þeir flestir með brotna sjálfsmynd og höfðu engar sérstakar væntingar um að komast aftur til vinnu og sumir höfðu enga löngun eftir misgóða reynslu á vinnumarkaði. Eftir nokkrar samræður við ráðþega um hina ýmsu möguleika voru flestir tilbúnir í einhvers konar endurhæfingu ef hún byðist. Aðeins einn viðmælendi aftók með öllu frekari skólagöngu vegna fyrri reynslu og taldi sig ekki færan um að starfa á almennum vinnumarkaði en sá aðili var fremur illa settur félagslega og einangraði sig. Einstaklingarnir sem sýndu mesta virkni t.d. í félagslegum samskiptum og áhugamálum voru líklegri til þess að sækja sér endurhæfingu. Ráðgjafi gæti haft mikið að segja þegar kemur að því að virkja ráðþega til endurhæfingar með því að mynda sterkt og gott samband

við ráðþegan sem gerir hann móttækilegri fyrir breytingum á eigin högum (Roger, 1961). Fyrri reynsla af námi virtist ekki fæla einstaklingana frá því að fara á ný í nám í tengslum við endurhæfingu heldur virtust áföll í æsku hafa meira að segja í þeim efnum.

Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að það sé margt að þegar kemur að utanumhaldi endurhæfingar, það sé ekki til heildstæður gagnabanki varðandi hvaða endurhæfing sé í boði né heldur hverjir veita endurhæfinguna. Náms- og starfsráðgjafar geta hjálpað einstaklingum í endurhæfingu við að byggja upp sjálfsmynd sína og að efla starfsfærni sína með aukin lífsgæði að markmiði. Náms- og starfsráðgjafar hafa ýmsar bjargir í verkfærakistu sinni sem hægt er að nota við uppbyggingu endurhæfingarráðgjafar, bjargir eins og aðferðir og hugmyndir kenningasmiða sem hafa komið fram með hugmyndir og aðferðir varðandi ráðgjöf.

Rannsóknin hefur ekki forspárgildi en gefur vísbendingar um hvað til betri vegar má færa. Þar sem um er að ræða fáa þátttakendur getur rannsóknin aðeins gefið vísbendingar um stöðuna en kosturinn er sá að með svona fáa þátttakendur var hægt að ræða ítarlega við þá um stöðu þeirra.

Rannsakanda þótti mikilsvægt að sjá hvernig áföll í æsku tengjast stöðu ráðþegana á fullorðinsaldri og væri vert að rannsaka þessi tengsl frekar. Áföll í æsku virðast tengjast þessari brotnu sjálfsmynd ráðþega og sýnir fram á mikilvægi forvarna í æsku. Heimili og skóli verða að eiga góð samskipti svo hægt sé að halda betur utanum einstaklingana og vinna með hugsanleg áföll sem þeir upplifa. Þessi forvarnarþáttur ætti að tengjast lýðheilsu markmiðum varðandi geðrækt og sem er einn þáttur í heilsueflandi skólum. Rannsakandi telur mikilvægt að rannsaka betur þessi tengsl áfalla í æsku og þörf fyrir endurhæfingu síðar á ævinni. Ef mögulegt er að koma í veg fyrir eða draga verulega úr þörf einstaklinga síðar á ævinni fyrir endurhæfingu, þá er það þjóðhagslega hagkvæmt, því þannig er hægt að spara verulega fjármuni í velferðarkerfinu sem nýta mætti til annarra verkefna.

Heimildaskrá

- Amundson, N. (2003). *Active engagement: Enhancing the career counselling process*. Richmond, B.C.: Ergon Communications.
- Amundson, N. Harris – Bowlsbey, J. & Niles. S. G. (2005). *Essential Elements of Career Counseling*. (bls. 38-42). Pearson Education Inc. New Jersey.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing context. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14.
- Chamberlin, J. (2012, 16. júlí). *A Working Definition of Empowerment*. Sótt af (http://www.power2u.org/articles/empower/working_def.html).
- Corey, G. (2009). *Theory and Practice of Counselling and Psychotherapy* (8. útg.). útg.staður: Thomson.
- Corrigan, P. W. (2004). Enhancing personal empowerment of people with psychiatric disabilities. *American Rehabilitation*, 28(1), 10-22.
- Crites, John O. (1981). *Career Counseling. Models, Methods and Materials*. USA. McGraw-Hill, Inc. (bls. 58-70)
- Evrópusambandið. (2008). *Council resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies*. Brussel: EU Press. Sótt af http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/educ/104236.pdf
- Félag náms-og starfsráðgjafa. (e.d.). *SÍÐAREGLUR Félags náms-og starfsráðgjafa*. Sótt af http://www.fns.is/efni/sidareglur_felags_nams_og_starfsradgjafa
- Félagsmálaráðuneytið. 2006. *Mótum framtíð, þjónusta við fötluð börn og fullorðna 2007-2016*. Sótt 13. mars 2015 http://www.velferdarraduneyti.is/media/thjonusta_f/hugmyndafrædi.pdf
- Forsætisráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingustarfsendurhæfingar*. Sótt af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/frettir/Alitogtillogur.pdf>.
- Glasser, William. (1998). *Choice Theory. A New Psychology of Personal Freedom*. (1st. ed.) New York. HarperCollins Publishers.

- Guðrún Hannesdóttir. (2009). *Til mikils er að vinna. Starfsendurhæfing, stefna og leiðir til virkni og þátttöku í samfélaginu*. MA ritgerð. Háskóli Íslands. Sótt 20. apríl 2015 af http://skemman.is/stream/get/1946/2984/9809/1/GudrunHannesdottir_MARitgerd_fixed.pdf
- Guðrún Hannesdóttir. (2010). *Lífskjör og hagir öryrkja. Könnun meðal örorku- og endurhæfingarlífeyrisþega*. Öryrkjabandalag Íslands og Þjóðmálastofnun. Sótt af http://thjodmalastofnun.hi.is/sites/thjodmalastofnun.hi.is/files/Lifskjor_2010_netutg.pdf. [Vefútgáfa]
- Guðrún Sigurjónsdóttir. (2011). *Mikilvægi starfsendurhæfingar*. Ráðstefna um starfsendurhæfingu 13. apríl 2011. <http://www.virk.is/static/files/radstefna-13.-april-2011/gudrun-sigurjonsdottir.pdf>
- Heilbrigðis- og tryggingarmálaráðuneytið. *Lokaskýrsla starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi 14. febrúar 2005*. Sótt af http://www.ll.is/files/bbecdchifd/Skyrsla_um_starfsendurhafingu.pdf
- Hrefna K. Óskarsdóttir. (2009). *Þjónustumat unnið fyrir Sjálfsbjörg landssamband fatlaðra og Sjálfsbjargarheimilið*. Sótt af <http://www.thekkingarmidstod.is/>.
- Hringsjá. Náms- og starfsendurhæfing. (2010). *Ársskýrsla*. Sótt af http://hringsja.is/pages/Arsskyrsla_2010.pdf
- Hringsjá. Náms- og starfsendurhæfing. (2013). *Markmið*. Sótt af <http://hringsja.is/pages/markmid.aspx>.
- Højdal, Lisbeth & Poulsen, Lene. (2009). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser*. (bls. 215-244) Danmark. Studie og Erhverv a.s. (bls. 215-244).
- Isaacson, Lee F. & Brown, D. (2000). *Career Information, Career Counseling and Career Development*. (7th ed.). A Pearsons Education Company. Needham Heights.
- Irving, P. og Dickson, D. (2006). A Re-Conceptualization of Roger's Core Conditions: Implications for Research, Practice and Training. *International journal for the advancement of counseling*, 28:2. júní. Sótt af <http://www.psychology.ie/pdf/Coreconditions-implications.pdf>
- Kirschenbaum, Howard & Henderson, Valerie Land. (1989). *Carl Rogers: Dialogues*. London. Constable and Company Limited.

- Lára Björnsdóttir, Halldór S. Guðmundsson, Kristín Sigursveinsdóttir & Auður Axelsdóttir. (2011). *Ný sjónarhorn og leiðir til bættrar geðheilsu: Norrænt verkefni um valdeflingu í geðheilbrigðisþjónustu*. Útg: Rannsóknastofnun í barna- og fjölskylduvernd (RBF) Félagsvísindastofnun, Reykjavík.
- Lög um aðalnámskrá framhaldsskóla. (2012). Menntamálaráðuneytið. Vefslóð sótt 16. september 2012. <http://www.menntamalaraduneyti.is/utgefingefni/namskrar/adalnamskra-framhaldsskola/>
- Margrét Blöndal. (2003). *Áföll, áfallastreita, áfallahjálp. Sorg og sorgarstuðningur*. Slysa- og bráðasvið. Áfallamiðstöð. Landspítali háskólasjúkrahús Fossvogi. Sótt af <http://almannavarnir.is/upload/files/fagfolk%20afallastreita%20-%20salraenn%20studningur%20mars%202007.pdf> .
- Málefnafrá Öryrkjabandalags Íslands. Landssamtakanna Þroskahjálpar og Landssambands eldri borgara. (2006). *Virkara velferðarríki*. [Skýrsla starfshóps] Sótt 14. september 2012. <http://www.obi.is/leit?SearchFor=menntun>
- Nanette, P. og Czuba, C. E. (1999). Empowerment: What Is It? *Journal of Extension*. 37:5. Sótt af www.joe.org/joe/1999october/comm1.php
- OECD. 2003. *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. Sótt af http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/transforming-disability-into-ability_9789264158245-en#page6
- Rannveig Traustadóttir, James G. Rice. (2007). *Report on the employment of disabled people in European countries*. Academic Network of European Disability experts (ANED) – VT2007/005
- Rogers, Carl R. 1902-1987. (1961). *On becoming a person: a therapist's view of psychotherapy*/Carl R. Rogers. Boston. Houghton Mifflin
- Rogers, Natalie. (1993). *The Creative Connection: Expressive Arts as Healing*. Science & Behavior Books, Palo Alto, CA
- Rognes, Waldemar. (1979). *Carl Rogers*. København. Forlaget Forum A-S.
- Savickas, M.L. (1997). Construct career counseling: Models and methods. Í *Advances in personal construct psychology* (4th. ed., bls. 149-182). Greenwich, CT: JAI Press.

Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. S. D. Brown og W. Lent (ritstjórar), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.

Savickas, Mark L. og Porfeli, Erik J. (2010). *Career Adaptability: Psychological Readiness and Psychosocial Resources*. Northeastern Ohio Universities College of Medicine. The 27th Congress of Applied Psychology, Melbourne, Australia, 12. – 16. júlí 2010.

Sigurður Thorlacius, Gunnar Kr. Guðmundsson og Friðrik Jónsson. (2002). Starfshæfni eftir starfsendurhæfingu á vegum Tryggingastofnunar ríkisins. *Læknablaðið* 2002; 88, 407. [Vefútgáfa]. <http://www.laeknabladid.is/2002/5/fraedigreinar/nr/116/>

Sharf, Richard S. (2006). *Applying Career Development Theory to Counseling*. USA. Wadsworth. (bls. 90-110)

Sigurður Thorlacius, Gunnar Kr. Guðmundsson og Friðrik H. Jónsson tóku saman upplýsingar um: Viðhorf skjólstæðinga til starfsendurhæfingar á vegum Tryggingastofnunar ríkisins. *Læknablaðið* 2002; 88: 641. [Vefútgáfa] <http://www.laeknabladid.is/2002/9/fraedigreinar/nr/405/>

Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson & Stefán Ólafsson. Tengsl atvinnuleysis og nýgengis örorku á Íslandi 1992-2003. *Læknablaðið* 2004; 90: 833-6. [Vefútgáfa] <http://www.laeknabladid.is/2004/12/nr/1769>

Stefán Ólafsson. (2005). *Örorka og velferð á Íslandi og í öðrum vestrænum löndum*. Rannsóknarstöð þjóðmála og Öryrkjabandalag Íslands. Reykjavík. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands.

Stefán Ólafsson og Sigurður Thorlacius (2010). From unemployment to disability? Relationship between unemployment rate and new disability pensions in Iceland 1992-2007. *European Journal of Public Health*, árg. 22, tbl. 1: 96–101

Taylor, S., og Bogdan R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guidebook and resource*. New York: John Wiley & Sons.

Tryggvi Þór Herbertsson. (2005). *Fjölgun öryrkja á Íslandi: Orsakir og afleiðingar*. Reykjavík: Heilbrigðis og tryggingamálaráðuneytið.

VIRK – Starfsendurhæfingarsjóður. (2009). www.virk.is. Vefslóð sótt 20. apríl 2013.

Wagner, Christopher C. og McMahon, Brian T. (2004). *Motivational Interviewing and Rehabilitation Counseling Practice*. Árg. 47:3. Virginia Commonwealth University.

Wang, L. Dong, J. Gan, H. og Wang. T. (2007). EMPOWERMENT OF PATIENTS IN THE PROCESS OF REHABILITATION. *Journal of the International Society for Peritoneal Dialysis*. 2013.. Sótt af (http://www.pdiconnect.com/content/27/Supplement_2/S32.long).

Wolcott, H. F. (2001). *Writing up qualitative research*. Thousand Oaks: Sage.

World Health Organisation. (e.d.). *Rehabilitation*. Desember 2014. Sótt 20.apríl 2015 af <http://www.who.int/topics/rehabilitation/en/>.

Þorsteinn Sveinsson. 3. janúar 2013. Tölvupóstur frá thorsteinn@virk.is

Spurningalisti

Endurhæfing ungra öryrkja:

Rannsókn varðandi endurhæfingarferli og væntingar öryrkja til þess Viðtalsrammi fyrir öryrkja 18 – 35 ára

Markmið – Rannsóknin beinist að

- lífi og reynslu ungra öryrkja
- því hvað gerist eftir að örorkumat liggur fyrir
- hvaða endurhæfingu er boðið upp á
- á vegum hvaða stofnana eða félagasamtaka
- því að kanna hvaða væntingar öryrkjarnir hafa til endurhæfingar

Inngangur – upphaf viðtals

- Kynna sig, rannsóknina, MA rannsókn í náms- og starfsráðgjöf, trúnað, nafnleynd, tímalengd viðtals, afhenda upplýsingablað, biðja fólk að skrifa undir upplýst samþykki og afla leyfis til að taka upp viðtalið.

Núverandi aðstæður

- aldur
- fjölskylduaðstæður
- búseta
- menntun
- fötlun / skerðing og greining

Bakgrunnsupplýsingar

- hvar fædd (ur)
- félagsleg samskipti í skóla / vinnustað
- áhrif frá umhverfi sem höfðu áhrif á æsku og uppvöxt

Skólaganga / menntun

- reynsla af skólagöngu almennt
- o mismunandi skólar
- o bóklegar / verklegar greinar
- o hvað gekk vel
- o hvað var erfiðast
- ef ólokið, áhugi á að ljúka námi ?

Atvinna

- ef vinna, hvenær hófst atvinnuþátttaka, hvar og hvernig vinna
- með örorkumat í vinnu eða ekki

- hvenær fékk viðmælandi örorkumat
- veikindi / slys ?
- Þegar þú lítur til baka til þess tíma áður en kom til örorkunnar og hugsar um það sem þú ætlaðir þér í námi eða starfi, finnst þér þá að örorkan hafi breytt miklu um þá stefnu / það val sem þú tókst í námi/starfi?

Vinir og félagstengsl

- fatlaðir / ófatlaðir vinir
- breytingar á vinahóp í kjölfar örorku
- hvernig samskipti við vini
- áhrif umhverfis á vina – og félagstengsl

Núverandi heimili / heimilisaðstæður og heimilislíf

- þjónusta / stuðningur við heimilið
- stuðningur frá fjölskyldu og vinum
- samskipti á heimilinu

Félagslíf og frístundir

- hvaða félagslíf eða frístundastarf á viðkomandi
- áhrif fötlunar / skerðingar á félagslíf
- áhrif fötlunar / skerðingar á virkni í frístundum

Reynsla af þjónustukerfinu

- hvernig hafa samskipti verið við TR
- hvernig hafa samskiptin verið við aðrar stofnanir / félög
- samskipti við lækna / heilbr.starfsfólk
- stuðningur félagsþjónustu sveitarfélaga
- hjálpartæki ef þarf, hvernig gengur að fá slík tæki
- hvað hjálpar og hvað hindrar
- hvernig stuðning vill viðkomandi fá og frá hverjum
- hvernig endurhæfing verið boðin

Fötlunin / skerðingin – hið „venjulega“ og hið „afbrigðilega“

- hvernig tekst þú á við fötlunina / skerðinguna
 - o líkamlega
 - o félagslega
 - o andlega
- fordómar / hindranir

Ef þú gætir breytt e-u í aðstæðum þínum (og þá ekki hömluninni) hverju myndir þú helst vilja breyta... ?

Sjálfsmynd – almennt

- hvernig metur viðkomandi sjálfa(n) sig: flink og fær í hagnýtum viðfangsefnum, daglegum athöfnum og samskiptum
- hvaða augum lítur viðkomandi á sig sjálfa(n) almennt
- sjálfsskilningur og sjálfstraust
- hvaða áhrif hefur fötlunin / skerðingin á sjálfsmyndina

Að vera fullorðin – reynslan / framtíðin

- eru einhverjar hindranir t.d. fordómar í veginum
- hvernig sérðu fyrir þér stöðu þína í framtíðinni? hvaða væntingar hefur þú um breytingar til betri stöðu?

Kynferði, þjóðerni, kynhneigð, stétt

- spyrja um ofangreint eftir því sem við á hverju sinni og hvernig þessir þættir tengjast eða geta tengst fötluninni / skerðingunni t.d. ferðalög oþh.
- munur eftir kyni, karlar/ konur
- fátækt
- forréttindi

Almennt um „staðsetningu“ innan samfélagsins og aðild að því

- finnur viðmælandi sig samþykkt(a) og viðurkennda(n) sem fullan þátttakanda í samfélaginu?
 - o alltaf og alls staðar
 - o við ákveðnar aðstæður
 - o með ákveðnum hópum
 - o sjaldan og óvíða
- upplifir viðkomandi sig sem útlaga eða á jaðri samfélagsins
 - o alltaf og alls staðar
 - o við ákveðnar aðstæður
 - o með ákveðnum hópum
 - o sjaldan og óvíða

Lok viðtals

- Spyrja viðkomandi hvort það sé eitthvað sem hann / hún vilji bæta við eða liggi meira á hjarta að segja frá? Hefur gleymst að spyrja um eitthvað mikilvægt?
- Ítreka og minna á trúnað og nafnleynd
- Þjóða viðkomandi að lesa yfir viðtalið þegar greining er klár
- Ræða hvort og hvenær annað viðtal ef þarf, eða biðja um leyfi til að hafa aftur samband síðar ef eitthvað kemur upp eða hefur gleymst
- Þakka fyrir viðtalið

Könnun á ferli eftir örorkumat – stofnanir

- Hvaða þjónustu býður stofnunin TR ungum öryrkjum
- Hvers konar endurhæfing er í boði
- Er til einhver miðlægur gagnagrunnur hjá TR þar sem uppl. um endurhæfingu frá fleiri stofnunum er safnað saman

Er boðið upp á náms- og starfsráðgjöf

- o Ráðgjafarviðtöl
- o Persónuleg viðtöl
- o Áhugasviðsgreiningu
- o Námsráðgjöf
- o Starfsráðgjöf

Er möguleiki á fjárhagslegri aðkomu TR vegna hugsanlegs náms t.d. tímabundin hækkun bóta á meðan á námi stendur