



Væntingar þátttakenda í starfsendurhæfingu

V. Helga Valgeirsdóttir

Lokaverkefni til MA gráðu í félagsráðgjöf
Félagsvísindasvið



HÁSKÓLI ÍSLANDS

Væntingar þátttakenda í starfsendurhæfingu

V. Helga Valgeirsdóttir

Lokaverkefni til MA gráðu í félagsráðgjöf
Umsjónarkennari: Halldór S. Guðmundsson

Félagsráðgjafardeild
Félagsvísindasvið Háskóla Íslands
Desember 2010

Ritgerð þessi er lokaverkefni til MA gráðu í félagsráðgjöf og er óheimilt að afrita ritgerðina á nokkurn hátt nema með leyfi rétthafa.

© V. Helga Valgeirsdóttir 2010

Prentun: Prentsmiðja Samskipti
Kópavogur, Ísland 2010

Útdráttur

Þessi rannsókn fjallar um áhrif starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar. Markmið rannsóknarinnar var að auka þekkingu og skilning á áhrifum starfsendurhæfingarinnar á væntingar þátttakenda og fá sýn þátttakenda á það hvaða áhrif þátttakan hafði á væntingar þeirra. Notuð var eigindleg rannsóknaraðferð. Tekin voru hálfstöðluð einstaklingsviðtöl við sjö einstaklinga sem hafa verið í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar í um það bil eitt ár. Einnig var tekið eitt hópviðtal við þrjá einstaklinga í því skyni að auka ytra réttmæti rannsóknarinnar. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar voru: Að Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar hafði jákvæð áhrif á væntingar þátttakenda. Lífsgæði þátttakenda höfðu aukist verulega á starfsendurhæfingartímanum. Meðal þátta sem hjálpuðu þátttakendum í starfsendurhæfingunni var að starfsemin er fjölbreytt og þar af leiðandi finna allir eitthvað við sitt hæfi. Það sem sérstaklega hafi hjálpað þátttakendum var bóknám og að ákveðin sveigjanleiki var í starfseminni. Bóknámið hjálpaði sumum við að öðlast trú á getu sinni til náms og eru þeir í framhaldskólanámi í dag. Einnig fylgdust að þær væntingar sem þátttakendur höfðu fyrir starfsendurhæfinguna og það hvað þau tóku sér fyrir hendur að henni lokinni. Flestir viðmælendur lýstu mikilli ánægju með starfsemi Starfsendurhæfingar Hafnarfjarðar og höfðu mikinn ávinning af starfsendurhæfingunni. Frásagnir viðmælenda einkenndust af því að þeir höfðu glímt við margvíslega erfiðleika á borð við erfið veikindi, félagslega einangrun ásamt því að verða fyrir fordómum vegna þess að þeir væru öryrkjar.

Abstract

This research investigated the effect of vocational rehabilitation on the expectations of participants at the Town of Hafnarfjordur's Vocational Rehabilitation Centre. The goal of the research was to increase knowledge and understanding of the effect of vocational rehabilitation on participants' expectations and to get the participants' views on the impact participation had on their expectations. The research methodology employed was qualitative. Partially standardized interviews were taken with seven individuals who had been at Hafnarfjordur's Vocational Rehabilitation Centre for about a year. A group interview with three individuals was also taken for the purpose of increasing the external validity of the research. The main findings of the research were as follows: Hafnarfjordur's Vocational Rehabilitation Centre had a positive effect on the participants' expectations. The participants' quality of life increased substantially during vocational rehabilitation. Among the factors helping participants during vocational rehabilitation was the variety of activities, enabling everyone to find something suiting their needs. Especially helpful to the participants was the academic curriculum and the degree of flexibility in the activities. The academic curriculum helped some to believe in their ability to study, and they are now pursuing further studies. Also, participants' expectations for vocational rehabilitation went hand-in-hand with what they took on after finishing the program. Most of those interviewed said they were very satisfied with the activities at Hafnarfjordur's Vocational Rehabilitation Centre and had greatly benefited from the vocational rehabilitation program. The interviewees' statements characteristically reflected their experience of coping with diverse tribulations like difficult illnesses and social isolation along with experiencing prejudice because of receiving disability compensation.

Formáli

Þessi rannsókn er 30 ECTS eininga lokaverkefni til meistaraþráðu til starfsréttinda í félagsráðgjöf við Félagráðgjafardeild Háskóla Íslands. Vinna við ritgerðina hófst sumarið 2010 og lauk í desember sama ár. Bestu þakkir fá ráðgjafar Starfsendurhæfingar Hafnarfjarðar fyrir veitta aðstoð.

Leiðbeinanda mínum Halldóri S Guðmundssyni þakka ég góð ráð og hvatningu. Viðmælendum mínum vil ég þakka sérstaklega fyrir þátttöku í rannsókninni. Sömu leiðis vil ég þakka Þóru Birnu Ásgeirsdóttir, málfræðingi, fyrir yfirlestur ritgerðarinnar. Að lokum fær eiginmaður minn og vinir þakkir fyrir stuðning og hvatningu.

Efnisyfirlit

1. Inngangur.....	8
1.1. Aðdragandi, gildi og tilgangur rannsóknarinnar.....	8
1.2. Rannsóknarspurning.....	9
1.3. Inngangur að fræðilegum hluta.....	9
1.4. Uppbygging ritgerðar	12
2. Fræðilegur bakgrunnur.....	14
2.1. Hugtök og kenningarlegur bakgrunnur	14
2.1.1. Hugtök og hugmyndafræði	14
2.1.2. Kenningarlegur bakgrunnur	15
<i>Vistfræði- og kerfiskenningar</i>	15
<i>Valdefling</i>	17
2.2. Staða þekkingar á sviðinu	18
2.2.1. Starfsendurhæfing	18
2.2.2. Rannsóknir á starfsendurhæfingu.....	19
2.2.3. Áhrifaþættir á endurkomu á vinnumarkaðinn.....	20
<i>Kyn</i>	21
<i>Tími frá vinnu</i>	23
<i>Veikindi</i>	24
<i>Aðrir áhrifaþættir</i>	25
2.2.4. Starfsemi starfsendurhæfingar	26
<i>Menntun</i>	26
<i>Starfsþjálfun á vinnustað</i>	27
<i>Heilsuefning</i>	28
<i>Ráðgjafar við starfsendurhæfingu</i>	29
2.2.5. Árangursþættir starfsendurhæfingar.....	31
<i>Fjárhagslegur stuðningur</i>	31
<i>Menntun ráðgjafa</i>	32
<i>Samhæfing kerfa sem koma að starfsendurhæfingu</i>	33
<i>Áhrif og árangur</i>	35
<i>Aðrar ástæður atvinnuleysis</i>	37
2.2.6. Væntingar.....	38
<i>Forspárgildi væntinga</i>	41

2.3.	Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar	42
2.3.1.	Fyrir hverja er Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar?	43
2.3.2.	Starfsemin og þátttakendur	43
2.3.3.	Markmið starfsendurhæfingarinnar	43
2.3.4.	Hugmyndafræði	44
2.3.5.	Starfsendurhæfingarstarfið.....	46
3.	Aðferð	48
3.1.1.	Eigindleg rannsóknaraðferð	48
3.1.2.	Framkvæmd og gagnaöflun	49
3.1.3.	Val á þátttakendum.....	51
3.1.4.	Siðferðileg álitamál	52
3.1.5.	Þátttakendur	53
	<i>Þátttakendur hópviðtals</i>	<i>54</i>
4.	Niðurstöður: Áhrif starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda	55
4.1.	Starfsemi starfsendurhæfingarinnar	55
4.2.	Væntingar	59
4.3.	Áhrif starfsendurhæfingarinnar á væntingar þátttakenda	61
4.4.	Ávinningur	64
4.5.	Fordómar og erfiðleikar.....	67
4.6.	Framtíðaráform	69
4.7.	Niðurstöður hópviðtals.....	70
5.	Umræða og ályktanir	72
5.1.	Sýn og reynsla viðmælenda af SH.....	72
5.2.	Væntingar	76
5.3.	Ávinningur	77
5.4.	Erfiðleikar.....	78
5.5.	Til umhugsunar	79
6.	Lokaorð	80
6.1.	Styrk-og veikleikar	80
6.2.	Frekari rannsóknir	81
	Heimildaskrá	82

Viðauki I – Kynningarbréf.....	90
Viðauki II – Upplýst samþykki	92
Viðauki III – Tilkynning til Persónuverndar	93
Viðauki IV – Spurningavísir	94

Töfluskrá

Tafla 1: Væntingar viðmælenda	60
Tafla 2: Áhrif á væntingar	61

1. Inngangur

Í fyrsta hluta er fjallað um aðdraganda rannsóknarinnar ásamt tilgangi hennar og gildi. Farið er yfir fræðilegan bakgrunn og sett fram rannsóknarspurning sem ætlunin er að leita svara við. Að endingu er uppbygging og framsetning efnisins kynnt.

1.1. Aðdragandi, gildi og tilgangur rannsóknarinnar

Aðdragandi rannsóknarinnar er að haustið 2009 fór rannsakandi á kynningu hjá Janus endurhæfingu ehf. sem haldin var til að kynna starfsendurhæfingarúrræðið fyrir félagsráðgjöfum. Eftir þessa heimsókn kviknaði hugmyndin að rannsókn um starfsendurhæfingu.

Efnisval rannsakanda byggist á að hann telur að vinna við starfsendurhæfingu eða aðra álíka starfssemi sem ennþá eru í mótun geti verið bæði skapandi og gefandi vinna fyrir félagsráðgjafa. Eftir að rannsakandi hafði ákveðið að taka fyrir starfsendurhæfingu og kynnt sér rannsóknir tengdar henni vaknaði áhugi á að skoða nánar væntingar þátttakenda. Í erlendum rannsóknum kemur fram að væntingar þátttakenda eru einn þeirra þátta sem hafa forspárgildi um árangur í starfsendurhæfingu. Rannsakandi vildi öðlast meiri skilning á væntingum og hugsanlegum áhrifum þeirra á árangur þátttakenda í starfsendurhæfingu. Í fræðilegum kafla ritgerðarinnar er ítarlegt yfirlit yfir rannsóknir sem tengjast starfsendurhæfingu. Meðal markmiða með ritgerðinni var einnig að gera samantekt á rannsóknum tengdum starfsendurhæfingu og bera saman ólíka þætti við SH og reynslu viðmælenda.

Ástæða þess að Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar (SH) varð fyrir valinu var að ekki hafa verið gerðar sambærilegar rannsóknir á starfsemi hennar. Hún hefur einungis starfað frá haustinu 2008 og byggir á sömu hugmyndafræði og Starfsendurhæfing Norðurlands.

Tilgangur rannsóknarinnar var að fá sýn á reynslu þátttakenda af því hvaða áhrif þátttakan hafði á væntingar þeirra.

Þátttakendur voru spurðir um væntingar þeirra áður en þeir hófu þátttöku hjá Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar og hvaða áhrif vera þeirra þar hafði hvað varðar sjálfsöryggi og líðan. Markmiðið með rannsókninni er að finna út hvernig einstaklingar sem tekið hafa þátt í starfsendurhæfingunni upplifðu þátttökuna með tilliti til væntinga viðkomandi í upphafi starfsendurhæfingarinnar og hvort væntingarnar hafi breyst á því ári sem þeir voru í starfsendurhæfingunni. Til að ná fram markmiðum rannsóknarinnar voru tekin viðtöl við þátttakendur.

Rannsóknin hefur þekkingarlegt gildi fyrir rannsakandann í framtíðarstarfi hans við félagsráðgjöf. Hún mun mögulega nýtast fyrir þá sem standa að Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar og jafnvel aðra sem standa að öðrum starfsendurhæfingarverkefnum.

1.2. Rannsóknarspurning

Þessari rannsókn er ætlað að kanna hvaða áhrif þátttaka í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar hefur haft á væntingar þátttakenda til starfsendurhæfingarinnar og framtíðarinnar verður því leitast við að svara eftirfarandi rannsóknarspurningu:

Hvaða áhrif hefur þátttaka í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar haft á væntingar þátttakenda?

Leitast er við að fá svör við því hvaða þættir það eru í starfsendurhæfingunni sem hafa áhrif á væntingar þátttakenda. Talið er að væntingar séu einn af þeim þáttum sem hafa forspárgildi um árangur einstaklinga í starfsendurhæfingu bæði hvað varðar þátttöku og útkomu í starfsendurhæfingu.

1.3. Inngangur að fræðilegum hluta

Veikindi sem valda því að einstaklingar eru frá vinnu hafa víðtæk áhrif. Veikindafjarvera einstaklinga hefur félagsleg og heilsufarsleg áhrif á einstaklinginn sjálfan, fjölskyldu hans, vinnustað, atvinnuveitanda, heilbrigðiskerfið og tryggingakerfið (Gjesdal og Bratberg, 2003).

Þegar fólk hefur verið óvinnufært í nokkra mánuði dregur það úr sjálfsöryggi og sjálfsbjargarviðleitni sem síðar verður til þess að fólk fær síður störf og það treysti sér ekki í vinnu á nýjan leik. Þetta á bæði við um einstaklinga sem verða öryrkjar og þá sem verða atvinnulausir af öðrum orsökum (Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2005).

Langtímaatvinnuleysi verður oft þess valdandi að einstaklingar komast ekki aftur á vinnumarkaðinn og sækja að endingu um örorkubætur. Að mati Tryggva Þórs Herbertssonar er hægt að draga úr fjölgun öryrkja með því að beina umsækjendum um örorkubætur sem eru á atvinnuleysisbótum fyrst í starfsendurhæfingu. Samhliða því þarf að auka og efla starfsendurhæfingarúrræði og fylgjast með árangri þeirra ásamt því að veita þeim sem snúa aftur til vinnu stuðning (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Árið 2007 voru 13% Íslendinga á aldrinum 16-66 ára á örorkubótum. Af þessum 13% voru 8,2% konur og 4,2% karlar. Á sama tíma var aðeins 1% atvinnuleysi. Á Íslandi er hægt að skipta þeim sem eru utan vinnumarkaðarins í þrjá hópa; þeir sem þiggja örorkubætur hjá Tryggingastofnun ríkisins, þeir sem eru atvinnulausir og þiggja atvinnuleysisbætur hjá Vinnumálastofnun og þeir sem þiggja fjárhagsaðstoð hjá sveitarfélögum (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

Algengustu orsakir örorku á Íslandi eru geðraskanir og stoðkerfisraskanir. Nýskráningar öryrkja eru breytilegar frá einu ári til annars og er breytileikinn aðallega talinn tengjast atvinnuleysisstigi hverju sinni (Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson og Stefán Ólafsson, 2007).

Á Íslandi hefur atvinnuþátttaka einstaklinga með örorku verið lítil. Talið er að skortur á starfsendurhæfingu sé ein skýring á því hvers vegna fólk með örorku fer ekki aftur út á vinnumarkaðinn. Hlutfall örorkulífeyrisþega í starfsendurhæfingu hérlendis var 4,4% árið 2003 en ef litið er til hinna Norðurlandanna var sama hlutfall 10,4% í Svíþjóð, 19,2% í Danmörku, 22,3% í Finnlandi og 39% í Noregi (Stefán Ólafsson, 2005). Á Íslandi hefur ungu fólki sem þiggur örorkubætur fjölgað og ungmenni yngri en 19 ára sem þiggja bætur eru talsvert fleiri hér en annars staðar á Norðurlöndunum (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Athugun sem gerð var hér á landi á stöðu þeirra sem metnir voru öryrkjar árið 1992 benti til þess að 9% karla og 12% kvenna áttu afturkvæmt á vinnumarkaðinn eftir að hafa verið fjarverandi vegna örorku (Sigurður Thorlacius og Tryggvi Þór Herbertsson, 2005). Starfsendurhæfing er talin þjóðhagslega hagkvæm. Hún getur átt þátt í því að draga úr greiðslum vegna atvinnuleysisbóta, dregið úr fjárhagslegri aðstoð sveitarfélaganna og sjúkrasjóða stéttarfélaganna (Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2005).

Þrátt fyrir þörf á starfsendurhæfingu er talið að starfsendurhæfingarúrræðin séu ekki nægjanlega mörg og ekki nægjanlega fjölbreytileg. Í úttekt á starfsendurhæfingu hérlendis var niðurstaðan sú að nægt fjármagn hefði ekki verið veitt í þennan málaflokk (Forsætisráðuneytið, 2007).

Á alþjóðavísu hafa orðið miklar breytingar á ástæðum örorku og veikindaleyfa. Fyrir árið 1985 var fólk nær eingöngu frá vinnu vegna læknisfræðilegra ástæðna en eftir árið 1985 hefur fólk farið af vinnumarkaði í miklu meira mæli vegna sálfélagslegra ástæðna (Gobelet, Luthi, Al-Khodairy og Chamberlain, 2007). Starfsendurhæfing er mikilvæg í ljósi þess að kostnaður vegna fjarveru frá vinnu hefur aukist í öllum vestrænum löndum. Í öllum löndum Evrópusambandsins hefur fjarvera aukist mikið vegna veikinda og var aukningin veruleg frá 1960-2000 (Gobelet o.fl., 2007).

Meðal þess sem gerir starfsendurhæfingu þjóðhagslega hagkvæma er að hún er einn liður í því að draga úr því að einstaklingar fari á örorkubætur. Rannsóknir hafa sýnt að þegar fólk kemst aftur í virkni eins og í starfsendurhæfingu á innan við fjórum til átta vikum frá atvinnumissi eða veikindum verður hún árangursríkust (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Talsverður kostnaður er af starfsendurhæfingu og margir þurfa að koma að henni en í samanburði við örorku er starfsendurhæfing verulega hagkvæm (Gobelet o.fl., 2007).

1.4. Uppbygging ritgerðar

Ritgerðin skiptist í sex kafla. Fyrsti kafli inniheldur inngang, aðdraganda, gildi og tilgang rannsóknarinnar ásamt rannsóknarspurningu og inngangi að fræðilegum hluta.

Í öðrum kafla er tekin fyrir fræði- og kenningarlegur bakgrunnur sem starfsendurhæfing byggir meðal annars á. Hugtökin lífsgæði og valdefling verða skilgreind en þau eru talsvert notuð í rannsóknum á starfsendurhæfingu ásamt því að vera notuð í þessari rannsókn. Í kafla um kenningarlegan bakgrunn er rætt um kerfis- og vistfræðikenningarnar. Fjallað er um starfsendurhæfingu og nytsemi hennar, þá þætti sem hafa áhrif á endurkomu einstaklinga á vinnumarkað og rannsóknir á því hvaða þættir hafa áhrif á það hvort einstaklingar séu líklegir til að komast aftur á vinnumarkað. Einn af þeim þáttum sem hafa áhrif á árangur starfsendurhæfingu eru væntingar þátttakenda. Væntingar einstaklinga sem fara í starfsendurhæfingu hafa forspárgildi um það hvort þeir komast aftur út á vinnumarkað. Rannsóknir á starfsemi og árangri starfsendurhæfingar eru flóknar. Í dag er í ríkari mæli farið að nota gagnreyndar aðferðir í því skyni að gera rannsóknir skilvirkari. Í Bandaríkjunum er notaður gagnagrunnur fyrir niðurstöður rannsókna í þeim tilgangi að sú þekking sem hefur verið aflað nýtist betur við rannsóknir, auk þess að gera rannsækendum auðveldara fyrir við gagnaöflun. SH verður kynnt, fjallað verður um tilurð starfsendurhæfingarinnar, fyrir hverja hún er, stofnun hennar, markmið og hugmyndafræði.

Í þriðja kafla er greint frá aðferðafræði rannsóknarinnar. Rannsóknarspurningin er kynnt, framkvæmd rannsóknarinnar og að endingu verður farið yfir siðferðilega þætti og úrvinnslu gagna.

Niðurstöður rannsóknarinnar eru kynntar í fjórða kafla og umfjöllun um þær tengdar rannsóknarspurningunni.

Umræður um niðurstöðurnar eru í fimmta kafla þar sem fjallað er um hvernig þátttakendur upplifa áhrifin af SH á líf þeirra. Með áherslu á hvernig væntingar þeirra breyttust á því ári sem þátttaka þeirra stóð yfir og niðurstöðurnar bornar saman við erlendar rannsóknir.

Ritgerðinni lýkur á sjötta kafla. Þar er lagt mat á rannsóknina, styrkleika hennar og veikleika og settar fram tillögur um frekari rannsóknir.

2. Fræðilegur bakgrunnur

Í fræðilegum hluta ritgerðar er ítarlegt yfirlit um stöðu þekkingar á sviði starfsendurhæfingar þar er aðallega greint frá niðurstöðum erlendra rannsókna. Kaflinn skiptist í skilgreiningu hugtaka, kenningarlegan bakgrunn og umfjöllun um rannsóknir á starfsendurhæfingu. Fjallað er um erfiðleika sem rannsakendur glíma við. Meðal þessara erfiðleika er að starfsemi starfsendurhæfingar er ólík og hefur í för með sér takmarkanir þegar gera á samanburð á þeim. Almenn umfjöllun er um starfsendurhæfingu, áhrifaþætti á endurkomu á vinnumarkað, tilgang starfsendurhæfingarinnar og hvaða þættir í starfsendurhæfingunni eru mikilvægir. Sérstaklega er fjallað um væntingar sem áhrifaþátt í starfsendurhæfingu. Í lokin er greint frá starfsemi SH, fyrir hverja starfsendurhæfingin er, þátttakendur, markmiðum ásamt hugmyndafræðinni sem þar er unnið eftir.

2.1. Hugtök og kenningarlegur bakgrunnur

2.1.1. Hugtök og hugmyndafræði

Væntingar eru skilgreindar samkvæmt Íslensku orðabókinni sem: Eftirvænting, von, þrá (Árni Böðvarsson, 1983).

Í rannsóknum sem tengjast starfsendurhæfingu eru hugtökin valdefling (empowerment) og lífsgæði (quality of life) meðal annars notuð. Hugtökin nýtast sem viðmið til að skoða hvernig einstaklingum líður áður en starfsendurhæfing hefst, meðan á henni stendur og eftir að henni lýkur. Hugtökin eru notuð í margskonar samhengi í rannsóknum á starfsendurhæfingu og hafa verið skilgreind á eftirfarandi hátt:

- Hugtakabinding á valdeflingu (empowerment) felur í sér bæði innri-sálfélagslega þætti og þætti sem snúa að félagslegum aðstæðum. Innri-sálfélagslegur þáttur er tilfinning fyrir því að hafa stjórn, hæfni og ábyrgð, ásamt því að vera þátttakandi og hafa framtíðarstefnumörkun (Schalock, 2001). Skilgreining á valdeflingu samkvæmt hugmyndafræðinni sem SH

vinnur eftir er eftirfarandi: Sjálfstyrking er það ferli að auka getu einstaklingsins til að velja og breyta valinu í eftirsóknarverðar athafnir og útkomu (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

- Lífsgæði (quality of life) hafa verið skilgreind sem upplifun einstaklingsins á því hversu vel honum líður en upplifun einstaklingsins er byggð á hlutlægu og huglægu mati á líkamlegri, efnislegri, félagslegri og tilfinningalegri vellíðan (Felce og Perry, 1996). Með hlutlægu mati er átt við lýsingu á því við hvernig skilyrði fólk býr eins og heilsufar, tekjur, húsnæðiskostur, vinatengsl, starf og félagsleg staða. Með huglægu mati er því átt við hvernig viðkomandi upplifir þessi lífsskilyrði sín (Kosciulek, 2005). Alþjóðaheilbrigðismálastofnunin skilgreinir lífsgæði á þá leið að þrátt fyrir heilsubrest geta einstaklingar notið lífsins og að skilgreina meggi getu einstaklinga til að vera félagslega virkir, skila afköstum í vinnu/skóla, vera í tómsundum, sinna sjálfsrækt og fá nægan svefn sem lífsgæði (WHO, 2004).

Hugræn atferlismeðferð er aðferð sem oft er notuð í starfsendurhæfingu og er skilgreind á eftirfarandi hátt:

- Hugræn atferlismeðferð byggir á að hegðun einstaklings ráðist af því hvernig hann skynjar, túlkar og upplifir veruleikann. Þannig er reynt að kenna og þjálfra nýja hæfni til að breyta hugsanaferlinu og í kjölfarið breytist hegðunin (Nichols, 2008).

2.1.2. *Kenningarlegur bakgrunnur*

Vistfræði- og kerfiskenningar

Ludwig Von Bertalanffy (1901-1972) er talinn upphafsmaður kerfiskenningarinnar (general system theory). Í kenningu hans var bent á mikilvægi þess að líta á kerfi sem heildrænt, þar sem það nærði út fyrir eiginleika einstaka hluta þess. Kerfiskenning Bertalanffy táknaði flókið samspil þátta eða gagnvirkra aflu sem myndað geta eina heild. Samkvæmt kerfiskenningunni var því ekki hægt að skilja einstaklinginn án þess að skoða samspil hans og umhverfisins. Kerfin hafa áhrif á

einstaklinginn, eins hefur einstaklingurinn áhrif á kerfin. Vegna þessa áhrifa getur breyting í einu kerfi leitt til breytinga í öðru kerfi (Andreae, 1996).

Vegna þess að kerfiskenningin lýtur sömu grundvallarlögmálum og heildarsýn félagsráðgjafarinnar fellur kenningin vel að félagsráðgjöf (Hrefna Ólafsdóttir, 2006). Heildarsýn er sú sýn á manneskjuna að sérhver einstaklingur sé margbreytilegur og sérstakur því þurfi að líta á aðstæður hans frá öllum hliðum og í samhengi við umhverfi hans (Lára Björnsdóttir, 2006). Tveir prófessorar í félagsráðgjöf útfærðu vistfræðilíkanið (ecological approach) til að beita í félagsráðgjöf (Pardeck, 1996). Vistfræðin er einnig tengd við heildarsýnina en greining hennar í míkro-, mesó- og makrókerfi er nálgun sem notuð er í félagsráðgjöf (Farley, Smith og Boyle, 2006). Félagslegur veruleiki samanstendur meðal annars af einstaklingum, hópum, fjölskyldum, stofnunum og samfélagsins í heild sinni. Til að öðlast heildarsýn þarf félagsráðgjafi að taka mið af aðstæðum einstaklingsins, míkro, mesó og makrókerfi (Andreae, 1996).

Míkro kerfið er skilgreint út frá efnislegu og félagslegu umhverfi einstaklingsins, þar sem hann er í beinu samneyti við aðra dags daglega. Þetta á við um upplifun einstaklings á fjölskyldunni, vinnu, skóla og öðrum aðstæðum (Andreae, 1996).

Mesókerfið er sá hluti umhverfisins sem á einn að annan hátt hefur áhrif á virkni míkrokerfisins. Það á við um samband milli einstaklings og stærri hópa, samtaka og stofnana sem snerta daglegt líf hans (Andreae, 1996).

Makrókerfið á við flesta meðlimi samfélagsins og tekur til félagslegra-, menningarlegra- og efnahagslegra þátta eins og pólitískt umhverfi samfélagsins þar sem einstaklingur elst upp (Andreae, 1996).

Skilningur á flóknu samspili á milli þessara ólíku kerfa sem tengjast einstaklingnum auðveldar félagsráðgjöfum og öðru fagfólki að greina vandamál einstaklingsins (Andreae, 1996). Kostir kerfiskenninga og heildarsýnar eru ótvíræðir þegar verið er að fást við heildina en ekki einstaka þætti (Payne, 2005).

Félagsráðgjafar vinna með einstaklingum og umhverfi þeirra í þeim tilgangi að bæta lífsgæði þeirra og til að virkja einstaklinga, hópa og samfélög. Heildarsýnin vísar til þess að sjá einstaklinginn í umhverfi sínu, samspils milli persónulegra þátta

og umhverfisins. Í því felst viðurkenning á því að vandi einstaklingsins er ekki eingöngu hans sjálfs heldur er hann í samhengi við umhverfi hans (Farley, Smith og Boyle, 2006).

Valdefling

Hugtakið valdefling (empowerment) tengist róttækri félagsráðgjöf (radical social work) og óþvingaðri (anti-oppressive) félagsráðgjafarvinnu. Vinnurammi valdeflingaraðferðarinnar inniheldur samlögun allra hópa og heildræna nálgun til að mæta þörfum einstaklinga innan minnihlutahópa (Lee, 2002).

Valdefling er vinsælt hugtak meðal annars vegna þess að auðvelt er að skilja það og sömuleiðis virðist vera einfalt að nýta það í vinnu með einstaklingum. Meðal gagnrýni sem hugtakið hefur fengið er að það leggja ekki allir sama skilning í hugtakið. Eins er ekki einfalt að greina hvort einstaklingar séu með völd eða séu valdalausir. Yfirleitt eru einstaklingar bæði á sama tíma. Ennfremur er bent á að til að skilgreina betur hugtakið valdeflingu þurfi að skilgreina vald (Fook, 2002).

Í vinnu með einstaklingum hefur valdefling verið skilgreind sem stuðningur við skjólstæðinga þannig að þeir öðlist hæfni til ákvarðanatöku um eigið líf. Þannig að einstaklingurinn lágmarki persónulegar og félagslegar hindranir og auki þannig getu sína og sjálfstraust til að nýta eigið vald (Payne, 2005).

Yfirvöld og hagsmunahópar geta einnig notað valdeflingu. Þeir geta bæði sett fram stefnu og fjármagn með valdeflingu að markmiði fyrir ákveðna hópa. Það geta verið minnihlutahópar eins og atvinnulausir. Yfirvöld geta skapað grundvöll fyrir valdeflingu hópa með því að leggja fram fjármagn og styðja við stofnanir sem stuðla að valdeflingu einstaklinga. Þetta getur átt við um heilsugæslu, félagsráðgjöf, menntun eða stuðning fagmanna við einstaklinga eða hópa til að ná betri stjórn á lífi sínu (Tengland, 2008).

2.2. Staða þekkingar á sviðinu

2.2.1. Starfsendurhæfing

Meðal þess sem starfsendurhæfingu er ætlað að gera er að brúa bilið milli læknisfræðilegrar endurhæfingar og vinnu (Gunnar Kr. Guðmundsson, 2002).

Starfsendurhæfing og starfsþjálfun eru til að greiða leið einstaklinga að virkri atvinnuþátttöku. Starfsendurhæfing getur farið fram á vinnustöðum og sérstökum stofnunum eða stöðvum (Stefán Ólafsson, 2005).

Margar ástæður eru fyrir því að bjóða upp á starfsendurhæfingu. Aðalástæðurnar eru kostnaður fyrir samfélagið vegna örorku og bág staða öryrkjanna sjálfra. Öryrkjar eru í hættu á að einangrast og þeir verða fyrir fordómum og skilningsleysi. Í nútímaþjóðfélögum hafa öryrkjar lakari fjárhagslega stöðu sem dregur úr samfélagslegri þátttöku þeirra. Vegna þess að öryrkjar njóta ekki sömu kjara og aðrir eru auknar líkur á að þeir einangrist og fái ekki notið sömu lífsgæða og aðrir (Stefán Ólafsson, 2005).

Fyrir flesta einstaklinga er vinna og starfshlutverk mikilvægt fyrir sjálfsmynd og félagslega stöðu (Kennedy-Jones o.fl., 2005). OECD-ríkin hafa þá stefnu í örorkumálum að stuðla að endurhæfingu og efla forvarnarstarf. Í flestum OECD-ríkjum er lögð áhersla á að veita yngra fólki endurhæfingu en veita þeim sem eldri eru betri fjárhagslegan stuðning (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005). Samkvæmt rannsókn sem gerð var hér á landi hefur verið lögð meiri áhersla á endurhæfingu fyrir eldra fólk (Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson, Halldór Baldursson og Haraldur Jóhannesson, 2004).

Auknar líkur eru á atvinnuþátttöku ef skipulögð starfsendurhæfing er fyrir hendi eða sambærileg þjónusta við öryrkja sem styður þá til atvinnuþátttöku (Hannerz, Tuchsén, Spangenberg og Albertsen, 2004; Stefán Ólafsson, 2005; Sigurður Thorlacius o.fl., 2007).

Hægt er að færa margskonar rök fyrir mikilvægi starfsendurhæfingar þar með talið að rannsóknir hafa sýnt að einstaklingar án atvinnu upplifa minni lífshamingju. Allt frá árinu 1933, í kreppunni miklu, þegar gerðar voru kannanir meðal atvinnulausra, hefur verið talið að tenging sé á milli þess að vera án atvinnu

og að upplifa minni lífshamingju. Rannsókn sem gerð var í Svíþjóð á því hversu hamingjusamt fólk á aldrinum 18-64 ára væri, sýndi fram á að atvinnuleysi dró verulega úr lífshamingju fólks. Þessi tiltekna sænska rannsókn tók tillit til margra ólíkra þátta eins og menntunar, atvinnuhaga, fjárhags, kyns, aldurs, sambúðarforms, heilsu, hversu virkt fólkið var og hvort fólk væri innfætt eða aðflutt. Þrátt fyrir að atvinna skipti máli á lífshamingjumælikvarðanum skipti meira máli fyrir fólk hvort það hafði lífsförunaut, væri gott til heilsunnar og væri fætt og alið upp í Svíþjóð (Melin, Fugl-Meyer, Fugl-Meyer, 2003).

2.2.2. Rannsóknir á starfsendurhæfingu

Rannsóknir á starfsendurhæfingu geta verið flóknar þar sem verið er að skoða hegðun og árangur sem geta verið afleiðing af mörgum ólíkum þáttum og samspili þeirra á milli. Til þess að starfsendurhæfingarstarfsemi þróist og nýtist sem best þeim sem á henni þurfa að halda eru rannsóknir á ólíkum þáttum hennar nauðsynlegir. Vegna þess hversu erfitt er að mæla nákvæmlega hvers vegna eitthvað virkar og annað ekki er talið gagnlegt að nota fræðileg líkön og staðlaða hugtakabindingu á þeim hugtökum sem mæld eru til að fá sem nákvæmasta mælingu á þeim (Kosciulek, 2005).

Samanburður á rannsóknum sem tengjast starfsendurhæfingu getur reynst erfiður vegna þess að mælingar í rannsóknum geta verið ólíkar. Misjafnar mælingar eiga til dæmis við þegar verið er að skoða endurkomu einstaklinga á vinnumarkað eftir veikindafjarveru. Í rannsóknum þar sem fylgt er eftir einstaklingum sem eru frá vinnu vegna veikinda er eftirfylgnin framkvæmd á misjöfnum tíma sem síðan gerir samanburð á rannsóknum erfiðan (Stoltenberg og Skov, 2010).

Til að gera starfsendurhæfingu skilvirkari og markvissari hefur verið settur upp gagnagrunnur með gögnum sem tengjast starfsendurhæfingu í Bandaríkjunum. Gagnagrunnurinn var unninn upp úr langtímarannsókn sem gerð var á árunum 1992-2002. Þegar notkun gagnagrunnsins var rannsökuð kom fram að helstu kostir við hann voru að hann nýtist við rannsóknir, í starfsemi starfsendurhæfingar, til fræðslu og menntunar ráðgjafa sem starfa við starfs-

endurhæfingar, við stefnumótun og til að meta starfssemi starfsendurhæfingar (Kosciulek, 2004).

Rannsókn var framkvæmd á hindrunum við að koma á laggirnar starfsendurhæfingu á vinnustöðum fyrir einstaklinga með geðraskanir sem hluta af almennri geðheilbrigðisþjónustu. Meðal niðurstaðna rannsóknarinnar var að þörf væri fyrir góða stjórnun bæði í yfirstjórn og hjá þeim sem vinna við úrræðið. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kom einnig fram að ráðning starfsfólks sem dregur í efa gagnreyndar aðferðir hægir á ferlinu við það að koma starfsþjálfun á laggirnar. Höfundar rannsóknarskýrslunnar leggja því til að ráða einstaklinga sem hafa trú á endurhæfingu og starfsþjálfun með stuðningi. Í þessari rannsókn voru notuð gögn úr gagnagrunni þar sem safnað var upplýsingum með gagnreyndum aðferðum ásamt því að notaðar voru eigindlegar aðferðir (Marshall, Rapp, Becker og Bond, 2008).

Í rannsókn sem gerð var á gagnreyndum aðferðum var bent á að í dag séu gerðar ríkari kröfur um ábyrgð og árangur frá þeim sem borga fyrir meðferðarúrræði. Því væri ætlast til að ábyrgðaraðilar fyrir starfsendurhæfingu geti sýnt fram á góða útkomu og af hverju tiltekin stefna sé tekin í endurhæfingunni. Til að hægt sé að svara þessum spurningum er þörf á gagnreyndum aðferðum. Notkun gagnreyndra aðferða gerir þá kröfu til rannsakenda að spurningar séu áriðandi og viðeigandi sem snerta þjónustu sem veitt er í starfsendurhæfingu og að rannsóknir séu notaðar til að svara þessum spurningum (Chan, Rosenthal og Pruett, 2008).

2.2.3. Áhrifaþættir á endurkomu á vinnumarkaðinn

Margir þættir hafa áhrif á það hversu lengi fólk er frá vinnu vegna veikinda. Meðal þessara þátta eru aldur, kyn og líkamlegt ástand, en þessir þættir geta almennt dregið úr líkum á að einstaklingurinn eigi afturkvæmt á vinnumarkaðinn. Samkvæmt umfangsmikilli rannsókn á þeim þáttum sem draga úr líkum á endurkomu til vinnu er ólíklegra að eftirfarandi hópar snúi aftur til vinnu, fólk sem er farið að eldast, fólk af erlendum uppruna, lágstéttar fólk, fólk með litla menntun

og fólk sem glímir við sálræn vandamál eins og lítið sjálfstraust og þunglyndi (Gobelet o.fl., 2007).

Kyn

Samkvæmt sænskum rannsóknum hefur kyn mikil áhrif á það hvort fólk snýr aftur út á vinnumarkaðinn. Bæði eru meiri líkur á að karlmenn komist aftur út á vinnumarkaðinn og þeir eru einnig líklegri til að komast fyrr út á vinnumarkaðinn (Ahlgren og Hammarström, 2000; 1999). Ástæður fyrir þessum kynjamun eru taldar vera þær að starfsendurhæfing sé hönnuð þannig að hún hentar karlmönnum betur, að karlmenn fái betri þjónustu hjá heilbrigðisstarfsfólki, að þeir fái hraðari afgreiðslu hjá tryggingaraðilum og að lokum að verkaskipting á heimilum hafi neikvæð áhrif á bata hjá konum vegna þess að meiri vinna og ábyrgð falli á þær. Í niðurstöðum rannsóknarinnar er þessi munur skýrður á þá leið að hegðun og markmið karlanna henti betur í starfsendurhæfingarkerfin (Ahlgren og Hammarström, 2000).

Niðurstöður annarrar sænskrar rannsóknar sýndi einnig fram á minni árangur kvenna en karla bæði í starfsendurhæfingu og eftir að henni lauk. Í rannsókninni kom fram að þegar konum var skipt eftir því hvort þær stæðu vel eða illa var í báðum tilfellum um verri árangur að ræða en hjá karlmönnum. Þær konur sem flokkaðar voru sem verr settar voru þær sem voru eldri, höfðu minni menntun og voru af erlendum uppruna (Marnetoft, Selander, Bergroth og Ekholm, 2001).

Norsk rannsókn leiddi í ljós að mismunur á fjölda veikindafjarvista hjá kynjunum, þar sem konur höfðu meiri veikindafjarveru, var hægt að skýra með því að skoða tölur yfir veikindafjarveru kvenna sem tengdust þungunum og fæðingum. Það kom einnig fram að þrátt fyrir að konurnar væru frá vegna veikinda væru góðar horfur á að þær skiluðu sér aftur á vinnumarkaðinn síðar. Í þessari rannsókn kom fram að geðræn vandamál eru nú talin vera að aukast í öllum aldurshópum. Niðurstöður rannsóknarinnar bentu einnig til þess að minni líkur væru á að karlmenn sem eiga við geðræn vandamál að stríða kæmust aftur út á vinnumarkaðinn (Gjesdal og Bratberg, 2003).

Í Bandaríkjunum var framkvæmd rannsókn í þeim tilgangi að skoða hvort kynþáttum og kynjum væri mismunað. Skoðaðir voru þrír þættir; hvort munur væri

á því hverjir kæmust að í ríkisrekinni starfsendurhæfingu, hvort munur væri á hverjir lykju starfsendurhæfingunni og hverjir fengju störf eftir hana. Niðurstaða rannsóknarinnar var sú að ekki væri marktækur munur á útkomu úr starfsendurhæfingu eftir kynjum. Þó var undanskilið að ef aldur og kyn væri sett saman kæmu konur verr út bæði hvað varðar það að klára starfsendurhæfinguna og að fá starf eftir að henni hefur verið lokið. Í niðurstöðum rannsóknarinnar varðandi kynþáttamisrétti kom fram að einstaklingar af afrískum uppruna og indíánar komu verr út en hvítir karlmenn þegar borið var saman hverjir fengju störf eftir að starfsendurhæfingu lauk. Að auki komust hvítir einstaklingar frekar að í starfsendurhæfingu en fólk af afrískum uppruna (Capella, 2002).

Samkvæmt sænskri rannsókn sem gerð var meðal landsbyggðarfólks og fjallaði um endurkomu til vinnu eftir veikindi voru talsvert minni líkur á því að konur sneru aftur til vinnu ásamt því að biðtími eftir starfsendurhæfingu hafði áhrif. Bæði atvinnuleysi og biðtími eftir að komast í starfsendurhæfingu drógu úr líkum á endurkomu á vinnumarkað. Rannsóknin sýndi fram á að lengd biðtíma eftir því að einstaklingur komist í starfsendurhæfingu hefur áhrif á það hversu áhrifarík starfsendurhæfingin verður, en það á sérstaklega við um eldra fólk. Fyrir hvern mánuð sem líður án þess að einhverjar ráðstafanir séu gerðar minnka líkur á að starfsendurhæfingin beri tilætlaðan árangur. Í þessari tilteknu rannsókn kom fram að ef biðtími er sex mánuðir minnka líkur á árangri starfsendurhæfingarinnar um 22% (Marnetoft o.fl., 2001). Sigurður Thorlacius og Tryggvi Þór Herbertsson gerðu könnun á stöðu þeirra sem metnir voru í fyrsta sinn til örorku vegna lífeyris-trygginga á Íslandi í örorkuskra Tryggingastofnunar ríkisins frá árinu 1992 til ársins 2003. Kannað var hvort þeir væru enn öryrkjar, væru orðnir ellilífeyrisþegar, hefðu látist eða fallið af örorkuskra af öðrum orsökum. Í þessari rannsókn kom fram að fáir snúa aftur út á vinnumarkaðinn eftir að vera komnir á örorkubætur ef þeir hafa hlotið örorkumat en fleiri konur en karlar sneru aftur eða 9% karla og 12% kvenna. Tekið skal fram að þessum niðurstöðum ber að taka með fyrirvara, því gert var ráð fyrir að fólkið hafi snúið aftur á vinnumarkaðinn vegna þess að það var enn á lífi og ekki á örorkubótum. Greinarhöfundar telja ástæður fyrir því hve fáir snúi aftur á

vinnumarkað sé meðal annars vegna þess að ekki séu nægjanlega mörg starfsendurhæfingarúrræði (Sigurður Thorlacius og Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Auk biðtíma hafa aðrir þættir einnig áhrif á það hvort fólk fari aftur út á vinnumarkaðinn, meðal þessara þátta er stuðningur og hvatning frá umhverfinu (Kennedy-Jones o.fl., 2005).

Tími frá vinnu

Eins og áður hefur komið fram, skiptir sá tími sem einstaklingar eru frá vinnu sköpum. Talið er að því lengur sem fólk er frá vinnu því minni líkur séu á því að það fari aftur út á vinnumarkaðinn. Norsk rannsókn var gerð til að skoða hversu miklar líkur væru á því að fólk kæmi ekki aftur á vinnumarkaðinn eftir veikindi. Niðurstöður hennar sýndu fram á að það var ekki fyrr en veikindi höfðu staðið í 281 dag, nærri níu mánuði, að merkja mætti auknar líkur á því að einstaklingarnir yrðu varanlega frá vinnu. Þessar niðurstöður áttu jafnt við um bæði kynin. Í sömu rannsókn kom fram að þegar einstaklingar höfðu verið frá vinnu í fleiri en 281 dag minnkuðu líkurnar á endurkomu á vinnumarkaðinn verulega. Niðurstöður þessarar rannsóknar studdu aðrar rannsóknir varðandi það að aldur einstaklinga væri sá þáttur sem hefði eitt helsta forspárgildið varðandi endurkomu á vinnumarkað. Eftir 30 ára aldur dró úr líkum á endurkomu í hverjum aldurshópi. Líkurnar á varanlegri örorku hjá aldurhópnum 50-59 ára var 14 sinnum hærra en hjá yngsta aldurhópnum (Gjesdal og Bratberg, 2003).

Niðurstöður rannsóknar sem gerð var á líkum á því að einstaklingar sem höfðu slasast í vinnu sneru aftur til vinnu sýndu að menntun og tímanleg starfsendurhæfing bættu verulega líkurnar á því að fólk sneri aftur til vinnu. Í sömu rannsókn kom einnig fram að þegar ákveðnir þættir voru settir saman þá var auðveldara að sjá fyrir hverjir komust aftur út á vinnumarkaðinn. Þessir þættir voru aldur, menntun, að fara í starfsendurhæfingu tímanlega ásamt því að viðkomandi voru ekki með lögfræðing sem vann í hans málum. Þegar þessir þættir voru teknir saman var auðveldara á sjá það fyrir hvort viðkomandi færi aftur út á vinnumarkaðinn (Blackwell, Leirer, Haupt, og Kampitsis, 2003).

Veikindi

Veikindi sem einstaklingar glíma við hafa áhrif á endurkomu á vinnumarkað. Gerð var rannsókn á því hversu margir fara aftur í vinnu og tekið var mið af því hvaða sjúkdómsgreiningu einstaklingar voru með. Í þessari rannsókn voru teknar saman niðurstöður 75 rannsókna og veikindum var skipt niður í sex flokka: bakveiki, heilaskaði, aflimun, stöðugur sársauki, hjarta- og æðasjúkdómamar og erfið geðræn vandamál. Niðurstaða rannsóknarinnar var sú að veikindin og það hversu alvarleg þau voru hafði áhrif á endurkomu á vinnumarkað. En þrátt fyrir að alvarleiki veikindanna hefði áhrif kom í ljós að eftir sem áður voru það þættir eins og aldur, menntun, kynþáttur og hvort viðkomandi var á bótum ásamt sálfélagslegum ástæðum eins og sjálfsbjargarhæfni, félagslegum stuðningi og sálfélagslegir þættir, einkum þunglyndi, sem höfðu mest áhrif á endurkomu á vinnumarkaðinn. Niðurstaðan var sú að alvarleiki veikinda og hvernig veikindi einstaklingar glíma við hafa áhrif á útkomu úr starfsendurhæfingu en lýðfræðilegir og sálfélagslegir þættir hafa meiri áhrif á það hverjir komast aftur á vinnumarkað (Crisp, 2005).

Í Danmörku var gerð rannsókn á endurkomu á vinnumarkað eftir langtímaveikindi. Rannsóknin var gerð í sex sveitafélögum og náði yfir þriggja ára tímabil. Niðurstöður hennar voru að á fyrsta eina og hálfu árinu var stöðug aukning á því að einstaklingar sneru aftur til vinnu en eftir þann tíma sneru fáir aftur út á vinnumarkaðinn en fjöldinn var stöðugur. Áhrif sjúkdómsgreiningar, aldurs og þess frá hvaða sveitafélagi viðkomandi var breyttist verulega á því tímabili sem rannsóknin stóð yfir. Sömu áhrifaþættir og sýnt hefur verið fram á að hafa neikvæð áhrif á endurkomu á vinnumarkað eftir langtímaveikindi komu fram í þessari rannsókn. Þeir þættir sem draga úr endurkomu á vinnumarkað og komu fram í niðurstöðum þessarar rannsóknar voru; konur, eldra fólk, lítil menntun, lág laun og að einhverju marki þeir sem unnið höfðu við verkamannavinnu. Aldurshópurinn 50-58 ára var sá eini sem hafði verulega lægri tíðni á endurkomu á vinnumarkað af aldurshópnum yfir 30 ára. Aldurshópurinn 50-58 ára voru einnig eini hópurinn þar sem dró úr endurkomu á vinnumarkað yfir það þriggja ára tímabil sem rannsóknin náði yfir. Þegar allir hóparnir voru teknir saman sneru 57% aftur til vinnu. Aðal

tilgangur rannsóknarinnar var að finna á hvaða tíma hentar best að vera með eftirfylgd með því hvort og þá hvenær einstaklingar snúa aftur á vinnumarkað. Niðurstaðan var eitt og hálf ár því eftir það voru mjög litlar breytingar. Þrátt fyrir að rannsakendur hafi komist að þessari niðurstöðu mæltu þeir ekki með að notuð væri föst tímalengd. Ástæðan fyrir því er að rannsóknir eru of ólíkar og vegna þess er ekki hægt að alhæfa út frá einni rannsókn yfir á aðrar (Stoltenberg og Skov, 2010).

Aðrir áhrifaþættir

Afleiðingar af óréttlæti getur haft áhrif á endurkomu einstaklinga á vinnumarkað. Rannsókn var gerð á áhrifum þess að fólki finnist það hafa verið beitt órétti. Niðurstöður rannsóknarinnar gáfu vísbendingar um að ef fólk upplifði að hafa verið beitt óréttlæti drægi úr líkum á að það kæmi aftur á vinnumarkað. Í rannsókninni kom fram að þetta væri ekki eingöngu upplifun fólks sjálfs því í mörgum tilvikum hafi fólk verið beitt óréttlæti. Vinnuaðstaða þar sem fólkið starfaði hafi ekki verið góð og í vissum tilvikum hafi öryggis ekki verið gætt nægjanlega á vinnustað og fólk slasast eða veikst af þeim sökum. Afleiðingar þess að brotið hafi verið á fólki eru sálrænar sem getur leitt til þess að viðkomandi kemst síður aftur út á vinnumarkaðinn. Nauðsynlegt er að taka á því að fólk upplifi að á því hafi verið brotið og einnig að fólk hafi verið beitt óréttlæti. Í rannsókninni var bent á að til væru ákveðnar leiðir til að hjálpa fólki að vinna úr þessu (Sullivan, Adams, Horan, Maher, Boland og Gross, 2008).

Í áðurnefndri rannsókn Hayward og Schmidt-Davis var einnig rannsökuð þjónustan sem einstaklingum er veitt eftir því hvers konar fötlun viðkomandi glímir við. Niðurstaðan var sú að ólíkir hópar fengu mismikla þjónustu. Sem dæmi fengu þeir sem flokkast með geðraskanir fjölbreyttustu þjónustuna. Rannsakendur komust einnig að þeirri niðurstöðu að þar sem starfsendurhæfingin byggðist á einstaklingsmiðaðri þjónustu væri ekki hægt að greina að einstaklingum væri mismunað eftir því hvaða fötlun þeir glímdu við, því ólíkir hópar þurftu mismikla þjónustu (Hayward og Schmidt-Davis, 2003).

Ýmsar kenningar eru til um það hvers vegna einstaklingar eru frá vinnu til langs tíma. Meðal kenninga um hvað það er hjá einstaklingnum sjálfum sem kemur

í veg fyrir að hann hafi vinnu sem að öðru leyti ætti að vera fær um að vinna eru kenningar um sjálfsvirðingu (self-esteem), vernd á sjálfsvirðingu og sjálfshömlun, (self-worth protection, and self-handicapping). Kenningarnar tengjast hver annarri og leiða síðan til þess að einstaklingar eiga erfiðara með að fá vinnu (Leon og Matthews, 2010). Með því að hjálpa einstaklingum að vinna úr þessum tilfinningum er hægt að auka möguleika þeirra á að fá störf (Cohen, Aronson og Steele, 2000).

Eins og komið hefur fram hefur verið sýnt fram á að ákveðnir þættir hafa jákvæð eða neikvæð áhrif á árangur í starfsendurhæfingu. Í rannsókn sem vísað hefur verið í, er sérstaklega tekið fram mikilvægi þess að veita einstaklingsmiðaða þjónustu þannig að tekið sé tillit til sérhvers einstaklings og þarfa hans varðandi starfsendurhæfingu viðkomandi (Roger, Chrystal og Bishop, 2005).

2.2.4. Starfsemi starfsendurhæfingar

Þegar árangur starfsendurhæfingar er mældur er tekið tillit til margra þátta sem geta haft áhrif á það hvort þeir dragi úr líkum á árangri eða séu líklegir til að auka árangur. Meðal þeirra þátta sem hafa áhrif á árangur í starfsendurhæfingu eru: Menntun sem þátttakendur fá í starfsendurhæfingunni, starfsþjálfun á vinnustöðum, heilsuefling, hvernig starfsseminni er háttað ásamt því hvernig starfsfólkið er.

Menntun

Einn af þeim þáttum sem öðrum fremur hefur verið sýnt fram á að auki líkur á árangri í starfsendurhæfingu er sú menntun sem veitt er í starfsendurhæfingu (Rogers o.fl., 2005). Menntun hefur góð áhrif á árangur starfsendurhæfingar, bæði sú menntun sem einstaklingar öðlast í starfsendurhæfingunni og sú menntun sem þeir hafa hlotið fyrir þann tíma (Crisp, 2005). Þrátt fyrir að sýnt hafi verið fram á að menntun sé einn sterkasti áhrifaþátturinn hvað varðar árangur starfsendurhæfingar þá hefur hún ekki jafnmikil áhrif á alla. Menntun sem veitt er í starfsendurhæfingu nýtist yngra fólki betur en þeim sem eldri eru (Marnetoft o.fl., 2001). Hægt er að túlka þær niðurstöður á tvo vegu. Annars vegar að menntunin sem veitt er nái yfir of skamman tíma til að hún geti fært eldra fólki aukna hæfni og

færni. Hins vegar að hún sé nægjanleg til að efla færni yngra fólks svo það geti snúið aftur á vinnumarkað. Í ljósi þessara niðurstaðna var bent á þörf fyrir opna umræðu um árangur starfsendurhæfingar og siðferðilegar spurningar um það hvort velja eigi þátttakendur í hana. Til að auka gæði starfsendurhæfingar var bent á að koma þurfi á sambandi milli starfsendurhæfingarráðgjafa og einstaklinga sem eru í veikindaleyfi sem fyrst eftir að þeir eru skráðir veikir. Tilgangurinn með þannig sambandi væri sá að ráðgjafinn gæti skoðað aðstæður einstaklingsins og metið þörf hans fyrir starfsendurhæfingu ásamt möguleikum hans og hindrunum. Að þessu loknu væri mikilvægt að hefja aðgerðir á réttum tímamarki. Að hefja starfsendurhæfingu of snemma getur verið jafnslæmt og þegar hún er hafin of seint. Helstu niðurstöður rannsóknarinnar voru að ungir karlmenn sem voru í starfi, voru skráðir veikir að hluta til og fóru snemma í starfsendurhæfingu sem innihélt menntun, ættu mesta möguleika að komast aftur í fullt starf. Þeir sem voru í mestri áhættu að ná ekki árangri í starfsendurhæfingu voru eldri, atvinnulausar konur sem tafðist að koma í starfsendurhæfingu og voru í fullu veikindaleyfi áður en starfsendurhæfing hófst. Í niðurstöðum rannsóknarinnar kom það einnig fram að menntun var stærsti áhrifaþátturinn á útkomu úr starfsendurhæfingu þrátt fyrir að hún nýtist einstaklingum misvel eftir aldursflokkum (Marnetoft o.fl., 2001).

Starfsþjálfun á vinnustað

Gerð var bandarísk rannsókn á starfsendurhæfingu fyrir fólk sem þáði örorkubætur og þá sem þáðu félagslega aðstoð. Í þessari rannsókn var borin saman sú þjónusta sem boðið er upp á í starfsendurhæfingu og útkoma út úr þeim. Með útkomu var átt við hversu margir fá vinnu eftir að hafa lokið þátttöku í starfsendurhæfingu. Í ljós kom að ákveðnir þættir höfðu mest áhrif á jákvæða útkomu, þessir þættir voru; háskólanám, eða einhverskonar þjálfun sem boðið var upp á, geð-, eða sálfélagslega hjálp, starfsþjálfun sem fór fram á vinnustað og ef þátttakendum var útvegað starf. Niðurstöður rannsóknarinnar voru þær, að ef þátttakendum var útvegað starf jók það verulega líkur á því að þeir fengju eftirsóknarverð störf.

Aðrar rannsóknir sem tóku ekki eingöngu fyrir aðila sem þiggja örorkubætur eða félagslegar bætur, sýndu einnig að hjá þeim sem er útvegað starfsþjálfunarstaða á vinnustað aukast verulega líkurnar á því að fá eftirsóknarverð störf

(Rogers o.fl., 2005). Samkvæmt niðurstöðum rannsóknar sem gerð var á einstaklingum með geðraskanir var mjög góður árangur af því að veita einstaklingum sem höfðu verið í starfsendurhæfingu stuðning eftir að þeir höfðu fengið vinnu. Stuðningur sem veittur var átti einnig við um þá einstaklinga sem höfðu fengið góð störf og samkvæmt rannsókninni hafði þessi stuðningur meiri jákvæð áhrif en þegar einstaklingar fengu sálfélagslega þjónustu (Cook o.fl., 2005).

Bandarísk rannsókn, sem gerð var á því hvaða þættir væru áhrifaríkir í starfsendurhæfingu, komst að sömu niðurstöðu og aðrar rannsóknir varðandi það að menntun hefði jákvæð áhrif á útkomu starfsendurhæfingar. Helsta niðurstaða þessarar rannsóknar var að þeir sem var útvegað starfsþjálfun eða tímabundið starf voru allt að þrisvar sinnum líklegri til að fá atvinnu eftir starfsendurhæfinguna (Rogers o.fl., 2005; Hayward og Schmidt-Davis, 2003).

Rannsókn sem gerð var á starfsendurhæfingu fyrir einstaklinga með geðsjúkdóma sýndi sömu niðurstöðu og aðrar rannsóknir, að ráðning með sérstökum stuðningi þar sem starfsendurhæfing og sálrænn stuðningur voru samtvinnuð bættu útkomu starfsendurhæfingar. Í niðurstöðu þessarar tilteknu rannsóknar kom fram í samanburði á tveimur hópum, þar sem annar hópurinn fékk meiri starfsendurhæfingu og hinn meiri sálfélagslega þjónustu, að betri útkoma var hjá hópnum sem fékk meiri starfsþjálfun. Meiri líkur voru á að hópurinn sem fékk meiri starfsendurhæfingu fengi starfsráðningu en þeir sem fengu meiri sálfélagslega þjónustu. Þeir einstaklingar sem fengu mikla starfsendurhæfingu og sálfélagslega þjónustu saman voru tvisvar sinnum líklegri til að fá starfsráðningu og allt að einu og hálfu sinnum líklegri til að fá vinnu í að minnsta kosti 40 tíma á mánuði (Cook o.fl., 2005).

Heilsuefling

Heilsuefling er einn þeirra þátta sem talið er að ýti undir betri útkomu starfsendurhæfingar (Ipsen, Seekins og Ravesloot, 2010). Sýnt hefur verið fram á að þeim sem glíma við þunglyndi og svefnleysi sé hættara við að detta aftur út af vinnumarkaðnum (Goldberg og Steury, 2001). Vegna þess að veikindi eins og þunglyndi gæti haft neikvæð áhrif á það hvort einstaklingur fái vinnu og haldi henni, væri heilsuefling mikilvægur þáttur í starfsendurhæfingu (Ipsen o.fl., 2010).

Gerð var samanburðarrannsókn á einstaklingum í starfsendurhæfingu sem bjuggu við einhverja ákveðna fötlun og glímdu auk þess við önnur veikindi eins og ofþyngd, þreytu eða svefnleysi. Borin voru saman starfsendurhæfingarúræði þar sem boðið var upp á heilsueflingu og þar sem hún var ekki í boði. Í þeirri starfsendurhæfingu sem ekki var boðið upp á heilsueflingu dró talsvert minna úr þessum veikindum. Í niðurstöðum þessarar rannsóknar var sýnt fram á að þegar einstaklingar voru í starfsendurhæfingu dró ekki sjálfkrafa úr heilsufarsvandamálum án íhlutunar. Því þurfti að bjóða uppá einhverskonar heilsueflingu, til að bæta heilsufar þátttakenda, sem lið í því að gera starfsendurhæfingu árangursríkari (Ipsen o.fl., 2010).

Ráðgjafar við starfsendurhæfingu

Einn þáttur í árangursríkri starfsendurhæfingu er samstarf og samvinna milli þátttakenda og ráðgjafa. Langtímarannsókn var gerð á starfsendurhæfingu í Bandaríkjunum sem náði yfir flesta þætti starfsendurhæfingar. Í skýrslunni sem birtir niðurstöður rannsóknarinnar er skýrt frá tiltekinni rannsókn sem kannaði samband á milli þátttakenda og ráðgjafa starfsendurhæfingar. Rannsóknin beindist að því að fá álit og upplifanir þátttakenda af því hvernig þeir upplifðu samstarfið milli þeirra sjálfra og ráðgjafanna. Skoðaðir voru tveir þættir í sambandi þátttakenda og ráðgjafa, annars vegar hvort þátttakendur upplifðu að þeir hefðu nægjanlegt vald yfir ákvörðunum um markmið, þjónustu og annað sem þeim viðkom. Hins vegar var skoðuð upplifun þátttakenda á því hversu gott samband væri á milli þátttakandans sjálfs og ráðgjafans og samvinnu þeirra á milli. Reynt var að fá svar við því hvort þeim finnst þeir hafa stjórn á ákvarðanatöku og hvort þeir hefðu nægjanlega mikið val þegar kom að ákvarðanatöku varðandi markmið og þjónustu. Að mati skýrsluhöfunda geta þessir þættir sem spurt var um veitt innsýn í það hversu mikilvægur þáttur sambandið og samvinnan milli þátttakenda og ráðgjafa væri sem hluti af árangursríkri starfsendurhæfingu. Niðurstaða könnunarinnar var mjög jákvæð fyrir ráðgjafana. Einn þriðji svarenda sagðist hafa haft fullt val um markmiðasetningu, 46% sögðust hafa tekið ákvörðun í sameiningu með ráðgjafanum. Aðeins 7% sögðu að ráðgjafinn hefði tekið ákvörðunina fyrir þá. Samanlagt voru yfir 80% þátttakenda ánægð með það hvernig ákvörðun um

markmiðasetningu var staðið. Þegar spurt var um þjónustu sögðust 20% hafa tekið sjálfstæða ákvörðun og 67% í fullu samstarfi við ráðgjafann sinn. 10% sögðu að ráðgjafinn hefði tekið ákvörðunina. Ráðgjafarnir komu mjög vel út þegar spurt var hvort þeir höfðu uppfyllt þarfir þátttakendanna, sýnt þeim áhuga, umhyggju og sinnt þeim nægjanlega vel. Um 89% svöruðu þessum spurningum játandi en 11% sögðu að ráðgjafar þeirra hefðu varla nokkurn tíma sýnt nægjanlegan áhuga og umhyggju fyrir þeim. Sögðu 77% að ráðgjafar þeirra hefðu alltaf verið tilbúnir að hlusta á hugmyndir þeirra og tillögur varðandi starfsendurhæfinguna og 15% sögðu að ráðgjafinn hefði stundum verið tilbúinn að hlusta. Þegar spurt var um hvort þátttakendur væru ánægðir með aðstoð ráðgjafanna varðandi það að fá starfsráðningu voru flestir ánægðir (Hayward og Schmidt-Davis, 2003).

Í rannsóknarskýrslunni kom fram að á heildina litið var mikill meirihluti þátttakenda ánægður með samstarfið og þá hjálp sem ráðgjafarnir veittu þeim. Aðeins 10% þeirra voru óánægð og þeir voru þá yfirleitt óánægðir með allt sem spurt var um. Skömmu eftir að starfsþjálfuninni lauk höfðu tveir þriðju þátttakenda fengið samkeppnishæf störf. Þegar þátttakendur voru spurðir hvort þeir mundu sækjast eftir sömu þjónustu aftur sögðu 70% já, að þeir mundu ekki vilja breyta neinu. 20% sögðu að þeir mundu vilja betri eða öðruvísi þjónustu. Níu prósent sögðu að þeir mundu verja tíma sínum í eitthvað allt annað en starfsendurhæfingu. Aðeins 42% af þeim sem höfðu ekki fengið samkeppnishæf störf töldu að þau mundu velja eins starfsendurhæfingu aftur. Að mati greinahöfunda er greinilegt af svörum þeirra sem ekki höfðu fengið störf að þeir hefðu þurft á meiri hjálp að halda en þeir fengu í starfsendurhæfingunni. Þátttakendur sem fengu störf var skipt í tvo hópa, þeir sem höfðu fengið eftirsóknarverð störf og þeir sem voru í störfum sem þeir töldu ekki eftirsóknarverð. Hóparnir voru spurðir hvort þeir hefðu öðlast meira sjálfstraust með þátttöku í starfsendurhæfingunni. Í báðum þessum hópum taldi meirihlutinn að þátttaka í starfsendurhæfingarstarfinu hefði hjálpað þeim að öðlast meira sjálfstraust, 45-49% töldu að sjálfstraustið hefði aukist verulega og 39-41% töldu aukninguna vera talsverða. Um 13% hjá báðum hópunum töldu að starfsendurhæfingin hefði ekki hjálpað þeim að öðlast meira sjálfstraust. Hins vegar töldu 30% af þeim sem ekki höfðu störf að

starfsendurhæfingin hefði ekki hjálpað þeim að efla sjálfstraustið (Hayward og Schmidt-Davis, 2003).

2.2.5. Árangursþættir starfsendurhæfingar

Fjárhagslegur stuðningur

Árangur af starfsendurhæfingu er misjafn og margar ástæður geta verið fyrir því hversu vel eða illa tekst til. Einn þeirra þátta sem talinn er hafa neikvæð áhrif á árangur starfsendurhæfingar er fjárhagslegur stuðningur, en hann er talinn draga úr hvatningu til þess að hefja vinnu á ný (Gobelet o.fl., 2007).

Rannsókn var gerð á árangri starfsendurhæfingar meðal einstaklinga sem þáðu bætur. Rannsóknin leiddi í ljós að bótaþegar tóku minni þátt í starfsendurhæfingunni. Bætur höfðu mismikil áhrif á árangur starfsendurhæfingar og var ákveðinn munur á eftir því hvers konar bætur einstaklingarnir þáðu. Samkvæmt rannsókninni var þátttaka bótaþega minni sem fólst í því að þeir mættu skemur en aðrir, skiluðu færri tímum og meira brottfall var meðal þeirra en annarra. Í rannsókninni var bent á þætti sem hugsanlegar ástæður þess að bætur geti dregið úr vilja til að fara á vinnumarkaðinn á ný. Einn þessara þátta er að sá fjárstuðningur sem bæturnar eru, dragi úr hvatningu til að sækjast eftir vinnu. Önnur ástæða er hræðsla viðkomandi við að missa bæturnar. Að mati skýrsluhöfunda felur þessi hræðsla í sér að þegar viðkomandi finnur að hann getur farið að vinna eftir starfsþjálfun horfi hann fram á að þurfa að sjá fyrir sér í framhaldinu. Hann hefur einnig áhyggjur af því að hætta á bótum vegna þess að veikindin geti tekið sig upp aftur og erfitt geti verið að fá bæturnar aftur. Að einstaklingar á bótum nái síður árangri í starfsendurhæfingu getur að mati rannsakenda verið vegna þess hvernig kerfið virkar. Þrátt fyrir að reynt hafi verið að gera endurbætur á bótakerfinu í Bandaríkjunum, þar sem rannsóknin var gerð, dugði það ekki til þess að fleiri bótaþegar næðu árangri í starfsendurhæfingu (Drew o.fl., 2001).

Sænsk rannsókn var gerð á því hvort bætur og upphæð bóta hefðu áhrif á það hvort einstaklingar sneru aftur til vinnu. Niðurstöður rannsóknarinnar voru að upphæð bótanna ætti að vera lægri en meðallaun og ekki hærrí en

atvinnuleysisbætur. Samkvæmt skýrsluhöfundum er hættu á að einstaklingar í lengist á bótum ef upphæð bóttanna er hærri en sem nemur meðallaunum og hærri en atvinnuleysisbætur (Engström og Eriksen, 2002).

Önnur rannsókn sýndi einnig fram á að bótaþegar væru ólíklegri til að fá starf eftir starfsendurhæfingu. Í þessari tilteknu rannsókn var rannsakað hvaða þættir hefðu áhrif á árangur starfsendurhæfingar. Samkvæmt niðurstöðum hennar höfðu þrjú þættir neikvæð áhrif á árangur starfsendurhæfingar; að fá félagslegar bætur, fá sálfélagslega þjónustu og að búa í dreifbýli. Hugsanleg ástæða fyrir því að þeir sem búa í dreifbýli séu síður líklegir til að klára starfsendurhæfingu og fá síðan vinnu telja skýrsluhöfundar vera að þjónustu við þá væri ábótavant. Hugsanleg ástæða þess að sálfélagsleg þjónusta væri neikvæður þáttur var að í þessari rannsókn voru skoðaðar ákveðnar tegundir af starfsendurhæfingu, því álykta höfundar að sálfélagslega þjónustan í þeim hafi ekki verið ekki nægjanlega góð. Nefndir voru aðrir þættir sem hugsanlega gætu haft áhrif eins og hvatning, hegðun, starfssaga viðkomandi, stuðningur, áhugi og líkamleg-andleg geta. Þessir þættir voru ekki sérstaklega skoðaðir og gætu því hugsanlega verið meðal þeirra þátta sem hefðu áhrif á árangur starfsendurhæfingar. Með rannsókninni tókst aðeins að sýna fram á einn þátt sem hefði forspárgildi um jákvæðan árangur starfsendurhæfingarinnar það er að segja að viðkomandi fengi starf að henni lokinni, þeir sem luku starfsendurhæfingunni voru líklegri til að fá starfsráðningu þegar henni lauk (Beach, 2009).

Menntun ráðgjafa

Þegar skoðað er hvaða áhrif menntunarstig starfsendurhæfingarráðgjafa hefði á árangur starfsendurhæfingarinnar ber rannsóknnum ekki saman um hvort að samband sé þar á milli. Í rannsókn Kosciuleks er niðurstaðan sú að menntunarstig ráðgjafa hafi jákvæð áhrif á árangur starfsendurhæfingar (Kosciulek, 2004).

Rannsókn var gerð á því hversu miklum tíma ráðgjafar vörðu í þau verkefni sem þeir báru ábyrgð á með tilliti til menntunar þeirra. Aðallega var verið að bera saman þá sem voru með meistaraþáttu í starfsþjálfunarráðgjöf annars vegar og hins vegar aðra ráðgjafa sem ekki höfðu meistaraþáttu. Í þessari tilteknu rannsókn fannst enginn munur á þeim tíma sem ráðgjafar notuðu í ákveðin verkefni eftir

menntun þeirra eða milli reynslumeira starfsfólks og annarra ráðgjafa (Lustig o.fl., 2008). Í rannsókn Hayward og Schmidt-Davis frá árinu 2005, fannst ekki samband milli árangurs í starfsendurhæfingu og menntunarstigs starfsendurhæfingar-ráðgjafanna (Hayward og Schmidt-Davis, 2005).

Samhæfing kerfa sem koma að starfsendurhæfingu

Í sænskri samanburðarrannsókn voru rannsökuð áhrif starfsendurhæfingar, sem byggjast á samstarfi margra kerfa, á veikindadaga. Einnig var ætlunin að meta fjárhagsleg áhrif fyrir samfélagið. Þau kerfi sem skoðuð voru í rannsókninni voru heilbrigðiskerfið, tryggingakerfið auk einstaklingsins sjálfs. Hönnun rannsóknarinnar var þannig að einstaklingum var fylgt eftir í sex ár og notaðir voru samanburðarhópar. Veikindadagar voru taldir hjá hverjum einstaklingi í eitt ár áður en rannsóknin hófst og árlega í sex ár. Niðurstöður voru að hver einstaklingur var með 5,7 færri daga í veikindaleyfi á mánuði en samanburðar-hópurinn á því 6 ára tímabili sem rannsóknin stóð yfir. Áætlaður sparnaður vegna þessara inngripa var 36.600 evrur á hvern einstakling í sex ár. Þeir sem fóru í samstarfsstarfsendurhæfinguna höfðu færri veikindadaga en þeir sem fóru ekki í hana. Áhrifin héldust allt sex ára tímabilið, þannig að þessi rannsókn sýndi fram á sparnað fyrir sænska ríkið meðan á henni stóð. Niðurstöður um samvinnu ólíkra kerfa sem vinna saman að starfsendurhæfingu sýndu að betri árangur næst í starfsendurhæfingu þegar samvinna er á milli kerfa. Samkvæmt þessari rannsókn var ekki unnt að draga fram ákveðna þætti í innihaldi starfsendurhæfingarinnar sem væru áhrifaríkari en aðrir (Kärrholm, Ekholm, Ekholm, Bergroth og Ekholm, 2008).

Í norskri rannsókn var niðurstaðan sambærileg og niðurstaða sænsku rannsóknarinnar hér á undan, þegar skoðuð var virkni starfsendurhæfingar sem sett var saman af þverfaglegu teymi. Í norsku rannsókninni kom einnig fram að útkoman var góð, en ekki var hægt að einangra einn ákveðinn þátt fram yfir annan sem hefði meiri eða minni áhrif á útkomu starfsendurhæfingarinnar. Í þessari rannsókn var tveimur hópum sem höfðu verið í veikindaleyfi í ár skipt upp og einstaklingar í öðrum hópnum völdu sjálfir starfsendurhæfingu eða það sem þeir töldu geta hjálpað sér til þess að komast aftur í vinnu, hinn hópurinn fór í sérstaka

starfsendurhæfingu sem sett var sérstaklega saman fyrir þessa rannsókn. Sérfræðiteymi þessarar starfsendurhæfingar var samsett af sálfræðingi, hjúkrunarfræðingi, sjúkráþjálfara, starfsþjálfunarfélagsráðgjafa og íþróttaráðgjafa. Starfsendurhæfingin var byggð á hugmyndafræði *Rauland vocational rehabilitation centre*, þar sem áherslur ganga út á að hver einstaklingur er ábyrgur fyrir sínu eigin lífi og sú stefna sem hann kys að fara er undir honum komið og þess vegna er einstaklingi frjálst að sækjast eftir því sem hentar áhugasviði hans og vali. Starfsendurhæfingin innihélt meðal annars hóp- og einstaklingsvinnu, íþróttir, hreyfingu, hugræna atferlismeðferð, frjálsa líkamsrækt í fimm tíma í viku og tíða fundi með fagfólkinu. Niðurstaða rannsóknarinnar var sú að útkoma út úr starfsendurhæfingunni var talsvert betri en hjá samanburðarhópnum sem valdi sér sjálfur áætlun. Um 80% þeirra sem fóru í starfsendurhæfinguna voru komnir í vinnu fjórum mánuðum síðar á móti 66% hjá samanburðarhópnum (Braathen, Veiersted og Heggenes, 2007).

Yfirleitt koma mörg kerfi að starfsendurhæfingu eins og heilbrigðisþjónusta, tryggingarkerfi, lífeyrissjóðir, atvinnuleysisjóður og sveitarfélög. Samstarf milli aðila sem koma að starfsendurhæfingu getur haft áhrif á starfsemi starfsendurhæfingar. Meðal þess sem kom fram í sænskri rannsókn sem gerð var á samstarfi milli kerfa var að lítið samstarf væri á milli fagaðila sem komu að starfsendurhæfingu. Margir þeirra sem rætt var við fannst lítill áhugi, tími og skilningur á aðstæðum hvers annars ásamt því að ákveðið sambandsleysi og virðingarleysi ríkti á milli fagstétta. Lítil þekking á starfsemi/hlutverki annarra fagstétta geti einnig verið ástæða lélegs samstarfs. Allir fagmenn sem rannsóknin náði yfir töldu gott samstarf mikilvægt. Aðilar sem tengdust heilbrigðisþjónustunni töldu erfitt að ná sambandi við starfsmenn starfsendurhæfingarinnar, en viðurkenndu jafnframt að þeir gleymdu stundum þeim möguleika að hægt væri að senda sjúklinga í starfsendurhæfingu. Starfsmenn heilbrigðiskerfisins töldu einnig að starfsmenn starfsendurhæfingarinnar vildu frekar annars konar fólk en skjólstæðinga heilbrigðiskerfisins. Í rannsókninni kom einnig fram að þrátt fyrir að innleitt hefði verið nýtt kerfi í þeim tilgangi að auðvelda samskipti hefði það ekki

dugað til að efla samstarf milli heilbrigðisstarfsfólks og starfsmanna félagsþjónustunnar (Hultberg, Lönnroth og Allebeck, 2002).

Gobelet og félagar taka fyrir aðferðir til að bæta árangur starfsendurhæfingar. Í rannsókn þeirra er fjallað um það sem þarf til að bæta árangur starfsendurhæfingar. Meðal þess sem rannsakendurnir telja nauðsynlegt er nálgun sem felur í sér margskonar aðgerðir. Margir þurfa að koma að starfsemi starfsendurhæfingarinnar eins og lækna, sjúkraþjálfarar, iðjuþjálfar og sálfræðingar. Ef þátttakandi í starfsendurhæfingunni hefur starfsráðningu er mikilvægt fyrir atvinnuveitanda hans að taka þátt í starfsendurhæfingarferlinu. Einnig er bent á að allir sem koma að starfsendurhæfingunni þurfa að vera virkir þátttakendur í því ferli sem starfsendurhæfingin er (Gobelet o.fl., 2007).

Áhrif og árangur

Í rannsókn sem gerð var á árangri starfsendurhæfingar nefndu skýrsluhöfundar fjórar hugsanlegar ástæður fyrir því að ákveðin hluti þátttakenda fengu ekki starfsráðningu. Fyrsta ástæðan var skortur á metnaði til að fá starf, til dæmis þeir sem voru heimavinnandi hefðu engan sérstakan áhuga á að fá vinnu. Önnur ástæðan var að ráðgjafar hefðu of mörg mál og réðu ekki við að hjálpa öllum. Þriðja ástæðan var að ráðgjafar hefðu ekki nægjanlega þjálfun í að útvega starfsráðningar og fjórða ástæðan var skortur á fjármagni (Rogers o.fl., 2005).

Meðal þátta sem teknir voru fyrir í rannsókn sem gerð var á því hvaða þættir hefðu áhrif á árangur í starfsendurhæfingu voru örorkubætur og læknisfræðilegar ástæður. Í rannsókninni kom fram að veikindafjarvera var ekki eingöngu af læknisfræðilegum ástæðum, heldur væru einnig félagslegar og atvinnutengdar ástæður fyrir fjarverunni. Út frá læknisfræðilegu sjónarmiði er einungis litið á líkur á að einstaklingar nái bata af ákveðnum sjúkdómi. Þrátt fyrir að aðeins sé miðað við læknisfræðilega þætti er talið að vöntun sé á upplýsingum um veikindi einstaklinga að mati rannsóknaraðila sem rannsakað hafa veikindafjarveru.

Samkvæmt upplýsingum úr sjúkraskrá sem veittar voru fyrir þessa rannsókn, kom fram að nærri helmingur af þátttakendum átti við stoðkerfisvanda og bakveiki að stríða en þessi veikindi voru ekkert nánar skilgreind. Þessar

ónákvæmu upplýsingar gerðu rannsakendum erfitt fyrir með það að sjá fyrir hvernig læknisfræðilegar skilgreiningar hefðu áhrif á árangur í starfsendurhæfingunni (Drew o.fl., 2001).

Rannsókn var gerð á starfsráðningarúrræðum sem byggðust á sömu hugmyndafræði fyrir geðfatlaða. Þessi úrræði byggðust á því að útvega fólkinu starfsþjálfun á vinnustöðum og síðan starfsendurhæfingu. Árangur af því var ágætur, ríflega helmingur þátttakenda fékk launuð störf, vann sjálfböðavinnu í fullri vinnu eða að hluta til og ákveðinn hluti öðlaðist starfsreynslu. Meirihluti geðheilbrigðisstarfsfólksins var jákvæður gagnvart því að hluti endurhæfingarferilsins væri starfsþjálfun. Meðal þess sem fram kom í niðurstöðum rannsóknarinnar var mikilvægi þátttöku starfsfólks geðheilbrigðisgeirans í starfsendurhæfingarúrræðum sem miða að því að hjálpa geðfötluðum að komast út á vinnumarkaðinn (McGilloway og Donnelly, 2000).

Í skýrslu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar sem unnin var af Harnois og Gabriel árið 2000 er skýrt frá starfsendurhæfingu í Ástralíu. Í starfsendurhæfingunni er aðallega fólk með geðræn vandamál en einnig innflytjendur. Starfsendurhæfingin hefur sýnt fram á góðan árangur, þar sem einstaklingum er útveguð vinna sem þeir hafa haldið í framhaldinu. Árangur starfsendurhæfingarinnar byggist aðallega á því að innihald hennar tekur mið af þörfum þátttakendanna og er í náinni samvinnu við nærumhverfið. Meðal þess sem hefur stuðlað að því hve árangursrík starfsendurhæfingin er, að mati yfirmanns í starfsendurhæfingunni, er að árangur þeirra væri sambland af reynslu og rannsóknum, en starfsemin hefur verið til staðar í sex ár. Lögð er áhersla á ákveðin atriði í þeim tilgangi að reyna að tryggja að þátttakendur fái og haldi vinnu. Þessi atriði eru eftirfarandi:

- Að þátttakendur séu að miklu leyti þátttakendur í starfsendurhæfingarferlinu. Að þeir taki þátt í hönnun þess, stjórnun og framkvæmd. Drifkrafturinn í þjónustunni sé að gengið sé út frá þátttakendum, markmiðsetningum og aðferðafræði.

- Að þátttakendur geri það sem þeir kjósi að gera. Tekið er sérstaklega fram að ráðgjafar starfsendurhæfingarinnar geri ekki hluti fyrir fólkið, né velji hvert sé markmið þeirra.
- Valdeflandi, miðað er við að þjónustan sé valdeflandi fyrir þátttakendur, að þeir velji hvernig þeim er hjálpað eins og hvort þeir vinni í hópum eða einir með ráðgjöfum eða með jafningjaþjónustu.
- Sveigjanleiki í því hvenær boðið er upp á ákveðna þjónustu og endurkomu aftur í þjónustuferlið. Þátttakendum getur mistekist, náð árangri og reynt aftur, prófað ákveðna vinnu og tímabundið atvinnuleysi. Þetta geta þeir gert þar til þeir ákveða hvað þeir vilja gera. Ákveðin stefna er í starfsendurhæfingunni varðandi það að málum sé ekki lokið þrátt fyrir að þátttakendum mistakist eitthvað, einnig er lögð áhersla á trúnað þannig að þátttakendur geti haldið einkalífi sínu frá öðru fólki í starfsendurhæfingunni ef þeir vilja.
- Að þjónusta sem starfsmenn starfsendurhæfingarinnar veiti þátttakendum sé persónuleg þjónusta.

Í starfsendurhæfingarferlinu er miklum tíma varið í að vinna með hverjum og einum þátttakenda við undirbúning starfþjálfunar, til dæmis hvernig hægt er að eiga við lyfjatöku og veikindi á vinnustað. Einnig er miklum tíma varið í starfsþjálfunarráðgjöf ásamt því að þróa samfélagslega þjónustu og tengslanet til stuðnings við starfsendurhæfinguna (Harnois og Gabriel, 2000).

Aðrar ástæður atvinnuleysis

Hugmyndafræði sem notuð er í starfsendurhæfingu miða yfirleitt að því að hjálpa einstaklingum að efla sig á einn eða annan hátt í þeim tilgangi að eiga betri möguleika að komast aftur út á vinnumarkaðinn. Hins vegar þurfa hindranir fyrir því að einstaklingur sé á atvinnumarkaði ekki að tengjast honum sjálfum, veikindum hans eða fötlun. Ástæður þess að vera án atvinnu geta einnig verið fordómar og að vegna fordóma væri fólki mismunað. Ástæður geta einnig verið staðbundnir efnahagserfiðleikar og aðrir þættir sem eru óviðkomandi einstaklingnum (Harnois og Gabriel, 2000). Í kanadískri rannsóknargrein var umfjöllun um að hindranir á því að einstaklingar væru á vinnumarkaði væru ekki

endilega eitthvað sem væri að hjá einstaklingnum sjálfum. Í rannsókninni var bent á þörfina á því að ólíkir geirar innan nærsamfélagsins vinni saman að því að útvega störf fyrir þá einstaklinga sem á þurfa að halda. Þegar talað var um að útvega störf var ekki átt við að búa til störf heldur taka frá ákveðið hlutfall starfa sem unnin væru innan þeirra geira sem koma að verkefninu. Í rannsókninni var vísað í að verkefni af þessu tagi hafi reynst vel (Lal og Mercies, 2002).

Áhrif sálfélagslegra þátta voru skoðuð þar sem verið var að rannsaka áhrif á endurkomu á vinnumarkað og þar var þeim skipt í tvo hluta. Annars vegar í þætti sem einstaklingur býr yfir og hins vegar í utanaðkomandi þætti. Í rannsókninni var bent á að flestar rannsóknir beinist að sálfélagslegum þáttum sem aðallega sé að finna hjá einstaklingnum sjálfum. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar höfðu utanaðkomandi þættir einnig áhrif á endurkomu til vinnu. Þessir þættir tengdust einstaklingum aðeins óbeint til dæmis þættir eins og ósætti og stress á vinnustað. Niðurstaða rannsóknarinnar var sú að auka þyrfti rannsóknir á ólíkum leiðum til að finna hagkvæm úrræði sem næðu yfir sálfélagslega þætti bæði hjá einstaklingum og vinnustöðum (Sullivan, Feuerstein, Gatchel, Linton og Pransky, 2005).

2.2.6. Væntingar

Væntingar eru einn þeirra þátta sem rannsakaðir hafa verið í tengslum við starfsendurhæfingu. Rannsókn var gerð á væntingum einstaklinga sem farið hafa í starfsendurhæfingu. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar höfðu einstaklingarnir hver um sig sínar einstaklingsbundnu væntingar um það hvernig þeir mundu vilja hafa starfsendurhæfinguna ásamt því að hafa væntingar um hvernig framtíðin yrði eftir starfshæfinguna (Koch, 2001).

Í eldri rannsóknum voru hugtökin eftirvænting (anticipations) og val (preferences) oft ranglega skilgreind. Þessi hugtök voru notuð sem eitt hugtak, væntingar (expectancies) og/eða ólík merking lögð í þau. Í rannsókn sem Galassi og fleiri gerðu var bent á að í raun væru þetta tvö ólík hugtök, annars vegar hvað fólk átti von á og hinsvegar hvað fólk vonaðist eftir (Galassi, Crace, Martin, James og Wallace, 1992). Í rannsókn sem gerð var á vali og eftirvæntingu þátttakenda í starfsendurhæfingu var greint frá að í sumum rannsóknum er hugtakið væntingar

(expectation) notað sem vísun í val, valmöguleika (preferences) eða þrá (desire) um að einhver atburður ætti að eiga sér stað, í öðrum rannsóknum er það notað sem eftirvænting (anticipation) sem þá inniheldur ákveðna vissu um að eitthvað ákveðið muni gerast (Koch, 2001).

Í rannsókn Galassi var bent á þörf fyrir rannsóknir á því hvernig áhrif og hversu mikill áhrifaþáttur væntingar þátttakenda eru í árangri starfsendurhæfingar. Töldu rannsakendur það takmarka rannsóknir að ekki væri nægjanlega mikið tillit tekið til áhrifa af væntingum þátttakenda. Í rannsókninni kom einnig fram að góð kynning á ferli starfsendurhæfingarinnar og á því hverju þátttakendur geti átt von, geri það að verkum að þátttakendur verði ánægðari með þjónustuna. Hins vegar var bent á að betur gæti reynst að ræða fyrst við þátttakanda um hvernig hann vilji að hún nýtist honum (Galassi o.fl., 1992).

Í rannsókn Kochs voru þrjár rannsóknarspurningar og var tilgangur þeirra að öðlast meiri skilning á sýn þátttakenda á starfsendurhæfingu. Rannsóknin var gerð til að kanna hvort væri þörf á að gera fleiri sambærilegar rannsóknir, en rannsóknarspurningarnar í rannsókn Kochs voru:

- Hvaða valmöguleika vilja umsækjendur í starfsendurhæfingu?
- Hverju eiga einstaklingarnir von á?
- Er það sem einstaklingarnir vilja í samhljómi við það sem þeir eiga von á?

Niðurstöður aðstandenda þessarar rannsóknar var að þörf væri á að gera frekari rannsóknir á væntingum. Í rannsókninni voru viðmælendur spurðir tveggja spurninga sem skýra muninn á merkingu hugtakanna val og eftirvænting. Spurningarnar voru:

- Hvaða persónulegu einkennum og hæfileikum vilt þú að ráðgjafinn þinn sé gæddur?
- Hvaða persónulegu einkennum og hæfileikum heldur þú að ráðgjafi þinn verði gæddur? (Koch, 2001).

Í rannsókn Kochs voru niðurstöður hans bornar saman við rannsóknina sem Galassi og fleiri gerðu. Í þeim samanburði kom í ljós að báðar rannsóknirnar komust að sömu niðurstöðu sem var að það sem fólk vildi fá út úr starfsendurhæfingunni var skýrara en það sem fólk gerði ráð fyrir að starfsendurhæfing myndi innihalda.

Væntingar einstaklinga voru ekki þær sömu og það hvernig einstaklingar bjuggust við að þátttaka í starfsendurhæfingunni yrði. Einnig var sameiginleg niðurstaða rannsókna tveggja að í vissum tilvikum voru einstaklingar með litlar væntingar til starfsendurhæfingarinnar. Niðurstaðan var því sú að fólk gerði ráð fyrir að ná minni árangri en það hefði viljað ná í starfsendurhæfingunni (Koch, 2001; Galassi o.fl., 1992).

Til að mögulegt sé að taka meira tillit til væntinga og vilja þátttakenda hannaði Koch ákveðna nálgun sem hún taldi að auðveldlega ætti að vera hægt að innleiða í starfsendurhæfingar (Koch, 2001; Bulent o.fl., 1998). Aðferðin byggist á eftirfarandi:

- Að bera kennsl á og gera ráð fyrir væntingum þátttakenda í upphafi starfsendurhæfingar.
- Að bjóða upp á nákvæmar upplýsingar um starfsendurhæfingarferlið og hvernig sambandi ráðgjafa og þátttakenda væri háttað
- Að gera reglulega úttekt á því hvort væntingar þátttakenda hafi breyst.

Samkvæmt höfundum þessarar aðferðar yrði hún byggð á fjórum eftirfarandi lykilatriðum:

- Að framkvæma mat/greiningu í inntökuviðtali á væntingum þátttakenda þannig að hægt væri að skipuleggja starfsendurhæfingarferlið í samræmi við væntingar þeirra.
- Að gera vel skipulagða áætlun um væntingar þátttakandans, um starfsendurhæfinguna, um markmið og takmark hennar, þjónustu sem boðið yrði upp á, hlutverk og ábyrgð allra sem að þjónustunni koma og gera mat á því hvað sé ásættanleg útkoma.
- Að reyna að samræma væntingar ráðgjafans og þátttakanda eins og hægt væri og gera það með lausnamiðuðum aðferðum.
- Að meta væntingar þátttakandans á hverju stigi starfsendurhæfingarferilsins frá innritun (Koch, 2001).

Með því að taka tillit til væntinga þátttakenda í starfsendurhæfingu er hægt að bæta sambandið milli ráðgjafa og þátttakenda. Samkvæmt niðurstöðum í einni af rannsóknum Kochs taka bæði þátttakandi og ráðgjafi aukna ábyrgð á samstarfinu

ef tekið er tillit til væntinga þátttakenda. Vegna áhrifa væntinga þátttakandans um samstarfið milli hans og ráðgjafans telur Koch mikilvægt að skoða hverjar þær eru í upphafi starfsendurhæfingarinnar (Bulent o.fl., 1998).

Samkvæmt annarri rannsókn á væntingum þátttakenda sem áður nefndur Koch tók þátt í, er munurinn á væntingum þátttakenda og ráðgjafa eitthvað sem er mikilvægt fyrir fagfólk starfsendurhæfingar að skoða. Talið var gagnlegt að skoða þennan mun vegna þess að ef mikill munur reyndist á væntingum þátttakandans og ráðgjafans væri unnt að grípa inn í tímanlega og bæta úr því. Rannsakendur töldu nauðsynlegt að framkvæma áframhaldandi rannsóknir á væntingum þátttakenda. Einnig telja rannsakendur að misræmi á milli væntinga þátttakanda og ráðgjafa gætu útskýrt, að vissu marki hvers vegna einstaklingar úr minnihlutahópum ná minni árangri í starfsendurhæfingu (Chan, Shaw, McMahon, Koch og Strauser, 1997).

Forspárgildi væntinga

Rannsókn sem gerð var á því hvaða þættir hafa forspárgildi varðandi það hvort einstaklingar komist aftur á vinnumarkað eftir starfsþjálfun. Samkvæmt niðurstöðum rannsóknarinnar voru þeir þættir sem helst spá fyrir um að fólk fari aftur út á vinnumarkaðinn eru væntingar einstaklingsins, fjöldi daga sem fólk var frá vinnu, líkamlegt ástand, ánægja og að einstaklingurinn upplifi að hann tilheyrir einhverjum hóp. Sá þáttur sem var talinn hafa mest forspárgildi óháð kyni voru væntingar einstaklingsins um að snúa aftur til vinnu (Gobelet o.fl., 2007).

Í rannsókn Kochs á áhrifum væntinga er niðurstaða hans meðal annars að væntingar þátttakenda í starfsendurhæfingu hafa áhrif á hvernig einstaklingsmiðuð starfsendurhæfingaráætlun verður. Koch telur að mikilvægt sé að taka tillit til hverjar væntingar þátttakenda eru í gegnum allt starfsendurhæfingarferlið. Með því að tekið sé mið af væntingum þátttakenda efli það einstaklingsmiðaða þjónustu þar sem meira tillit sé tekið til vilja þátttakenda (Koch, 2001).

Sænskar rannsóknir hafa einnig sýnt fram á að væntingar einstaklinga eru stór áhrifaþáttur hvað varðar líkur á því að einstaklingar komist aftur út á vinnumarkaðinn. Mat einstaklinga á því hversu miklar líkur væru á að hann fari aftur út á vinnumarkaðinn var einn af stærstu áhrifaþáttum varðandi það hvort

viðkomandi sneri aftur á vinnumarkaðinn. Með væntingum var bæði átt við að einstaklingurinn trúi því að hann færi aftur út á vinnumarkaðinn og að hann hafi trú á því að starfsendurhæfingin hjálpi honum til þess (Melin, Fugl-Meyer, 2003).

Rannsókn var gerð á því hvernig þátttakendur vildu hafa starfsendurhæfingu. Niðurstöðurnar voru þær að þátttakendur voru með nokkuð mótaðar hugmyndir um það hvaða þjónustu þeir vildu en óvissir um það hvaða þjónustu þeir mundu fá. Þátttakendurnir vildu fá skýrar og nákvæmar upplýsingar um innihald starfsendurhæfingarinnar áður en hún hæfist. Um 60% vildu fara í einhverskonar þjálfun eða fá menntun á meðan um 30% vildu að þeim yrði útvegað einhverskonar starfsþjálfun. Þegar þátttakendur voru spurðir að því hverju þeir ættu von á í starfsþjálfuninni svöruðu tæp 50% að þau vissu það ekki, 20% að þau ættu von á einhverskonar þjálfun og 14% að þau ættu von á fjárhagslegum stuðningi. Þegar þátttakendur voru spurðir að því hvernig þeir vildu að ráðgjafar þeirra væru, svöruðu um 80% að ráðgjafarnir ættu að vera vingjarnlegir, skilningsríkir, hjálpsamir og þolinmóðir. Rúm 40% vildu fá ráðgjafa sem var reyndur, hafði mikla þekkingu, góða menntun og þekkingu á þeim úrræðum sem þátttakendur þyrftu á að halda. Þegar þátttakendur voru spurðir um hvað þeir vildu fá út úr starfsendurhæfingunni sögðu 60% atvinnu, um 40% sögðu menntun eða einhverskonar þjálfun (Koch, 2001).

2.3. Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar

SH er sjálfseignarstofnun sem sinnir atvinnutengdri endurhæfingu. Haustið 2007 var sett í gang þróunarverkefni um starfsendurhæfingu í Hafnarfirði. Í starfsendurhæfingunni er stuðst við sömu hugmyndafræði og notuð er í Starfsendurhæfingu Norðurlands. Þróunarverkefnið var stutt af Leonardo-starfsmenntaáætlun Evrópusambandsins. Í kjölfarið var ráðist í stofnun Starfsendurhæfingar Hafnarfjarðar, sem er sjálfseignarfélag byggt á grunni þessa þróunarverkefnis. Stofnendur voru Hafnarfjarðarbær, Sjúkraþjálfarinn ehf, Starfsmannafélag Hafnarfjarðar og Verkalýðsfélagið Hlíf. SH hóf starfsemi í september 2008 (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, 2008-2009).

2.3.1. *Fyrir hverja er Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar?*

SH er fyrir þá sem standa höllum fæti á vinnumarkaði, hafa misst vinnu eða hafa þurft að hætta störfum vegna sjúkdóma, slysa eða erfiðra félagslegra aðstæðna og vilja komast til vinnu á ný. Tilvísanir í SH koma flestar frá heilsugæslustöðvum, eða annarsstaðar úr heilbrigðiskerfinu og frá félagsþjónustu Hafnarfjarðar en einnig kemur ákveðinn hluti að eigin frumkvæði og hefur þá fengið tilvísun hjá heimilislækni eða félagsráðgjafa. Þátttakendur í starfsendurhæfingunni fá aðstoð og stuðning til þess að taka frumkvæði, vinna að markmiðum sínum og bæta stöðu sína á vinnumarkaði. Í starfsendurhæfingunni vinna þátttakendur að því að efla sjálfa sig í samvinnu við aðra þátttakendur með því að auka þekkingu sína, bæta við sig námi og þjálfra starfshæfni.

2.3.2. *Starfsemin og þátttakendur*

Þátttakendur í þremur fyrstu hópnum hjá SH voru á ólíkum aldri, menntun þeirra var misjöfn og kynjahlutfall var ójafnt, í fyrsta hópnum voru eingöngu konur en í hópi tvö og þrjú voru 20% hópsins karlmenn (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, 2008-2009).

Fyrsti hópurinn sem unnið var með í SH samanstóð af sextán konum á aldrinum 20-62 ára og meðalaldurinn var 42 ára. Helmingur þeirra fékk tilvísun frá heilbrigðiskerfinu, 25% frá félagsmálayfirvöldum og 25% komu að eigin frumkvæði. Tíminn sem konurnar höfðu verið frá vinnu var frá sex mánuðum upp í 10 ár og meðaltalið var 3,75 ár. Vandamál kvennanna voru margskonar eins og líkamleg heilsuvandamál, geðheilsuvandamál, félagsleg vandamál og sumar áttu við námserfiðleika að stríða eins og lesblindu (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

2.3.3. *Markmið starfsendurhæfingarinnar*

Yfirlýst markmið SH er að þátttakendur komist í vinnu eða nám sem styrkir stöðu þeirra á vinnumarkaði. Annað markmið hennar er að bæta lífsgæði þátttakenda og fjölskyldna þeirra. Þriðja markmiðið er að starfsendurhæfingin fari fram í heimabyggð. Með því að hafa þjónustuna í heimabyggð stýttist sá tími sem fer í

ferðalög ásamt því að boðleiðir milli þjónustustofnana styttest (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, e. d.)

2.3.4. Hugmyndafræði

Reynt er eftir fremsta megni að vinna að heildstæðri úrlausn mála með hverjum og einum þátttakenda. Úrræði í nærsamfélaginu eru nýtt eins og í heilbrigðis-, félags- og menntakerfinu. Samvinna milli ólíkra kerfa getur hámarkað árangur þjónustunnar sem þau veita og vegna þessa er lögð áhersla á samstarf við alla sem talið er að geti lagt starfsendurhæfingunni lið (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, 2008-2009).

Ráðgjöfum SH er ætlað að vera tengiliðir milli þátttakenda og fagfólks í heilbrigðis- og félagsþjónustu sem hefur með málefni þeirra að gera. Ráðgjafar veita þátttakendum viðtöl eftir þörfum ásamt því að veita þeim stuðning, hvatningu og aðhald til þess að vinna að markmiðum sem þeir hafa sett sér. Lögð er áhersla á að þátttakendur beri sjálfir ábyrgð á virkni og eigin velferð (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, e. d.).

Hugmyndafræðin sem aðallega er notuð í starfsendurhæfingu á Íslandi og í SH er að vinna að heildstæðari úrlausn mála hjá hverjum og einum. Þessi hugmyndafræði á rætur sínar að rekja til verkefnis sem heitir *Social return project - holistic approach - multidisciplinary rehabilitation and empowerment*. Samkvæmt þessari aðferð eiga starfsmenn starfsendurhæfingarinnar að nota allt sem mögulega getur komið þátttakendum að notum til að hjálpa þeim að komast aftur í vinnu eða skóla eða einhverja virkni.. Meðal þess sem ráðgjafar geta notað er:

- Einstaklingsmiðað mat á líkamlegri og andlegri getu ásamt persónulegri áætlun um hvernig viðkomandi ætlar að vinna að áætlunum sínum.
- Heilbrigðisþjónusta og eftirlit hjá lækni.
- Starfsendurhæfingarráðgjöf, ráðgjöf varðandi starfsval, sjálfsþekkingu og aðstoð við ákvarðanatöku um starfsval.
- Líkamleg þjálfun og iðjuþjálfun til að gera einstaklingum kleift að þekkja líkamleg takmörk sín og læra leiðir til að þróa aðferðir til að viðhalda líkamlegum krafti og jafnvel auka hann, í hóp eða einstaklingsbundið.

- Sálfélagsleg meðferð eða stuðningur, annaðhvort í hópum eða fyrir hvern einstakling.
- Mat og val á framtíðaráformum allt frá dagvistun/þjálfun undir leiðsögn til starfsþjálfunar.
- Grunnnámskeið í starfsendurhæfingu, skipulagðir tímar hluta úr degi eða allan daginn eftir þörfum hópsins/einstaklingsins.
- Almennt nám.
- Faglegt nám og starfsþjálfunarnámskeið, formleg og óformleg þjálfunarnámskeið.
- Fjárhagsleg ráðgjöf.
- Starfsnám eða þjálfun á vinnustað.
- Starf, starfsþjálfun og ráðning með stuðningi (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

Hugmyndafræðin sem SH vinnur eftir er eins og áður hefur komið fram valdefling sem er skilgreind á eftirfarandi hátt: Valdefling er ferli til að auka getu einstaklingsins til að velja og breyta valinu í eftirsóknarverðar athafnir og útkomu (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

Samkvæmt skýrslu um hugmyndafræðina sem SH vinnur eftir er unnið með valdeflingu að markmiði og er það gert á eftirfarandi hátt:

Einstaklingar vinna sjálfstætt að eigin endurhæfingaráætlun í nánu samstarfi við persónulega ráðgjafa þeirra. Ábyrgðin liggur hjá einstaklingnum sjálfum og ráðgjafinn aðstoðar hann við að ná þeim markmiðum sem hann hefur sett sér. Einstaklingurinn mun smám saman vinna að því að taka ábyrgð á lífi sínu og þeim ákvörðunum sem munu leiða hann á nýjar brautir í lífinu. Að lokum mun einstaklingurinn hljóta styrk með þeim aðferðum sem notaðar hafa verið og lífsgæði hans batna (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

Í skýrslu um innleiðingu þessarar hugmyndafræði í starfsendurhæfingu var greint frá ákveðnum erfiðleikum við að innleiða hana hérlendis. Þessir erfiðleikar voru í aðalatriðum þeir að skilningur á hugmyndafræðinni væri ennþá takmarkaður og bent var á að þeir sem koma að starfsendurhæfingu þurfi að tileinka sér nýjan hugsanahátt. Samvinna milli kerfa væri áskorun, ólíkar þjónustueiningar hefðu starfað einar í áraraðir og einbeitt sér að eigin starfsemi. Einnig var bent á að erfitt

hefði verið að þróa virðingu milli ólíkra þjónustueininga. Þegar kemur að fjármálum var fjallað um að sérstaklega erfitt hafi verið að fá fjármagn til starfsendurhæfingar þar til nýlega. Meira fjármagn væri veitt í þennan málaflokk eftir að stjórnvöld tóku ákvörðun um að leggja meiri áherslu á starfsendurhæfingarstarf. Hvað varðar einstaklingana sjálfa væri það mikil áskorun að hvetja einstaklinga til að sjá fyrir sér og trú á eigin getu og hæfileika. Stærsta áskorunin samkvæmt skýrslunni væri að hvetja aðila vinnumarkaðarins til samvinnu um að bjóða fólki vinnu sem ekki væri fært um að vinna fulla vinnu (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

Þegar starfsemin í Hafnarfirði fór af stað komu í ljós mikilvæg atriði sem voru ólík starfseminni á Akureyri, til dæmis hafði ýmis konar þjónusta verið flutt frá Hafnarfirði til Reykjavíkur. Starfsemi starfsendurhæfingarinnar byggir á því meðal annars að öll þjónusta sé í nágrenni starfsendurhæfingarinnar. Sú staðreynd að ýmis konar þjónusta var ekki lengur í heimabyggð starfsendurhæfingarinnar gerði það að verkum að erfiðara var að hefja starfsemina (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009).

2.3.5. Starfsendurhæfingarstarfið

Starfsendurhæfingin hefst á því að einstaklingurinn leggur mat á stöðu sína og setur sér markmið með aðstoð ráðgjafa síns. Þrjár annir eru hámarkstími í starfsendurhæfingunni. Starfsendurhæfingarferlið skiptist í fjóra hluta: undirbúning og þrjár annir. Áður en eiginleg starfsendurhæfing hefst fer fram undirbúningur sem er þannig háttað að tekin eru viðtöl við væntanlega þátttakendur sem vísað hefur verið í SH. Í lok undirbúningsferlisins er gerður þáttökusamningur milli þátttakenda og ráðgjafa og er samningurinn bindandi fyrir báða aðila. Í samningnum koma fram markmið starfsendurhæfingarinnar ásamt því hvernig unnið verður til að ná þeim. Ekki er ætlast til að allir þátttakendur fari sömu leið og heldur ekki að þeir fari á sama hraða. Aðal áherslan er lögð á hópastarf í byrjun en þegar líður á starfsendurhæfinguna er lögð meiri áhersla á aukið sjálfstæði þátttakenda. Á fyrstu önninni er lögð áhersla á hópvinna ásamt því að hver þátttakandi vinni að sínum eigin markmiðum í samvinnu við ráðgjafa. Markmið með hópvinnunni er að mynda tengsl milli þátttakenda en hugsunin með því er að þeir nái að byggja sig upp og eflast í samvinnu við aðra. Á fyrstu önninni eru ýmis

grunnnámskeið sem eru ætluð til þess að hjálpa fólki að átta sig á eigin möguleikum varðandi nám og störf. Á annarri og þriðju önn hefur fólk möguleika á námstengdri starfsendurhæfingu en hún er undirbúningur undir formlegt nám. Ákveðinn hluti þátttakenda leggur stund á formlegt nám eins og framhaldsskólanám, aðrir vinna að því að bæta þekkingu sína á þeim sviðum sem helst er þörf á. Mikilvægur hluti starfsendurhæfingarinnar er starfsþjálfun á vinnumarkaði og er hún á dagskrá á síðustu önninni. Aðstandendur starfsendurhæfingarinnar hafa náð góðu samstarfi við atvinnurekendur. Dæmi um aðra þjónustu á vegum starfsendurhæfingarinnar eru, aðstoð við atvinnuleit fjármálaráðgjöf, iðjuþjálfun, náms- og starfsráðgjöf, næringarráðgjöf, ráðgjöf um líkamsrækt, ráðgjöf sjúkráþjálfara og viðtöl við sálfræðing (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, e. d.).

3. Aðferð

Beitt var eigindlegri rannsóknaraðferð í þessari rannsókn. Rannsóknin náði til tíu einstaklinga sem höfðu verið þátttakendur í SH. Tekin voru sjö viðtöl við jafnmarga einstaklinga. Að loknum þeim viðtölum og eftir að þau höfðu verið þemagreind var tekið eitt hópviðtal við þrjá einstaklinga. Í hópviðtalinu var borið undir viðmælendur þau þemu sem fram komu í viðtölunum á undan.

Viðtölin voru tekin við þessa einstaklinga í þeim tilgangi að fá innsýn í reynslu þeirra og sýn á hvernig væntingar þeirra breytast yfir starfsendurhæfingartíma þeirra. Eins og fram kemur í inngangi er markmiðið að afla frekari þekkingar og skilningi á væntingum sem áhrifaþætti þegar kemur að árangri í starfsendurhæfingu. Rannsóknarspurningin er: *Hvaða áhrif hefur þátttaka í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar haft á væntingar þátttakenda?*

Í þessum kafla er gert grein fyrir framkvæmd og aðferðafræði rannsóknarinnar. Fyrst er umfjöllun um eigindlega aðferðafræði. Síðan er greint frá framkvæmd og gagnaöflun og vali á þátttakendum. Siðferðileg álitamál fylgja þar á eftir. Að lokum er fjallað um þátttakendur í rannsókninni.

3.1.1. Eigindleg rannsóknaraðferð

Við notkun eigindlegra rannsóknaraðferða felst ákveðin takmörkun í því að ekki er hægt að alhæfa út frá niðurstöðunum vegna þess að um of fáa einstaklinga er að ræða. Markmiðið með eigindlegri aðferðafræði er venjulega að taka fyrir fá dæmi en rannsaka þau náið og ná þannig ákveðinni dýpt og skilningi. Rannsakandinn nær persónulegum tengslum við þátttakendur og reynir að skilja hvaða merkingu þeir leggja í líf sitt og aðstæður. Markmið rannsakandans í eigindlegum rannsóknum er ekki að alhæfa eða finna algild svör, heldur að öðlast skilning bæði á mannlegri hegðun og á því hvernig viðmælendur upplifa líf sitt og aðstæður (Esterberg, 2002). Með notkun einlegra aðferða er leitast við að fá heildarmynd af lífi og aðstæðum fólks. Ásamt því að fá fram þann skilning sem viðmælendur leggja í líf sitt (Yegidis og Weinbach, 2009).

Eigindlegar aðferðir henta þegar meta þarf flókna starfssemi, þegar ákveðnir aðilar ná árangri en aðrir ekki og margvíslegar ástæður liggja að baki þannig henta eigindlegar aðferðir þegar rannsakandi getur ekki séð fyrir ástæður mismunandi árangurs (Sigurlína Davíðsdóttir, 2002).

Á rannsakendum sem nota eigindlegar rannsóknaraðferðir hvílir sérstök ábyrgð vegna þess að í eigindlegum rannsóknum eru ekki notuð marktektarpróf. Það er því á ábyrgð rannsakanda að finna það markverðasta í gögnunum og setja það fram með trúverðugum hætti (Sigurlína Davíðsdóttir, 2002).

Í rannsóknum eru áreiðanleiki og réttmæti mikilvæg. Áreiðanleiki vísar til þess að mæling sem gerð er í rannsókn fái sömu niðurstöðu í ólíkum aðstæðum. Áreiðanleiki rannsókna er þegar aðrar óháðar rannsóknir sýna sömu niðurstöðu. Þegar verið er að mæla ákveðin fyrirbæri í rannsóknum er átt við réttmæti þegar mælingin er örugglega að mæla það sem henni er ætlað að gera. Þannig að hugtakabindingin sem notuð er nær yfir það fyrirbæri sem ætlunin var að mæla (Yegidis og Weinbach, 2009).

Í eigindlegum rannsóknum er lögð áhersla á réttmæti fremur en áreiðanleika. Áhersla er lögð á að sem nákvæmast samræmi sé á milli rannsóknargagna og þess sem fólk sagði og gerði. Í eigindlegum aðferðum er notuð aðleiðsla en í aðleiðslu felst að niðurstöður rannsókna byggjast á gögnum rannsóknarinnar (Esterberg, 2002).

Rannsakandinn sjálfur er aðalverkfærið í gagnaöflun og úrvinnslu þegar notaðar eru eigindlegar rannsóknaraðferðir. Í eigindlegum rannsóknaraðferðum hefur rannsakandi meiri sveigjanleika en í megindlegum rannsóknaraðferðum. Hálfstöðluð viðtöl eru opnari en stöðluð viðtöl. Þegar notuð eru hálfstöðluð viðtöl er markmiðið að skoða ákveðið efni á opnari hátt og leyfa þeim sem viðtalið er tekið við að tjá hugmyndir sínar og skoðanir á sínu eigin máli (Esterberg, 2002).

3.1.2. Framkvæmd og gagnaöflun

Eigindlegri rannsóknaraðferð var beitt við þessa rannsókn. Tekin voru hálfstöðluð viðtöl við sjö einstaklinga sem hafa verið þátttakendur í SH í rúmlega ár. Að lokinni þemagreiningu á viðtölunum sjö var tekið eitt hópviðtal við þrjá einstaklinga.

Undirbúningur að rannsókninni hófst vorið 2010 og fólst í því að leita að starfsendurhæfingu sem hentaði í fyrirhugaða rannsókn. Varð SH fyrir valinu vegna þess að hún hefur tiltölulega nýlega tekið til starfa og hafa því ekki verið gerðar margar rannsóknir tengdar starfssemi hennar. Auk þess að finna starfsendurhæfingu hóf rannsakandi að safna gögnum fyrir rannsóknina. Önnur vinna við rannsóknina hófs í lok ágúst, viðtöl voru tekin og afrituð í október. Úrvinnsla og greining gagna hófst að lokinni afritun. Í þessari rannsókn spurði rannsakandi um væntingar viðkomandi og reynslu af SH og ólíkum þáttum starfsendurhæfingarinnar. Annað sem kom fram í rannsókninni eins og erfiðleikar og lýsing á þeim, kom fram án þess að verið væri sérstaklega að spyrja um það. Viðtölin við viðmælendur voru um 40-60 mínútur að lengd og voru tekin upp með samþykki viðmælenda og afrituð orðrétt. Staðsetning fór eftir vilja viðmælendanna og var oftast á heimili þeirra en einnig voru tekin viðtöl á kaffihúsi þar sem hægt var að taka frá herbergi og loka að sér.

Rannsóknargögnin voru greind samkvæmt markmiðum rannsóknarinnar í fyrirfram ákveðin efnissvið. Efnissviðin miðast við rannsóknarspurninguna og ákveðna þætti í SH. Síðan voru viðtölin greind á þann hátt að þau voru lesin yfir þar til rannsakandi fékk skilning á upplifun og reynslu þátttakenda. Eftir að rannsakandi hafði greint gögnin eftir efnissviði voru gögnin lesin í þeim tilgangi að geta greint frá því sem viðmælendur vildu segja frá. Sérstaklega voru skoðaðir þættir sem viðmælendur áttu sameiginlega og voru einkennandi fyrir þá alla. Rannsóknargögnin skiptust í fjögur meginsvið: Væntingar, reynsla af starfsemi SH og ólíkum þáttum hennar, ávinning af starfsendurhæfingunni og erfiðleika sem viðmælendur hafa gegnið í gegnum. Eins og áður sagði var spurt um fyrstu þrjú efnissviðin en fjórða var efni sem fram kom í viðtölum án þess að sérstaklega hefði verið spurt eftir því.

Eigindlegar rannsóknaraðferðir hentuðu í þessa rannsókn þar sem markmið var að fá fram sýn þátttakenda á því hvernig starfsendurhæfingin hefur áhrif á væntingar þátttakenda. Eigindleg rannsóknaraðferð hentaði einnig vegna þess að rannsakandi vildi öðlast innsýn í reynslu þátttakenda á því hvaða áhrif þátttaka í starfsendurhæfingunni hefði á væntingar þeirra. Rannsakandi vildi einnig fá

upplýsingar um hvort væntingar breyttust yfir þann tíma sem starfsendurhæfingin stóð yfir og ef svo væri í hverju þær breytingar fælust. Einnig er ætlunin að skoða hvort væntingar þátttakenda til starfsendurhæfingarinnar í upphafi hennar hafi verið þær sömu og það hvernig þau gerðu ráð fyrir að starfsendurhæfingin yrði.

Takmarkanir þessarar rannsóknar eru að hún byggist á eigindlegum rannsóknaraðferðum sem ekki er hægt að alhæfa út frá. Einnig liggur ákveðin takmörkun í því að einungis er rætt við einstaklinga frá sömu starfsendurhæfingu. Á móti kemur að rannsóknin nýtist þeirri ákveðnu starfsendurhæfingu og mögulega Starfsendurhæfingu Norðurlands og öðrum starfsendurhæfingum sem byggja á svipuðum grunni. Annar styrkleiki þessarar rannsóknar er að ekki hafa verið gerðar rannsóknir á væntingum þátttakenda í starfsendurhæfingu hérlendis. Því er hugsanlegt að fleiri slíkar rannsóknir verði gerðar. Í fræðilegum hluta ritgerðarinnar er vísað í erlendar rannsóknir sem benda á að mikilægt er að taka tillit til væntinga þátttakenda.

3.1.3. Val á þátttakendum

Við val á þátttakendum í rannsóknina var miðað við þá sem hefðu verið í starfsendurhæfingu í um það bil eitt ár. Tímalengdin sem hver og einn er í starfsendurhæfingunni fer eftir þörfum hvers og eins allt frá einni til þriggja anna. Valið á þátttakendum miðaðist við eitt ár óháð því hvort viðkomandi hafi lokið þátttöku eða væri á þriðju önninni. Ákvörðunin um að miða við eitt ár grundvallaðist á því að eftir þann tíma hefðu þátttakendur öðlast ákveðna reynslu af því að vera í starfsendurhæfingu. Ráðgjafar starfsendurhæfingarinnar voru fengnir til að biðja fólk sem valið var af handahófi og uppfyllti skilyrði um eins árs þátttöku í starfsendurhæfingunni, að taka þátt í rannsókninni. Til að fá sem breiðastan hóp voru ráðgjafarnir beðnir um að raða saman nöfnum 20 einstaklinga sem uppfylltu skilyrðin og setja númer við þau. Síðan dró rannsakandi númer samkvæmt ákveðnu kerfi og þau númer sem komu voru fengin ráðgjöfum starfsendurhæfingarinnar sem höfðu samband við þá einstaklinga sem höfðu þau númer. Þegar númer voru dregin var notast við Lottó-útdrátt, sem er að finna á

heimasíðu um tölfræði. Þessi aðferð tryggir að allar tölur hafa jafna möguleika á að koma upp (Introduction to the practice of statistics, e.d).

3.1.4. Siðferðileg álitamál

Ákveðnar siðareglur gilda í vísindarannsóknum og eru fjögur atriði sem aðallega er tekið mið af en það eru; sjálfræði, skaðleysi, velgjörðir, og réttlæti. Þessi atriði koma frá fjórum meginreglum sem stuðst er við í rannsóknum. Þessar reglur eru sjálfræðisreglan, sem byggir á því að borin sé virðing fyrir manneskjunn og sjálfræði hennar. Önnur er skaðleysisreglan, en í henni er kveðið á um að heilbrigðisstarfsfólk skuli í alla staði forðast að valda skaða. Samkvæmt skaðleysisreglunni eiga rannsóknir ekki að fela í sér ónauðsynlega áhættu fyrir þá sem taka þátt í þeim. Þriðja reglan er velgjörðarreglan sem gengur út á að í rannsóknum á markmiðið að vera að láta gott af sér leiða og velja þær leiðir sem valda sem minnstum skaða. Að lokum er réttlætisreglan, en hún segir til um að sanngirni eigi að vera í dreifingu gæða og byrða og að hver og einn eigi að fá það sem hann eða hún á skilið. Vegna réttlætisreglunnar hefur krafa um að þeir hópar sem falla undir það að vera í veikri stöðu verði sérstaklega verndaðir fyrir áhættu. Vegna þessara krafna hefur verið sett reglugerð sem vernda viðkvæma hópa þannig að rannsakendur þurfa að fara eftir ákveðnum reglum þegar þeir ætla að framkvæma rannsóknir sem tengjast þessum hópum (Sigurður Kristinsson, 2003).

Í rannsóknarvinnu þarf alltaf að taka tillit til hagsmuna þátttakenda. Til að tryggja hagsmuni þeirra sem best þarf að huga að siðferðilegum álitamálum í upphafi rannsóknarinnar þannig að auðveldara verði að koma í veg fyrir mögulegan skaða þegar rannsóknin er lengra komin (Yegidis og Weinbach, 2009).

Þegar gerðar eru rannsóknir á einstaklingum eru siðfræðilegar kröfur á rannsakandanum um að tryggja að rannsóknin hafi ekki neikvæð áhrif á viðkomandi (Sigurður Kristinsson, 2003). Viðkomandi þarf að fá vitneskju um hvernig rannsóknin fer fram, hvernig persónuvernd viðkomandi verði tryggð ásamt því að viðkomandi er heimilt að draga til baka samþykki sitt hvenær sem er (Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr.77/2000).

Við rannsóknir þarf rannsakandi að gera sér grein fyrir því að nærvera hans hefur áhrif á einstaklingin sem hann tekur viðtal við. Rannsakandinn þarf að vera meðvitaður um eigin viðhorf og skoðanir um viðfangsefnið og reyna að sýna hlutleysi (Esterberg, 2002).

Í þessari rannsókn tengdist rannsakandi viðfangsefninu ekkert og hafði ekki myndað sér neina ákveðna skoðun á því. Með því að tengjast viðfangsefninu ekkert er ákveðið hlutleysi tryggt. Þrátt fyrir að rannsakandi hafi engin tengsl eða meðvitaða skoðun á efninu þarf rannsakandi ávalt að hafa í huga að hann hefur áhrif. Þessi áhrif geta verið ómeðvitaður svipur sem rannsakandi setur upp við einhverju sem viðmælandi segir og viðmælandinn tekur eftir og hefur síðan áhrif á hvað hann/hún segir eftir það. Áhrifin geta falist í ákvörðunum í rannsóknarferlinu bæði meðvitaðar og ómeðvitaðar.

Allir viðmælendur rannsóknarinnar skrifuðu undir upplýst samþykki til þátttöku í rannsókninni (Lög um persónuvernd og meðferð persónuupplýsinga nr.77/2000) en í því kemur fram að þátttakendur þyrftu ekki að svara spurningum sem þeir vildu ekki svara og að þeir gætu hætt þátttöku þegar þeir vildu. Einnig kom fram að nafnleynd væri tryggð og gögnum yrði eytt að lokinni úrvinnslu, sjá Viðauki II – Upplýst samþykki.

Upplýst samþykki er ekki nægjanlegt í rannsóknarvinnu, að auki þarf að fara varlega með persónugreinanleg gögn og gæta fyllsta trúnaðar. Upplýsingum sem nýst gætu til að bera kennsl á þátttakendur þarf að lágmarka eins og kostur er. Ef rannsakandi virðir ekki trúnað er vegið að rannsóknarstörfum ásamt því að þátttakendum í rannsókninni er sýnd óvirðing (Sigurður Kristinsson, 2003).

Gæta þarf að hagsmunum þátttakenda í rannsóknum. Í þessari rannsókn hét rannsakandi þátttakendum trúnaði. Dulkóðun var notuð eftir því sem þörf var á og persónugreinanlegum gögnum eytt að lokinni vinnslu. Einnig var rannsóknin tilkynnt til Persónuverndar, sjá Viðauki III – Tilkynning til Persónuverndar.

3.1.5. Þátttakendur

Viðmælendur höfðu verið þátttakendur í SH í rúmt ár. Sumir voru á þriðju önninni aðrir hafa lokið þátttöku sinni. Flestir sem rætt var við að hópviðtali meðtöldu

höfðu lokið þátttöku í SH. Tekin voru viðtöl við sjö þátttakendur, þrjá karlmenn og fjórar konur á aldrinum 35-53 ára. Fjórir viðmælendur bjuggu einir og þrír voru einstæðir foreldrar. Fjórir voru með grunnskólamenntun og þrír með framhaldsnám en enginn með háskólamenntun.

Viðmælendur höfðu verið frá vinnu í mislangan tíma allt frá því að hafa aldrei verið í vinnu og að hafa verið í sex mánuði frá vinnu. Fimm af sjö viðmælendum höfðu verið frá vinnu frá sex mánuðum upp í fjögur ár. Sex af sjö viðmælendum höfðu glímt við erfið veikindi og verið frá vinnu vegna þess. Flestir viðmælendur voru á örorkubótum. Viðmælendum verða númeraðir til aðgreiningar í rannsóknarniðurstöðum frá 1-7. Í þeim tilgangi að virða trúnað við viðmælendur verður rætt um þá alla í karlkyni sem viðmælendur. Í ljósi þess að þeir koma frá sömu starfsendurhæfingu og eru fáir. Síðan er í flestum tilvikum ekki þörf á að aðgreina kynin vegna þess að það hefur enga þýðingu í rannsókninni. Í rannsókninni er ekki verið að skoða hvort munur sé á væntingum eða öðru hjá körlum og konum. Ein undantekning er gerð á því þegar greint er frá félagslegri einangrun. Var það gert vegna þess að karlmenn höfðu í áberandi meira mæli búið við að vera einangraðir félagslega.

Ýmsar ástæður voru fyrir því að viðmælendur völdu að fara í starfsendurhæfinguna. Fyrsti viðmælandinn heyrði af starfsendurhæfingu hjá Félagsmálastofnun og ákvað að sækja um og þrír viðmælendur fengu ábendingar um SH hjá ættingjum og vinum. Síðan var það lækni, félagsráðgjafi og sjúkráþjálfari sem bentu viðmælendum á starfsendurhæfinguna. Einn viðmælandi sá auglýsingu í Fjarðarpóstinum um starfsendurhæfinguna.

Þátttakendur hópviðtals

Í því skyni að auka ytra réttmæti rannsóknarinnar var tekið hópviðtal við þrjá aðra einstaklinga frá SH. Þessir þrír voru tvær konur og einn karlmaður á aldursbilinu rúmlega þrítugt til rúmlega sextugs. Tveir af þremur höfðu lokið þátttöku í SH og einn var á þriðju og síðustu önninni. Tveir bjuggu einir og einn var einstætt foreldri. Tveir höfðu menntun en ekki á háskólastigi og einn grunnskólapróf.

4. Niðurstöður: Áhrif starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda

Þessi kafli fjallar um helstu niðurstöður rannsóknarinnar. Greint er frá niðurstöðum viðtala við sjö einstaklinga sem eiga það sameiginlegt að hafa verið í SH. Helstu efnissvið rannsóknarinnar voru starfsendurhæfingin, væntingar, erfiðleikar og ávinningur af þátttökunni. Umfjöllun um starfsendurhæfinguna beinist að hvaða þjónustu SH býður upp á og reynslu þátttakenda af henni. Teknir eru fyrir ólíkir þættir sem koma fyrir í fræðilegum kafla og skoðaðir út frá reynslu og sýn viðmælenda. Leitast er við að svara rannsóknarspurningunni hvort starfsendurhæfingin hafi áhrif á væntingar þátttakenda. Einnig eru væntingar skoðaðar út frá ýmsum sjónarhornum eins og hvaða væntingar viðmælendur höfðu áður en þeir hófu þátttöku og hvort og hvernig þær gengu eftir. Síðan var leitað svara við því hvort munur væri á væntingum viðmælenda og hvernig þeir gerðu ráð fyrir að starfsendurhæfingin yrði. Í viðtölum kom fram að viðmælendur hafa glímt við margþætta erfiðleika. Að lokum er greint frá ávinningi viðmælenda af þátttöku þeirra í SH.

Með það markmið að svara rannsóknarspurningunni var lögð áhersla á að fá sýn viðmælenda á ólíka þætti í starfsendurhæfingunni, áhrif starfsendurhæfingar á væntingar, væntingar þátttakenda í upphafi starfsendurhæfingar, væntingar í dag og viðhorf til framtíðarinnar. Viðmælendur greindu frá erfiðleikum sem þeir höfðu gengið í gegnum á lífsleiðinni og ávinningi af þátttökunni í SH. Frásagnir viðmælenda voru mjög lýsandi og gáfu athyglisverða mynd af stöðu þeirra og reynslu.

4.1. Starfsemi starfsendurhæfingarinnar

Mikil ánægja var með starfsendurhæfinguna meðal þátttakenda, aðeins einn viðmælendi var ekki ánægður með hana en var þó nokkuð sáttur við ákveðna þætti hennar. Allir þátttakendur lýstu ánægju með það hversu fjölbreytt starfsemin var, einn þátttakandi lýsti því á eftirfarandi hátt:

... hún var svo gríðarlega fjölbreytt að ég veit ekki hverju hefði mátt troða þarna inn öðru ...

Vegna þess hversu fjölbreytt dagskrá var í boði fundu allir eitthvað við sitt hæfi. Tveir viðmælendur nefndu sérstaklega bóknámið sem kennt er í starfsendurhæfingunni. Framhaldskólakennarar koma og kenna og geta nemendur tekið próf og fengið einingar. Fjórir viðmælendur töluðu sérstaklega um félagsskapinn sem þátttakendur höfðu hvert af öðru. Einn viðmælandi svaraði spurningunni um hvað hann teldi hafa verið það besta í starfsendurhæfingunni þannig:

... að það hafi verið allur þakinn og að hefði verið byrjað rólega ...

Í Starfsendurhæfingunni hafa þátttakendur aðgang að sjúkráþjálfun, tveir viðmælendur nefndu sérstaklega að sjúkráþjálfunin hafi gagnast þeim sérstaklega vel. Annar af þeim sem töldu að sjúkráþjálfun hefði hjálpað þeim verulega sagði frá því að með því að vera hjá sjúkráþjálfara yfir allt starfsendurhæfingartímabilið hafði hann náð að vinna úr meiðslum sem hann hafði átt við í áraraðir. Þótt hann muni væntanlega aldrei ná sér að fullu sé hann fær um að stunda vinnu. Viðmælendur nefndu sérstaklega iðjuþjálfun og náms- og starfsráðgjafa. Tveir viðmælendur lýstu því hvernig náms- og starfsráðgjafi hefði hjálpað þeim að finna nákvæmlega hvað það væri sem þeir vildu stefna að í framtíðinni. Annar þeirra lýsti því hvernig hann hafði átt í erfiðleikum með að finna sér starfsvettvang í framtíðinni. Hann átti í erfiðleikum vegna þess að það sem hann vildi hafði ekki verið raunhæft fyrir hann. Vegna erfiðleika hans við að finna út hvað hann vildi sáu ráðgjafar starfsendurhæfingarinnar um að fá náms- og starfsráðgjafa til að ræða við hann. Allir viðmælendur voru ánægðir með starfsþjálfun á vinnustað sem þátttakendum er útveguð á meðan á starfsendurhæfingunni stendur. Tveir þátttakendur töluðu um að sú sálfélagslega aðstoð sem þeir höfðu fengið hefði verið sérstaklega gagnleg fyrir þá. Annar þeirra sem töldu aðstoð sálfræðings sérstaklega gagnlega vildi ekki fá aðstoð frá sálfræðingi sem starfsendurhæfingin hafði verið í samstarfi við. Hann vildi ræða við sálfræðing af öðru kyni. Ráðgjafar starfsendurhæfingarinnar útveguðu annan sálfræðing.

Þátttakendur upplifðu að þeir hefðu verið þátttakendur í starfsendurhæfingarferlinu. Viðmælendum fannst að tekið væri tillit til óska þeirra varðandi mál þeirra og almennt um það hvernig starfseminni væri háttað. Einn viðmælandi lýsti því þannig:

... það var alltaf verið að spyrja okkur hvað við vildum, við höfðum heilmikið um það að segja, mikið að gera með það, þeir sem töluðu, það var alveg hlustað á þá og reynt að finna út hvað hægt væri að bæta sko þær voru allar af vilja gerðar með það ...

Flestir þátttakendur lýstu hrifningu sinni á því hversu miklir þátttakendur þeir voru í mótunarferlinu á starfsemi starfsendurhæfingarinnar. Auk þess að vera hafðir með í ráðum um hvernig ólíkum þáttum innan starfsendurhæfingarinnar væri háttað. Viðmælandi lýsir því þannig:

Ég fékk að ráða við vorum spurð hvort við vildum frekar fara í svona eða svona og svo töluðum við saman það er rosalega gaman að fara í svona já ok þá bara förum við í bæði ...

Aðeins einn viðmælandi hefði viljað hafa starfsemina í fastari skorðum. Flestir þátttakendur voru ánægðir með að starfsendurhæfingin fór rólega af stað. Fyrsta önnin byggist upp á fyrirlestrum, hefðbundin kennsla hefst ekki strax og töldu flestir að það væri mikill kostur að farið var rólega af stað. Annað sem viðmælendur kunnu sérstaklega vel að meta var sveigjaleikinn í starfsemi starfsendurhæfingarinnar. Viðmælandi sem glímir við erfiðan sjúkdóm sagði að þungu fargi hafði verið af honum létt þegar starfsmaður starfsendurhæfingarinnar hafði sagt að það væri allt í lagi að vera veikur það þyrfti bara að láta vita. Sami viðmælandi sagði að hann hafði síðan alltaf getað mætt. Allir viðmælendur voru ánægðir með starfsfólkið í starfsendurhæfingunni og aðra aðila sem stóðu að kennslu og fyrirlestrum sem starfsendurhæfingin stóð fyrir. Í viðtölunum kom fram hjá nokkrum viðmælendum að þeir voru sérstaklega ánægðir með að starfsendurhæfingin væri staðsett í þeirra heimabæ, Hafnarfirði. Tveir

viðmælendur ræddu sérstaklega um að í byrjun voru þeir hvattir til að skrá niður markmið sín. Það fannst þeim erfitt en lýstu því síðan að þeim hafi fundist að þeir hafi náð sérstökum áfanga með því að ná þessum fyrirfram skilgreindu markmiðum. Tveir viðmælendur töldu að of hratt hefði verið farið yfir námsefnið í hefðbundnu fögunum. Þeir sögðu að það hefði verið hægt að biðja kennara um að fara aftur yfir og þá hægjar, en þeir töluðu um að þar sem nemendur hefðu verið misjafnlega staðsettir í náminu hefðu þeir ekki stöðugt viljað vera að biðja um að hægt yrði á yfirferðinni. Þeim nemendum sem fannst farið of hratt yfir ásamt öðrum sem hafði ekki tekið nein próf sögðust samt sem áður hafa haft gagn af náminu. Þátttakendur í starfsendurhæfingunni ráða því sjálfir hvort þeir taki próf í þeim fögum sem kennd eru. Þrír viðmælendur sögðu frá því að þeir ættu við námserfiðleika að stríða og sögðu að þeir hefðu vitað af því áður en þeir byrjuðu í starfsendurhæfingunni. Tveir þeirra fengu sérstaka aðstoð við námserfiðleikana sem þeir glímdu við og sá þriðji einbeindi sér að því fagi sem hann hafði alltaf átt í erfiðleikum með og sleppti öðrum fögum. Þrír af viðmælendunum voru sérstaklega ánægðir með námið og fannst að þeir hefðu uppgötvað að þeir gætu lært. Viðmælandi sem lokið hefur starfsendurhæfingunni og hefur hafið nám í framhaldsskóla sagði þannig frá því

Já, ég er í skóla, það hjálpaði starfsendurhæfingin mér að gera, ég hefði aldrei trúað því, ég hélt að ég væri bara heimskur og vitlaus, það er svo gott að geta farið í skóla þó ég sé orðin þetta gamall ...

Annar viðmælandi sem einnig hefur lokið starfsendurhæfingu og er í skóla svaraði spurningu um það hvort hann teldi sig geta gert eitthvað núna sem hann hefði ekki getað gert áður þannig:

Já sitja á skólabekk þetta er stórt skref, ég gerði mér engar vonir eða eins og maður sagði, ég í skóla nei ekki séns ...

Flestir viðmælendur komu inn á það að handavinnufög, silfursmíði, myndlist og annars konar handavinna hefðu verið þeim gagnleg. Tveir viðmælendur sem hafði ekki gengið vel í bóklegum fögum lýstu reynslu sinni af myndlist þannig

Það hjálpaði mest svona já jú ég var mjög ánægður með myndlistina mjög ánægður með hana ... ég teiknaði svolítið áður en var eiginlega hættur því, það kom mér af stað og hjálpaði heilmikið ...

Hinn viðmælandinn lýsti því þannig:

... ég fór meira að segja að mála myndir, ég hef aldrei málað og ég mála mjög fínt ...

Viðmælandi sagði frá að silfursmíði hefði valdið honum miklum verkkvíða en að lokum hefði löngunin til að taka þátt fengið hann til að halda það út og þá lýsti hann því þannig:

... en maður fékk meira, ég get gert þetta, þegar ég sá hvað ég gat gert ...

Aðrir sögðu einnig frá því að kennsla við handavinnufög hefði verið ný og gefandi reynsla fyrir þá. Sögðu viðmælendur frá því að það hefði reynst þeim uppörvandi að uppgötva að þeir hefðu meiri hæfileika en þeir hefðu áður gert sér grein fyrir.

4.2. Væntingar

Þátttakendur höfðu ólíkar væntingar til starfsendurhæfingarinnar áður en þeir hófu þátttöku í henni. Sex af sjö viðmælendum tóku ákvörðun um að hefja þátttöku sjálfir, einum þátttakanda var bent á að fara en hann var ekki viss og var honum þá bent á að prófa og hann gæti síðan hætt ef hún hentaði ekki. Viðmælandinn tók ákvörðun um að fara og prófa. Þegar þátttakendur voru spurðir um hvaða væntingar þeir höfðu sögðu flestir að þeir hefðu ekkert vitað um hvað þeir voru að fara út í. Sumir sögðu að þeir hefðu ekki haft neinar væntingar, en

svöruðu á annan hátt þegar þeir voru spurðir að því hvernig þeir hefðu gert ráð fyrir að starfsendurhæfingin yrði. Einnig komu oft svör við því hvernig væntingar þeirra höfðu verið til starfsendurhæfingarinnar fram seinna í viðtalinu.

Í þeim tilgangi að fá betri mynd af því hvernig væntingar þátttakenda voru fyrir starfsendurhæfinguna og hvernig og hvort þær urðu að veruleika og hvernig staðan er núna eru þær settar fram í töflu eitt. Í fyrsta dálki er greint frá hvort viðkomandi hafi lokið starfsendurhæfingunni eða ekki. Dálkur tvö greinir frá því hvaða væntingar viðkomandi hafði fyrir starfsendurhæfinguna áður en þátttaka hans hófst, en eftir að viðkomandi vissi að hann væri að hefja þátttöku. Dálkur þrjú greinir frá hvernig staða viðkomandi er í dag og miðað er við hvort væntingar hafi gengið eftir. Dálkur fjögur greinir frá hvernig augum viðkomandi lítur á framtíðina. Dálkur fimm sýnir svör viðmælenda um hvort þeir telji að væntingar þeirra eigi enn eftir að aukast.

Tafla 1: Væntingar viðmælenda

	Væntingar fyrir SH	Staðan í dag	Framtíðin	Meiri aukning
Viðmælandi 1 <i>Hefur lokið SH</i>	Veit ekki, komast í skóla, í vinnu	Gekk eftir er í skóla ætla síðan í vinnu	Er bjartsýnn	Já
Viðmælandi 2 <i>Hefur lokið SH</i>	Komast í skóla	Er í skóla ætla í vinnu	Er bjartsýnn	Já
Viðmælandi 3 <i>Hefur lokið SH</i>	Sjá til, rjúfa einangrun	Vinnur stundum, sér til fer eftir heilsu	Tekur einn dag í einu vegna heilsufars	Já
Viðmælandi 4 <i>Hefur lokið SH</i>	Fara í vinnu	Er í skóla, ætla síðan í háskóla, ætla seinna í vinnu sem hentar heilsu	Er bjartsýnn	Já
Viðmælandi 5 <i>Hefur lokið SH</i>	Prófa, sjá til	Kláraði SH, ákveðnir hlutir hafa breyst til batnaðar, óvíst með skóla eða vinnu	Framtíð er ekki ákveðin en er rólegri og ýmislegt hefur breyst til batnaðar	Já, er bjartsýnni
Viðmælandi 6 <i>Hefur lokið SH</i>	Að þetta myndi bæta líf og líðan en ekki með væntingar um skóla eða vinnu í framhaldinu	Bætti lífið, líf og líðan er betra	Óvíst með skóla eða vinnu veltur á heilsufari	Já, kannski

	Væntingar fyrir SH	Staðan í dag	Framtíðin	Meiri aukning
Viðmælandi 7 <i>Hefur ekki lokið SH</i>	Hafði miklar væntingar	Dró verulega úr þeim í starfsendurhæfingunni	Sér ekki fyrir sér hvað hann gerir í framtíðinni. Kvíði fyrir því að ljúka SH. Telur samt að ákveðnir hlutir hafi breyst til batnaðar, ásamt því að vera bjartsýnni á framtíðina en áður, á góðum dögum	Veit ekki

Sex af sjö þátttakendum fannst starfsendurhæfingin standa undir væntingum. Flestum fannst starfsendurhæfingin betri en þeir höfðu gert ráð fyrir og einn viðmælandi lýsti því þannig:

...í raun vissi ég ekkert en þetta var í raun miklu betra en ég átti von á var miklu meira, stór pakki haldið utan um allt, mér fannst alveg ómetanlegt hvað þetta gerði fyrir mig hjálpaði mér alveg helling...

4.3. Áhrif starfsendurhæfingarinnar á væntingar þátttakenda

Í töflu tvö koma fram væntingar sem viðmælendur höfðu fyrir SH og síðan greina þeir frá því hvernig áhrif starfsendurhæfingin hafði á þau.

Tafla 2: Áhrif á væntingar

Áhrif	
Viðmælandi 1	Vildi gera eitthvað jákvætt og uppbyggilegt og styrktist í því á meðan á starfsendurhæfingunni stóð.
Viðmælandi 2	Vildi fara í skóla hafði efasemdir um getu sína til þess en styrktist í starfsendurhæfingunni og er í skóla.
Viðmælandi 3	Hafði væntingar um að rjúfa félagslega einangrun sína og telur að vera hans í starfsendurhæfingunni hafi haft áhrif til batnaðar.
Viðmælandi 4	Hafði miklar væntingar um að fara í starfsendurhæfinguna síðan beint í vinnu. Það gekk ekki eftir en viðmælandinn fór í skóla, telur að vera hans í starfsendurhæfingunni hafi breytt væntingum hans til hins betra því þær séu raunhæfar sem væntingar hans voru ekki í upphafi.

Áhrif	
Viðmælandi 5	Hafði í raun engar væntingar áður, telur að margt hafi breyst til batnaðar hjá honum.
Viðmælandi 6	Hafði væntingar um að bæta líf sitt og sagði að vera hans í starfsendurhæfingunni hefði gert það. Það er því hægt að segja að starfsendurhæfingin hafi styrkt hann.
Viðmælandi 7	Hafði miklar væntingar til starfsendurhæfingarinnar en varð fyrir vonbrigðum með hana. Áhrif starfsendurhæfingarinnar á væntingar hans voru því þannig að þær drógu úr væntingum hans. En viðmælandi telur samt að vera hans í starfsendurhæfingunni hafi styrkt hann að einhverju leyti. Þannig að starfsendurhæfingin hafði áhrif á væntingar hans. Áhrifin voru því að fyrst dró úr væntingum hans en að einhverju leyti styrktust væntingarnar aftur.

Viðmælendur voru spurðir um það hvort það hafi verið eitthvað ákveðið, meira enn annað sem hafði áhrif á væntingar þeirra. Viðmælandi eitt taldi að hann hafi farið að líta framtíðina bjartari augum á fyrstu önninni hann lýsti því þannig:

... sko á fyrstu önninni fékkstu félagsskap og svona ... höldum ennþá hópinn ... ég hélt ég væri innanum fullt af einhverjum aumingjum, rugludöllum og vitleysingjum sko, svo þegar við fórum að kynnast sko ... þá fór maður að sjá að þetta var bara venjulegt fólk úr samfélaginu sko koma úr misjöfnum erfiðleikum sumir úr óreglu, sumir þunglyndir, sumir misst vinnuna þannig þá fór ég sko að gera mér einhverjar væntingar sko, andlega var þetta gott fyrir mig af því ég var fyrst og fremst að byggja mig upp andlega sko ...

Viðmælandi tvö sem bjóst ekki við miklu frá starfsendurhæfingunni segir að það sem hafi aukið væntingar hans hafi verið:

... allir þessir fyrirlestrar, en ofsalega skemmtilegt, ég bjóst við, en ekki allur þessi pakki sem maður fékk í viðbót ...

Viðmælandi tvö segir einnig að það sem hafi hjálpað honum mest hafi verið:

... fólkið sem kemur að þessu og fjölbreytileikinn, þetta er eins og lítil fjölskylda við eigum öll reynslu og það mætir góðum skilningi ...

Viðmælandi þrjú hafði ekki sérstakar væntingar til starfsendurhæfingarinnar hann taldi að starfsendurhæfingin hafi ekki breytt væntingum hans en telur að hann hafi öðlast meira sjálfstraust. Viðmælandi fjögur lýsti því að starfsendurhæfingin hafi ekki verið eins og hann bjóst við og segir:

... þetta er miklu, miklu meiri þjálfun í öllu bara það er mataræði, það er hreyfing, sjálfstraust, ég get endalaust talið upp, ég breyttist rosalega á þessu bara líka að hafa einhvern að tala við ...

Þegar viðmælandi fjögur nefnir það að hafa einhvern að tala við þá á hann við framkvæmdarstjóra SH.

Svar viðmælanda fimm þegar hann er spurður um það hvort starfsendurhæfingin hafi breytt væntingum hans er:

... Ég er miklu rólegri ...

Viðmælandi sex sagði þegar hann var spurður hvort starfsendurhæfingin hefði breytt væntingum hans:

... þegar ég byrja þá er ég á töluvert betri stað en ég hafði áður verið, þá fór mér stöðugt fram allan tímann ...

Viðmælandi sjö sem varð fyrir ákveðnum vonbrigðum með starfsendurhæfinguna svaraði spurningu um það hvort hann teldi að það væri eitthvað sem hann gæti gert í dag sem að hann hefði ekki getað gert áður þannig:

... Það er misjafnt fer eftir hvernig ég er á góðum dögum treysti ég mér til að gera mikið meira þetta gefur manni aðeins meiri trú á sjálfum manni ég er óhræddari við að prófa hluti en áður ...

Í framhaldi af spurningunni var viðmælandi sjö spurður um hvort hann tæki á annan hátt á hlutum í dag en áður. Viðmælandinn játaði því en sagði það væri ekki hægt að skrifa það á starfsendurhæfinguna sjálfa heldur á aðstoð sem hann fékk hjá sálfræðingi og matreiðslukennsluna sem í boði var í starfsendurhæfingunni.

4.4. Ávinningur

Í þessari rannsókn höfðu viðmælendur flest allir glímt við alvarleg eða mjög alvarleg veikindi. Í viðtölum sögðu viðmælendur frá margskonar ávinningi af veru þeirra í starfsendurhæfingunni. Meðal þess sem viðmælendur sögðu frá var að með þátttöku sinni höfðu þeir rofið félagslega einangrun sem þeir upplifðu fyrir starfsendurhæfinguna. Það voru fjórir sem töluðu sérstaklega um að þeir hefðu verið félagslega einangraðir. Þrír viðmælendur sögðu frá því að sambandið við börn þeirra hefði breyst til batnaðar vegna veru þeirra í starfsendurhæfingunni. Einn viðmælandi sagði að eftir starfsendurhæfinguna væri hann oft að passa barnabarn sitt sem hann hefði ekki gert áður. Einstætt foreldri sagði að eftir starfsendurhæfinguna hefði hann dregið úr því að hækka röddina þegar hann talaði við börnin sín. Hann sagði einnig að andrúmsloftið heima hjá honum væri allt annað og betra. Hann útskýrði það þannig að honum liði betur og hann hefði meiri stjórn á sér og aðstæðum sínum. Vegna þess að hann hefði náð betri tókum á aðstæðunum væri auðveldara að hafa gott jafnvægi á heimilinu.

Einn viðmælandi sagði að vegna þess að hann hefði náð betri tókum á lífi sínu með hjálp starfsendurhæfingarinnar fengi hann ekki lengur ofsakvíða. Annar viðmælandi sagði frá því að áður en hann hóf þátttöku í starfsendurhæfingunni hafi hann iðulega velt fyrir sér sjálfsvígi og sagðist oft hafa verið búinn að skrifa bréf og biðja aðstandendur sína að hugsa um börnin hans. Eftir að hann hóf þátttöku í starfsendurhæfingunni hefur hann ekki velt fyrir sér sjálfsvígi.

Á meðal þess sem kom fram þegar viðmælendur greindu frá erfiðleikum sem þeir höfðu þurft að ganga í gegnum var kynferðislegt ofbeldi. Einn viðmælandi greindi frá því að hann hafði orðið fyrir kynferðislegu ofbeldi í æsku af föður sínum. Viðmælandinn hafði ekki treyst sér til þess að greina frá kynferðislega ofbeldinu fyrr en eftir að hann hóf þátttöku í starfsendurhæfingunni. Viðmælandinn hafði glímt við margskonar erfiðleika vegna kynferðislega ofbeldisins. Meðal erfiðleika sem hann átti í var mikil bæld reiði við móður sína. Viðmælandinn greindi móður og systkinum sínum frá kynferðislega ofbeldinu. Við það að greina frá því taldi viðmælandinn að samband hans við móður og systkini hefði batnað til muna. Viðmælandinn taldi það vera vegna veru hans í starfsendurhæfingunni sem hann hefði treyst sér til þess að greina frá því.

Einn viðmælandi sagði að mikið hefði dregið úr óreglu hjá honum og að hann hefði náð að bæta samband við uppkomin börn sín og barnabörn. Lýsing viðmælandans á því hvernig starfsendurhæfingin hefði bætt líf hans var:

... það er eins og ég sé smám saman að koma úr skurði ...

Einstætt foreldri sagði að hann hefði farið í starfsendurhæfinguna meðal annars til þess að sýna börnum sínum gott fordæmi. Sagði viðmælandinn að eitt af börnum hans hefði verið kominn með mikinn skólaleiða. Barninu hans þótti mjög merkilegt að foreldrið færi ótilneytt í skóla. Foreldrinu fannst að vera hans í starfsendurhæfingunni hefði haft góð áhrif á börnin hans.

Hér á eftir eru lýsingar frá nokkrum viðmælendum um það hvernig líf þeirra hefur breyst til batnaðar eftir starfsendurhæfinguna:

... ég er í skóla, að fóta mig, akta í lífinu ...

... styrkt mann, horfir jákvæðum augum á framtíðina, aukið sjálfstraust ...

... þori að takast á við hlutina ...

... lífstíll, jákvæðari, vinn úr málum, hef ekki haft sjálfsvígshugsanir síðan ég byrjaði ...

Eins og áður hefur komið fram voru viðmælendur flest allir ánægðir með starfsendurhæfinguna. Þrír voru sérstaklega ánægðir og sögðu frá margskonar jákvæðum áhrifum sem vera þeirra í starfsendurhæfingunni hafði haft á þá. Einn þeirra lýsti því þannig þegar hann ræddi um aðra þátttakendur í starfsendurhæfingunni:

... lendir í hremmingum, hvaða nafni sem það nefnist þá verður það að byrja að byggja sig upp andlega til þess að röltu aftur út í lífið, svo það sé nú ekki allt vonlaust og þegar það er komið þá einhvern veginn kviknar á öllum ljósaperum öðrum ...

Annar sagði þegar hann talaði um starfsendurhæfinguna:

... þetta er svo fjölbreytt og já skemmtilegt, mig hlakkaði alltaf til að fara á hverjum morgni ...

Þriðji af þeim viðmælendum sem voru sérstaklega ánægðir með starfsendurhæfinguna sagði um hana:

... þetta gefur manni hrikalega mikið, lífslöngun, gefur manni tækifæri að komast aftur út í lífið, læra eitthvað nýtt ...

Sami viðmælandi greindi frá því að fyrir starfsendurhæfinguna hefði hann alltaf haft áhyggjur af því hvað aðrir hugsuðu um hann, hvernig hann leit út og svo framvegis en núna lýsir hann líðan sinni:

... núna haga ég mér bara eins og ég vil ... er rosalega ánægður með lífið og tilveruna ...

Viðmælandi sem glímt hefur við erfið veikindi í mörg ár lýsti því hvernig starfsendurhæfingin hafði fengið hann til að gleyma veikindum sínum tímabundið:

... í raun þá er það þannig að ég man þetta rosalega vel, í starfsendurhæfingunni þá fæ ég fyrstu daga í einhver ár sem ég gleymi því einn og einn dag, sko get gleymt veikindunum einn og einn dag, þá fjölgaði alltaf dögum sem ég var betri og hugsaði ekki eins mikið um það, sko frá degi til dags, svo gat ég meira og meira gleymt því ...

4.5. Fordómar og erfiðleikar

Allir viðmælendur eiga það sameiginlegt að hafa gengið í gegnum mikla erfiðleika. Það sem viðmælendur greindu frá var meðal annars, veikindi, skilnaður, óregla, misnotkun, einangrun og námserfiðleikar. Viðmælendur greindu einnig frá fordómum sem þeir höfðu orðið fyrir. Sumir höfðu upplifað mikla skömm yfir því að vera öryrkjar, einn viðmælandi lýsti því þannig:

... ég man hvað mér fannst erfitt að vera orðinn svo lélegur pappír að vera orðinn öryrki, en vera svo alltaf að gera allt til að ná heilsu ... svo rifjast það upp hvað þetta var djöfullegt á köflum ... fá sjökk, skömm yfir því að vera öryrki ... í raun skammast ég mín fyrir að vera á örorku ... ég fer næstum að grenja þegar ég tala um þetta það er eitthvað ... en ég hef alltaf reynt að passa að vera ekki í sjálfsvorkunn og svoleiðis ...

Tveir viðmælendur greindu frá því að þeir höfðu verið búnir að einangrast annar sagði að hann hefði verið farinn að loka sig af vegna veikinda sem hann glímdi við hann sagði:

... þegar maður skaddast eitthvað þá hættir maður að fara út á meðal fólks, það er þetta, fólk heldur að maður sé blindfullur því ég slaga ...

Hjá öðrum viðmælanda var aðalmarkmiðið með því að fara í starfsendurhæfingu að rjúfa einangrun sem hann bjó við.

Meðal erfiðleika hjá einum viðmælanda var eins og hann sagði frá því:

... ég lenti í bölvaðri óreglu þegar ég lenti í þessu slysi ...

Viðmælandinn lýsir því að hann hafi lent í óreglu eftir að hann lendir í slysi. Hjá honum eins og flestum eru erfiðleikarnir margþættir, eitt leiðir af öðru. Viðmælandinn sagði einnig frá erfiðum skilnaði og námserfiðleikum.

Annar viðmælandi sagði frá þunglyndi og sjálfsvígshugsunum og afleiðingum slyss sem hann hafði lent í. Viðmælandinn hafði átt í ákveðnum erfiðleikum fyrir slysi sem hann lenti í en erfiðleikarnir urðu enn meiri eftir slysið þegar hann varð óvinnufær.

Viðmælandi sem hafði verið atvinnulaus í mörg ár og lent í fjárhagsvandræðum lýsti sér og tilfinningum sínum þannig:

... ég var náttúrulega neikvæður að missa íbúðina sko enda grét maður og öskraði og allt þú veist allur tilfinningaskalinn ...

Sami viðmælandi sagðist einnig hafa verið orðinn nær alveg einangraður og kominn í mikla óreglu.

Þremur viðmælendum fannst mikill léttir að byrja í starfsendurhæfingunni vegna þess að þá gátu þeir sagt frá því að þeir væru að gera eitthvað. Viðmælendunum fannst þeir hafa mætt miklum fordómum varðandi veikindi sín. Einn af þeim sagði að hann sjálfur hefði haft mikla fordóma áður gangvart þeim sem voru á örorkubótum. Viðmælandi sem glímir við erfiðan sjúkdóm segir að svo lengi sem fólk geti gengið og líti vel út sé lítill skilningur á því að fólk sé ekki í vinnu. Viðmælandinn kveið því að hætta í starfsendurhæfingunni því þá myndi fólk byrja

aftur að spyrja hvað hann sé að gera. Á meðan á starfsendurhæfingunni stóð fannst honum mikill léttir að geta svarað að hann væri í skóla. Viðmælandinn lýsti því þannig:

... það var voða mikill léttir, eitt af því að komast í starfsendurhæfinguna var að geta sagt ég er í skóla, það gerði mjög gott að mörgu öðru leyti en það létti þessum streituvaldi af manni að það væri stöðugt áreiti að þó maður gæti labbað úti á götu af hverju væri maður ekki í skráðri vinnu, skóla eða einhverju slíku ...

Nokkrir viðmælendur greindu frá því að á þriðju önninni hefðu þeir farið að kvíða fyrir því að hætta í henni. Þeir töluðu um kvíða vegna óvissu sem þeir fundu fyrir varðandi framtíðina. Viðmælandi sem lauk starfsendurhæfingunni og er í skóla núna sagði að allt hefði gengið vel þar til á þriðju önninni en þá hefði hann farið að finna fyrir þunglyndi og ekki mætt vel um tíma en síðan náði hann sér á strik aftur. Taldi viðmælandinn að hann hefði farið að finna fyrir þunglyndi vegna kvíða fyrir því að ljúka starfsendurhæfingunni. Annar viðmælandi greindi einnig frá því að á þriðju önninni hefði ýmislegt farið að ganga verr en hann hefði síðan náð að vinna úr því. Taldi hann einnig erfiðleikana tengjast kvíða fyrir því að ljúka starfsendurhæfingunni.

4.6. Framtíðaráform

Fjórir af sjö viðmælendum komust að því í starfsendurhæfingunni hvað þeir vildu gera í framtíðinni. Flestir höfðu haft einhverja hugmynd áður en þeir byrjuðu í starfsendurhæfingunni á hvaða sviði áhugi þeirra lægi. Í starfsendurhæfingunni náðu þeir að finna út nákvæmlega hvað þeir vildu gera í framtíðinni og hvaða leið þeir færu til að ná markmiðum sínum. Þrír eru í ákveðnu námi sem miðar að tilteknum störfum að námi loknu. Einn sneri sér að ákveðinni listgrein sem hann fann farveg fyrir í sjálfböðastarfi þar sem óvíst er hvort hann geti snúið aftur á vinnumarkaðinn vegna veikinda. Viðmælandinn lýsti því að hann hafi fundið tilgang

með því að starfa sem sjálfbóaliði og hann hafi alltaf viljað gera eitthvað til að gefa til baka til samfélagsins.

Þrátt fyrir að ekki hafi allir fundið sér starf eða nám til að fara í fundu flestir eitthvað sem hentaði þeim að gera. Tveir til viðbótar við þá sem fjallað hefur verið um fundu einnig eitthvað sem hefur gefið lífi þeirra ákveðinn tilgang. Annar þeirra byrjaði aftur að skrifa, sem hann hafði haft mætur á vegna hvatningar frá ráðgjafa starfsendurhæfingarinnar. Hinn sinnir stundum íhlaupavinnu eftir að hafa öðlast aukið sjálfstraust vegna veru hans í starfsendurhæfingunni. Með íhlaupavinnu er átt við að hann aðstoðar ættingja og vini við störf þeirra.

4.7. Niðurstöður hópviðtals

Í hópviðtalinu kom fram mjög svipuð reynsla og hjá hinum sjö viðmælendum. Þeir voru ánægðir með SH fannst hún bjóða upp á fjölbreytta þjónustu. Tveir af þeim þremur voru mjög ánægðir með SH og fannst að þeir höfðu fengið mikinn ávinning af því að vera þar. Þriðji viðmælandinn var nokkuð ánægður. Einn af þessum tveimur fór í nám eftir SH og taldi hann að það hefði hann ekki treyst sér í án þess að hafa farið í SH. Annar stefndi á nám og sá þriðji hafði ekki ákveðið hvað hann ætlaði að gera. Viðmælendurnir þrír voru sammála hinum sjö um að þeir upplifðu að mikið tillit væri tekið til þeirra ásamt því að þeir væru þátttakendur í því hvernig starfsemin færi fram. Sveigjanleiki í starfseminni var einnig þáttur sem hópviðmælendur nefndu.

Væntingar viðmælendanna þriggja til starfsendurhæfingarinnar voru líkt og hjá hinum sjö frekar óljósar áður en þeir hófu þátttöku. Væntingarnar hjá þeim þremur breyttust yfir starfsendurhæfingartímann. En mun meira hjá tveimur af þeim en hjá þriðja viðmælandanum. Einn þeirra fór í starfsendurhæfinguna með þær væntingar að fara í skóla í framhaldinu og taldi hann að vegna þátttöku sinnar í SH hefði hann styrkst í þeirri áætlun sinni. Viðmælandinn sem fór í skóla eftir SH taldi að væntingar hans hefðu breyst verulega til batnaðar í SH.

Tveir viðmælendur töldu að vera þeirra í SH hefði verið líflína fyrir þá og annar greindi frá að eftirfylgnin hjá SH væri mikilvægt fyrir hann.

Það sama á við um þessa þrjá viðmælendur eins og hina sjö að þeir töldu sig hafa gengið í gegnum mikla erfiðleika og erfið veikindi. Tveir höfðu verið nokkur ár frá vinnumarkaði og einn í nokkra mánuði.

5. Umræða og ályktanir

Hér að framan hefur verið greint frá niðurstöðum rannsóknarinnar. Helstu niðurstöður eru að þátttakendur SH lýstu flestir yfir mikilli ánægju með starfsemi hennar og hvernig hún nýttist þeim. Í niðurstöðum er greint frá áhrifum starfsendurhæfingarinnar á væntingar þátttakenda og er niðurstaða rannsóknarinnar að SH hafði áhrif á væntingar þeirra. Allir höfðu bjartari vonir um framtíð sína. Viðmælendur voru ólíkar persónur og því eflði starfsendurhæfingin væntingar þeirra mismikið. Einnig fylgdust að þær væntingar sem einstaklingar höfðu fyrir starfsendurhæfinguna og hvernig upplifun þeirra af starfsendurhæfingunni síðan varð. Ýmis konar ávinningur var af starfsendurhæfingunni fyrir þátttakendurna bæði fyrir þá sem fóru í skóla að lokinni starfsendurhæfingunni og einnig fyrir þá sem ekki fóru í skóla eða vinnu. Í niðurstöðum kom fram að allir viðmælendur höfðu glímt við margskonar vanda áður en þátttaka þeirra í starfsendurhæfingunni hófst.

Hér á eftir er greint ítarlega frá niðurstöðum rannsóknarinnar og ályktanir dregnar af þeim. Samhliða er leitast við að tengja umfjöllun fræðilegs hluta ritgerðarinnar rannsóknarniðurstöðum. Einnig er umfjöllun um niðurstöður þessara rannsókna á áhrifum SH á væntingar þátttakenda. Fjallað er um erfiðleika sem viðmælendur höfðu glímt við. Síðan eru umræður um ávinning viðmælenda af þátttöku þeirra í SH. Að lokum er fjallað um framtíðarsýn í þessum efnum út frá niðurstöðum rannsóknarinnar.

5.1. *Sýn og reynsla viðmælenda af SH*

Samkvæmt niðurstöðum rannsókna á starfsendurhæfingu eru ákveðnir þættir sem bæta árangur þeirra. Þessir þættir eru meðal annars, samvinna milli kerfa (Kärrholm o.fl., 2008), að bjóða upp á fjölbreytta þjónustu í starfsendurhæfingunni (Gobelet o.fl., 2007) og sveigjanleiki og valdefling (Harnois og Gabriel, 2000). Alla þessa þætti hefur SH í starfsemi sinni. Samvinna milli kerfa bætir árangur í starfsendurhæfingu (Kärrholm o.fl., 2008). SH byggir á samvinnu milli kerfa

(Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, 2008-2009). Það sama á við um að hafa fjölbreytta þjónustu í starfsendurhæfingunni sjálfri en það er einnig þáttur sem hefur verið sýnt fram á með rannsóknum að bæti árangur starfseminnar (Gobelet o.fl., 2007). Heilsuefling og sjúkraþjálfun eru einnig mikilvægir þættir í starfsendurhæfingu (Ipsen o.fl., 2010). Viðmælendur töldu að sjúkraþjálfun og líkamsrækt hefði verið sérstaklega hjálplegir þættir fyrri þá. Hjá tveimur viðmælendum reyndist heilsuefling og sjúkraþjálfun eitt af því sem reyndist skipta sköpum í starfsendurhæfingu þeirra. Í SH er fjölbreytt þjónusta og í niðurstöðum þessarar rannsóknar kemur fram að viðmælendur eru ánægðir með fjölbreytnina og vegna hennar fundu þeir allir eitthvað sem gagnaðist þeim.

Í fræðilegum hluta ritgerðarinnar er greint frá ástralskri starfsendurhæfingu sem hefur reynst sérstaklega vel. Í þeirri starfsendurhæfingu er lagt upp úr því að hafa sveigjanleika fyrir þátttakendur og jafnframt byggist hugmyndafræði hennar á valdeflingu. Þar er meðal annars unnið á þann hátt að þátttakendur velji hvernig þeim er hjálpað. Það miðast allt við samvinnu milli þátttakenda og ráðgjafa (Harnois og Gabriel, 2000). Starfsemin hjá SH er að mörgu leyti sambærileg áströlsku starfsendurhæfingunni. Í viðtölum við viðmælendur kemur fram að þeir upplifðu að þeir væru þátttakendur í öllu ferlinu og starfseminni. Viðmælendur voru sérstaklega ánægðir með þessa samvinnu, það er að vera þátttakendur í öllu ferlinu.

Í þessari rannsókn kemur fram að samvinna milli kerfa reynist vel bæði þegar kemur að því hvernig kerfin vinna saman og einnig það að starfsemin sjálf byggist á því að fá inn aðkeypta þjónustu. Á það til dæmis við um að ráða kennara frá framhaldskólum og aðra fagaðila til að sinna þeirri fjölbreyttu þjónustu sem í boði er. Álykta má út frá niðurstöðum af viðtölunum við þátttakendur SH að þessi samvinna milli kerfa sem SH byggist á gangi vel.

Menntun er sá þáttur sem sýnt hefur verið fram á að hafi mest jákvæð áhrif á árangur í starfsendurhæfingu (Rogers o.fl., 2005). Starfsendurhæfingarstarfið í SH byggist að miklu leyti á námi fyrir þátttakendur. Í þessari rannsókn nefndu þeir þrír sem höfðu ákveðnar væntingar til framtíðarinnar, menntun sem þann þátt sem

framar öðrum hafi hjálpað þeim að öðlast trú á eigin getu og sjá fram á nám og vinnu í framtíðinni.

Í fræðilegum hluta ritgerðarinnar er greint frá því að ákveðnir þættir hafi áhrif á líkur á því hvort starfsendurhæfing verði árangursrík. Þetta eru þættir eins og aldur (Gjesdal og Bratberg, 2003), kyn (Ahlgren og Hammarström, 2000) og sá tími sem einstaklingar eru frá vinnu (Marnetoft o.fl., 2001). Ekki var hægt að merkja samband milli þessara þátta og árangurs þeirra viðmælenda rannsóknarinnar sem gekk sérstaklega vel í starfsendurhæfingunni og fóru í skóla og voru með áform um að snúa aftur á vinnumarkaðinn. Þessir þrjú viðmælendur voru af báðum kynjum, höfðu verið frá vinnu í mislangan tíma og voru einnig á ólíkum aldri. Aldur viðmælendanna sem um ræðir er frá því að vera á fertugsaldri upp í það að vera um fimmtugt. Með því að skoða kyn, aldur og tíma frá vinnu hjá viðmælendum er ekki ætlunin að álykta út frá þessum þáttum. Þessir þættir eru skoðaðir í þeim tilgangi að skýra betur stöðu viðmælenda þessarar rannsóknar. Starfsþjálfun á vinnustað sem hluti af starfsendurhæfingarferlinu er þáttur sem sýnt hefur verið fram á að auki verulega líkur á að einstaklingar fái störf eftir starfsendurhæfingu (Rogers o.fl., 2005). Viðmælendur í þessari rannsókn voru ánægðir með þá starfsþjálfun á vinnustað er þeir fengu. Í viðtölunum kom samt fram að aðrir þættir í starfsendurhæfingunni skiptu þá meira máli en starfsþjálfun á vinnustað.

Hugmyndafræðin sem SH starfar eftir byggir á þekkingu sem fengin hefur verið með rannsóknum og reynslu á sviði starfsendurhæfingar (Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar, e.d.). Í SH er boðið uppá fjölbreytta þjónustu og sveigjanleika. Hjá öllum viðmælendum kom fram ánægja með fjölbreytnina í starfseminni sem síðan leiddi til þess að allir fundu eitthvað við sitt hæfi. Það kom fram í rannsókninni að það voru ólíkir þættir sem viðmælendur bentu á sem voru gagnlegir fyrir þá. Í markmiðum og hugmyndafræði SH er gert ráð fyrir að hafa margskonar þjónustu í boði fyrir þátttakendur (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009). Samkvæmt niðurstöðum af viðtölum við viðmælendur eru þeir sérstaklega ánægðir með þá fjölbreyttu þjónustu sem SH býður upp á.

Í markmiðum starfsendurhæfingarinnar kemur fram að leita skal leiða þegar kemur að því að hjálpa þátttakendum (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009). Með því að leita leiða er átt við að það þurfi ekki endilega að vera það sem er í boði þá stundina hjá SH heldur sækja ráðgjafar SH þá þjónustu sem þarf í hverju tilviki fyrir sig. Í frásögnum viðmælenda kemur fram sérstök ánægja með þá þjónustu sem þeir fengu og sótt var sérstaklega fyrir þá.

Í rannsókninni kom fram að ákveðin sveigjanleiki sé í starfsemi starfsendurhæfingarinnar sem viðmælendur töldu henta sér vel. Sveigjanleikinn sem viðmælendur greindu frá var þannig meðal annars að hægt var að sækja sérstaklega þjónustu fyrir þá. Einnig að ef viðmælendur voru veikir var þeim sýndur skilningur. Ekki var skylda að taka próf í þeim fögum sem þátttakendur höfðu verið í. Sveigjanleiki í starfseminni sem greint hefur verið frá eru einungis nokkur dæmi um það sem átt er við með sveigjanleikann hjá SH. Starfsemin er líka byggð á samvinnu milli kerfa. Vegna samvinnunnar vísa fagaðilar skjólstæðingum sínum á starfsendurhæfinguna. Það er einnig vegna samvinnunnar sem mögulegt er að bjóða upp á eins fjölbreytta þjónustu og reyndin er.

Valdefling er eitt af markmiðum SH (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009) og leið til valdeflingar er að þeir sem taka þátt í starfsendurhæfingunni séu eins miklir þátttakendur í starfsendurhæfingarferlinu og kostur er. Í hugmyndafræði starfsendurhæfingarinnar er rætt um valdeflingu og leiðir til að ná henni sem felast meðal annars í því að þátttakendur eru hafðir með í ráðum við skipulagningu starfseminnar (Soffía Gísladóttir o.fl., 2009). SH hefur tiltölulega nýlega tekið til starfa og er þess vegna í mótun sem virðist henta þátttakendum vel. Þeir upplifa mótunarferlið þannig að þeir séu þátttakendur í uppbyggingu starfsendurhæfingarinnar.

Samstarf milli þátttakenda og ráðgjafa í starfsendurhæfingu er þáttur sem eykur árangur hennar (Hayward og Schmidt-Davis, 2003). Allir viðmælendur í þessari rannsókn voru ánægðir með ráðgjafa SH. Sumir viðmælendur greindu sérstaklega frá ánægju sinni með það hversu mikið tillit var tekið til þeirra. Bæði voru viðmælendur persónulega ánægðir með það hversu mikið tillit var tekið til óska þeirra og varðandi starfsemina allmennt. Að veita einstaklingsmiðaða

þjónustu er einnig talið mikilvægt í starfsemi starfsendurhæfingar (Roger o.fl., 2005). Að eftirfylgni sé í boði fyrir þátttakendur er enn einn þátturinn sem bætir árangur starfsendurhæfingar (Cook o.fl., 2005). Eftirfylgnin sem boðið er uppá í SH töldu flestir viðmælendur mikilvæga og greindu frá því að þeir gætu meðal annars hringt og rætt við ráðgjafa ef þeir höfðu þörf fyrir það. Töldu þeir það mjög mikilvægan stuðning.

5.2. Væntingar

Í þessari rannsókn er leitast við að svara spurningunni hvort starfsendurhæfing hafi áhrif á væntingar þátttakenda í SH. Í viðtölum við viðmælendur kom fram að breytingar höfðu orðið á væntingum þeirra á meðan á þátttöku þeirra stóð. Breytingar á væntingum höfðu orðið hjá öllum og var um mismikla aukningu á væntingum að ræða. Hjá tveimur viðmælendum var erfitt að greina hvort væntingar þeirra hefðu aukist en samt var hægt að greina ákveðnar breytingar sem höfðu orðið á væntingum þeirra, í jákvæða átt.

Væntingar sem þátttakendur hafa áður en þeir fara í starfsendurhæfingu hafa áhrif á árangur. Það sem skiptir máli er að einstaklingurinn trúir því að hann komi til með að fara aftur út á vinnumarkaðinn og að hann hafi trú á því að starfsendurhæfingin hjálpi honum til þess (Melin og Fugl-Mayer, 2003). Væntingar sem þátttakendur höfðu áður en þeir hófu þátttöku höfðu greinilega áhrif. Þeir sem höfðu meiri væntingar eða skýrari væntingar náðu þeim markmiðum sem þeir höfðu gert sér væntingar um í starfsendurhæfingunni. Þeir sem höfðu óljósar væntingar virtust ekki finna eins skýra framtíðarstefnu fyrir sig í starfsendurhæfingunni og þeir sem höfðu ákveðnar væntingar.

Flestir svöruðu að eftir veru þeirra í starfsendurhæfingunni eða á meðan á henni stóð hefðu væntingar þeirra aukist. Jafnframt greindu þeir viðmælendur sem vel hafði gengið frá skýrari og markvissari væntingum um það hvernig starfsendurhæfingin myndi nýtast þeim. Þessir sömu greindu frá því að þeir ættu von á að væntingar þeirra ættu eftir að verða ennþá meiri með tímanum.

Í fræðilegum kafla ritgerðarinnar kemur fram að væntingar þátttakenda hafa einna mest forspárgildi um árangur í starfsendurhæfingu (Gobelet o.fl., 2007).

Það kemur fram í þessari rannsókn að þeir sem höfðu miklar væntingar og ákveðnar hugmyndir um að starfsendurhæfingin myndi hjálpa þeim ásamt því að sjá fyrir sér framtíð á vinnumarkaði voru þeir sem best hafði gengið. Þeir sem höfðu þess háttar væntingar fóru í skóla og stefndu á að vinna í því fagi að námi loknu. Í þessari rannsókn fylgjast að þær væntingar sem viðmælendur höfðu í byrjun og hvernig starfsendurhæfingin síðan reyndist þeim.

Í rannsókn sem gerð var á væntingum kom í ljós að þátttakendur höfðu óljósar hugmyndir um hvernig starfsendurhæfingin yrði, en ákveðnari hugmyndir um það hvernig þeir myndu vilja hafa hana (Chan o.fl., 1997; Koch, 2001). Viðmælendur í þessari rannsókn höfðu sumir ákveðnar væntingar um það hvernig starfsendurhæfingin yrði en þeir vildu ekki meina að munur hefði verið á því hvernig þeir vonuðust eftir að hún yrði og svo því hvernig þeir gerðu ráð fyrir að hún yrði. Að undanskildum einum viðmælenda, fannst öllum í þessari rannsókn starfsendurhæfingin betri en þeir höfðu gert sér í hugarlund.

5.3. Ávinningur

Þegar fjallað er um árangur í starfsendurhæfingu miðast sá árangur við að einstaklingar ljúki starfsendurhæfingunni og fari í vinnu. Í vissum tilvikum er talað um árangur þegar þátttakendur fara í skóla að lokinni starfsendurhæfingu. Fáar rannsóknir hafa verið gerðar um annan ávinning einstaklinga af þátttöku í þeirra í starfsendurhæfingu. Eitt af markmiðum SH miðast við að bæta lífsgæði þátttakenda. Viðmælendur töldu að þeir hefðu fengið umtalsverðan ávinning af þátttöku sinni og það voru ólíkir þættir sem viðmælendur töldu að hefði haft jákvæð áhrif á lífsgæði þeirra.

Viðmælendur náðu að ráða fram úr margskonar persónulegum vandamálum vegna þess að þeir öðluðust ákveðna færni og/eða sjálfsöryggi til þess að takast á við þau. Enn og aftur má draga þá ályktun að vegna fjölbreytni þjónustunnar í starfsendurhæfingunni hafi verið meiri möguleiki að ná til hvers og eins viðmælenda. Eins og fram kemur í niðurstöðum þessarar rannsóknar voru það ólíkir þættir sem viðmælendur nefndu að hefði sérstaklega hjálpað þeim.

5.4. Erfiðleikar

Það sem kom mest á óvart var það hversu mikla erfiðleika þátttakendur höfðu glímt við. Nokkrir höfðu átt við mjög erfið veikindi og hjá flestum voru það margþætt vandamál sem þeir höfðu glímt við. Einnig kom á óvart hversu erfitt það reyndist flestum viðmælendum að verða/vera öryrkjar. Bæði fannst þeim það sjálfum mjög þungbært og þau upplifðu mikla fordóma frá öðrum. Flestir viðmælendur greindu frá því að þeir hefðu verið félagslega einangraðir þrjú höfðu búið við mjög mikla félagslega einangrun.

Komið hefur fram í öðrum rannsóknum að vandamál eins og félagsleg einangrun, fordómar og skilningsleysi eru þekkt meðal sambærilegra hópa. Þetta hefur meðal annars komið fram í rannsóknum Stefáns Ólafssonar að hætta sé á því að öryrkjar einangrist og verði fyrir fordómum og skilningsleysi (Stefán Ólafsson, 2005). Þrátt fyrir þetta kom á óvart hversu mikla einangrun og sömuleiðis hversu mikið viðmælendur virtust hafa liðið fyrir skilningsleysi og fordóma frá öðru fólki.

Flestir viðmælendur komu inn á það að þeir höfðu lítið fé til að framfleyta sér og þrjú viðmælendur áttu í verulegum fjárhagslegum vanda. Í rannsóknum er talið að bætur dragi úr líkum á árangri í starfsendurhæfingu. Talið er að upphæð bóta hafi áhrif, ásamt því að talið er að bótaþegar séu hræddir við að missa bæturnar og fari því síður í vinnu (Engström og Eriksen, 2002). Í viðtölum við viðmælendur í þessari rannsókn komu ekki fram hjá þeim neinar áhyggjur af því að missa bætur. Þeir sem ræddu um örorkubætur greindu frá því að þeim þætti erfitt hlutskipti að þurfa að þiggja bætur.

Viðmælendur áttu flestir við veikindi og önnur vandamál að stríða, það að vera ekki með vinnu var síðan viðbótarálag vegna þess að starfshlutverk er flestum mikilvægt fyrir félagslega stöðu og sjálfsmynd þeirra (Kennedy-Jones o.fl., 2005).

Í þessari rannsókn var ekki talin þörf á að aðgreina kynin og var því eins og áður hefur komið fram rætt um alla sem viðmælendur í karlkyni í þeim tilgangi að gæta trúnaðar. Í viðtölum við viðmælendur voru það sérstaklega karlmenn sem lýstu því að hafa upplifað félagslega einangrun.

Það kom fram í viðtölum að flest allir fundu fyrir miklum kvíða á þriðju önninni í SH. Hjá sumum hafði kvíðinn þannig áhrif að þeir fóru að mæta verr og

finna fyrir þunglyndi. Kvíðinn sem viðmælendur fundu var vegna þess að þeir kviðu því að ljúka þátttöku í SH. Allir fundu fyrir kvíðanum bæði þeir sem höfðu áætlanir um hvað þeir ætluðu að gera eftir að þátttöku lyki og líka hinir sem ekki höfðu ákveðið hvað þeir tækju sér fyrir hendur að lokinni starfsendurhæfingunni.

5.5. Til umhugsunar

Þegar væntingar þátttakenda eru skoðaðar og staða þeirra þegar rannsóknin fór fram höfðu þrír viðmælendur lokið starfsendurhæfingunni, voru í námi sem þeir sáu fram á að klára og hefja síðan störf við það sem þeir voru að læra að loknu námi. Þessir þrír höfðu væntingar um að fara á vinnumarkað í upphafi starfsendurhæfingarinnar. Fjórir viðmælendur sáu ekki fyrir sér nám eða starf eftir starfsendurhæfinguna en væntingarnar þeirra í upphafi starfsendurhæfingarinnar voru aðrar en að hefja nám eða starf að henni lokinni. Væntingar tveggja aðila af þessum fjórum voru að rjúfa einangrun, hjá þriðja viðmælandanum var það að byggja sig upp andlega og líkamlega og fjórði fór til þess að prófa og sjá til. Í viðtölum við þessa fjóra er greinilegt að þátttakan í starfsendurhæfingunni hefur hjálpað þeim að styrkjast og takast á við ólíka hluti. Hjá að minnsta kosti tveimur aðilum kom fram að þeir höfðu átt við mikil veikindi að stríða og því má velta fyrir sér hvort starfsendurhæfing hafi verið rétti vettvangurinn til að aðstoða þá.

Ávinningur sem viðmælendur hafa greint frá er einnig þjóðhagslega hagkvæmur, ef litið er á afleiðinga vegna félagslegrar einangrunar, óreglu og þunglyndis. Allt eru þetta vandamál sem geta orðið kostnaðarsöm fyrir heilbrigðiskerfið og samfélagið í heild. Ætla má að ef einstaklingar nái ekki tökum á þessum vanda með einhverjum leiðum, eins og starfsendurhæfingu, versni vandamálin og verði að lokum meiri og dýrari en þau hefðu þurft að vera.

6. Lokaorð

Í þessum kafla verður tekin afstaða til rannsóknarspurningar. Umræða um styrkleika- og veikleika rannsóknarinnar og að lokum verða tillögur að frekari rannsóknum á þessu sviði.

Í þessari rannsókn var lagt upp með að svara því hvort starfsendurhæfing SH breyti væntingum þátttakenda. Niðurstaðan er að starfsendurhæfingin breytir væntingum þátttakenda. Allir þátttakendur telja að væntingar þeirra hafi breyst í starfsendurhæfingunni. Hjá flestum breyttust væntingarnar verulega og töldu flestir að lífsgæði þeirra hefðu batnað til muna. Töldu þátttakendur að með aukinni trú á eigin getu og meiri hæfni til að takast á við ólíkar aðstæður eigi sjálfstraust þeirra eftir að eflast meira í framtíðinni.

Val á þátttakendum miðaðist við að þátttaka þeirra í SH hefði staðið yfir í rúmt ár, en síðan reyndust flestir þeirra hafa lokið starfsendurhæfingunni. Það að viðmælendurnir sjö og þeir þrír sem tekið var hópviðtal við höfðu flestir lokið starfsendurhæfingunni, gerði það mögulegt að skoða hvernig væntingar þátttakenda höfðu gengið eftir. Hjá flestum gengu væntingarnar eftir til dæmis gengu væntinga þátttakanda um að fara í skóla að lokinni starfsendurhæfingu eftir.

Í fræðilegum hluta ritgerðarinnar er greint frá rannsóknum sem tengjast starfsendurhæfingu sem síðan voru bornar við reynslu viðmælenda af starfsemi SH. Í viðtölum sem styðjast við hálfstaðlaða viðtalsvísa gefst svigrúm fyrir viðmælendur að segja frá því sem þeim liggur á hjarta. Í þessari rannsókn greindu flestir frá ávinningum af starfsendurhæfingunni og erfiðleikum sem tengdust því að vera öryrkjar.

6.1. Styrk-og veikleikar

Styrkleikar þessarar rannsóknar eru að ekki hefur verið gerð rannsókn á væntingum þátttakenda í starfsendurhæfingu hérlendis. Rannsóknin gefur skýra mynd af áhrifum starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda, ásamt því að sýna hvernig væntingar fyrir þátttöku geta gengið eftir. Viðmælendur greina opinskátt

frá miklum erfiðleikum sem þeir hafa glímt við. Frásagnir viðmælenda af miklum erfiðleikum gefa vísbendingar um slæma stöðu þeirra sem fara í starfsendurhæfingu. Í fræðilegum hluta er ítarlegt yfirlit yfir þekkingu á sviði starfsendurhæfingar. Það hafa ekki verið gerðar margar rannsóknir tengdar SH því getur rannsóknin komið að notum fyrir starfsemi hennar.

Veikleikar rannsóknarinnar eru að einungis var rætt við einstaklinga frá sömu starfsendurhæfingunni. Hugsanlegt er að allir leggi ekki sama skilning í hugtakið væntingar ásamt því að það var ekki skilgreint nákvæmlega fyrir viðmælendum. Rannsóknarspurning var um áhrif starfsendurhæfingar SH á væntingar, en einnig var spurt um væntingar fyrir þátttökuna og hvort þær væntingar hefðu síðan gengið eftir. Þegar skoðað er hvaða væntingar viðmælendur höfðu fyrir þátttöku og hvernig það hefur gengið eftir verður að taka mið af því að viðmælendur voru ekki spurðir um væntingarnar áður en þeir hófu þátttöku í SH.

6.2. *Frekari rannsóknir*

Þörf er á að gera frekari rannsóknir á væntingum þátttakenda sérstaklega ef vilji er fyrir því að flokka nánar hverjir séu líklegir til að fara í vinnu eða skóla í framhaldinu og greina þannig hverjum henti starfsendurhæfing. Ávinningur sem einstaklingar fá af því að vera í starfsendurhæfingu er einnig efni sem rannsaka þyrfti nánar. Ef miðað er við niðurstöður þessarar rannsóknar hafa þeir sem ekki fara í skóla eða vinnu einnig mikinn hag af því að fara í starfsendurhæfingu. Það má því velta fyrir sér hvort hægt væri að bjóða uppá þjónustuna annars staðar. Einnig væri vert að líta á árangur í starfsendurhæfingu sem annað og meira en eingöngu að þátttakendur fari í áframhaldandi nám eða vinnu.

Það starf sem unnið er af ráðgjöfum í starfsendurhæfingu fellur vel að hugmyndafræði félagsráðgjafarinnar samanber valdeflingu, heildarsýn og að finna úrræði sem henta hverjum og einum. Það má því velta fyrir sér hvort ekki sé starfsvettvangur félagsráðgjafa í starfsendurhæfingu hér á landi.

Heimildaskrá

- Ahlgren, C. og Hammarström, A. (2000). Back to work? Gendered experiences of rehabilitation [rafræn útgáfa]. *Scandinavian Journal of Public Health*, 28, 88-94.
- Ahlgren, C. og Hammarström, A. (1999). Has increased focus on vocational rehabilitation led to an increase in young employees' return to work after work-related disorders? [rafræn útgáfa]. *Scandinavian Journal of Public Health*, 27, 220-229.
- Andreae, D. (1996). Systems theory and social work treatment. Í Turner, F. J. (ritstjóri), *Social Work Treatment* (bls. 601-616). New York: The Free Press.
- Árni Böðvarsson. (ritstjóri). (1983). *Íslensk orðabók*. Reykjavík: Mál og Menning.
- Beach, D. T. (2009). Predicting employment outcomes of consumers of State-operated comprehensive rehabilitation centers [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 52, 147-155.
- Blackwell, T. L., Leierer, S. J., Haupt, S. og Kampitsis, A. (2003). Predictors of vocational rehabilitation return-to-work outcomes in workers compensation [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46, 108-114.
- Braathen, T. N., Veiersted, K. B. og Heggnes, J. (2007). Improved work ability and return to work following vocational multidisciplinary rehabilitation of subjects on long-term sick leave [rafræn útgáfa]. *Journal Rehabilitation Medicine*, 39, 493-499.
- Bulent, E. A., Fuchs, C., Nelis, E., Hillenbrand, R., Schachner, M., Van Broeckhoven, C. o.fl. (1998). Increasing client involvement in vocational rehabilitation: an

- expectations-based approach to assessment and planning. *Work, 10*, 211-218.
- Capella, M. E. (2002). Inequities in the VR System: Do They Still Exist? [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 45*, 143-153.
- Chan, F., Shaw, L. R., McMahon, B. T., Koch, L., Strauser, D. (1997). A model for enhancing rehabilitation counselor-consumer working relationships [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 41*, 122-137.
- Cohen, G. L., Aronson, J. og Steele, C. M. (2000). When Beliefs Yield to Evidence: Reducing Biased Evaluation by Affirming the Self [rafræn útgáfa]. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 1151-1164.
- Cook, J. A., Lehman, A. F., Drake, R., McFarlane, W. R., Gold, P. B. og Leff, H. S. (2005). Integration of psychiatric and vocational services: A multisite randomized, controlled trial of supported employment [rafræn útgáfa]. *The American Journal of Psychiatry, 162*, 1948-1956.
- Crisp, R. (2005). Key factors related to vocational outcome. Trends for six disability groups [rafræn útgáfa]. *Journal of Rehabilitation, 71*, 30-37.
- Drew, D., Drebing, C. E., Ormer, A. V., Losardo, M., Krebs, C., Penk, W. o.fl. (2001). Effects of disability compensation on participation in and outcomes of vocational rehabilitation [rafræn útgáfa]. *Psychiatric Services, 52*, 1479-1484.
- Engström, L. G og Eriksen, T. (2002). Can differences in benefit levels explain duration and outcome of sickness absence? [rafræn útgáfa]. *Disability & Rehabilitation, 14*, 713-718.
- Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: McGraw-Hill.

- Farley, O. W., Smith, L. L. og Boyle, S. W. (2006). *Introduction to social work* (10. útgáfa). Boston: Allyn and Bacon.
- Felce, D. og Perry, J. (1996). Assessment of quality of life. Í Schalock, R. L. (ritstjóri). *Quality of life Conceptualization and measurement* (bls. 63-72). Washington: American association on mental retardation.
- Fook, J. (2002). *Social work critical theory and practice*. London: Sage Publications.
- Forsætisráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar forsætisráðherra um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar*. Reykjavík: Forsætisráðuneytið.
- Galassi, J. P., Crace, R. K., Martin, G. A., James, R. M. og Wallace, R. L. (1992). Client expectations, counselling experience, and satisfaction [rafræn útgáfa]. *Journal of Counselling Psychology*, 39, 46-55.
- Gjesdal, S. og Bratberg, E. (2003). Diagnosis and duration of sickness absence as predictors for disability pension: Results from a three-year, multi-register based and prospective study [rafræn útgáfa]. *Scandinavian Journal of Public Health*, 31, 246–254.
- Gobelet, C., Luthi, F., Al-Khodairy, A. T. og Chamberlain, M. A. (2007). Vocational Rehabilitation: A multidisciplinary intervention [rafræn útgáfa]. *Disability and Rehabilitation*, 29, 1405-1410.
- Goldberg, R. J. og Steury, S. (2001). Depression in the workplace: Costs and barriers to treatment [rafræn útgáfa]. *Psychiatric Services*, 52, 1679-1643.
- Gunnar Kr. Guðmundsson (2002). *Starfsendurhæfing*. Sótt 10. September 2010. <http://www.gigt.is/lif-og-heilsa/starfsendurhaefing/>.
- Hannerz, H., Tuchsén, F., Spangenberg, S. og Albertsen, K. (2004). Industrial differences in disability retirement rates in Denmark, 1996-2000 [rafræn útgáfa]. *International journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 17, 465-471.

- Harnois, G. og Gabriel, P. (2000). *Mental health and work: Impact, issues and good practices*. Sótt 20. ágúst 2010 af http://www.who.int/mental_health/media/en/712.pdf.
- Hayward, B. J. og Schmidt-Davis, H. (2003). Longitudinal study of the vocational rehabilitation services program. Sótt 25. ágúst 2010 af <http://eric.ed.gov/PDFS/ED480181.pdf>.
- Heilbrigðis- og Tryggingamálaráðuneytið. (2005, febrúar). *Lokaskýrsla starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi*. Reykjavík: Heilbrigðis- og Tryggingamálaráðuneytið.
- Hrefna Ólafsdóttir. (2006). Börn og geðræn vandkvæði. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og heildarsýn- félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 111-127). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Hultberg, E. L., Lönnroth, K., Allebeck, P. (2002). Co-financing as a means to improve collaboration between primary health care, social insurance and social service in Sweden. A qualitative study of collaboration experiences among rehabilitation partners. *Health Policy*, 64, 143-152.
- Introduction to the Practice of Statistics. (e.d.). Simple random sample. Lotto. Sótt 29. September 2010 af <http://bcs.whfreeman.com/ips4e/pages/bcs-main.asp?v=chapter&s=03000&n=00010&i=99010.01&o=|00010|&ns=0>.
- Ipsen, C., Seekins, T. og Ravesloot, C. (2010). Building the case for delivering health promotion services within the vocational rehabilitation system [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 2, 67-77.
- Kärrholm, J., Ekholm, K., Ekholm, J., Bergroth, A. og Ekholm, K. S. (2008). Systematic co-operation between employer, occupational health service and social insurance office: A 6-year follow-up of vocational rehabilitation for people on sick-leave, including economic benefits [rafræn útgáfa]. *Journal of Rehabilitation medicine*, 40, 628–636.

- Koch, L. C. (2001). The preferences and anticipations of people referred for vocational rehabilitation [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 44, 76-86.
- Kosciulek, J. F. (2005). Structural equation model of the consumer-directed theory of empowerment in a vocational rehabilitation context [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 49, 40-49.
- Kosciulek, J. F. (2004). Research Applications of the Longitudinal Study of the Vocational Rehabilitation Services Program [rafræn útgáfa]. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47, 173-180.
- Lal, S og Mercier, C. (2002). An intersectoral model for vocational rehabilitation [rafræn útgáfa]. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 26, 145-153.
- Lára Björnsdóttir. (2006). Heildrænt skipulag í heilbrigðis-og félagsþjónustu. Í Sigrún Júlíusdóttir og Halldór Sig. Guðmundsson (ritstjórar), *Heilbrigði og heildarsýn-félagsráðgjöf í heilbrigðisþjónustu* (bls. 49-61). Reykjavík: Háskóli Íslands.
- Lee, J. A. B. (2002). The empowerment approach to social work practice. Í Turner, F. (ritstjóri) *Social work treatment* (bls. 218-249). New York: Routledge.
- Lög um persónuvernd og meðferð persónu upplýsinga nr.77/2000.*
- Kennedy-Jones, K., Cooper, J. og Fossey, E. (2005). Developing a worker role. Stories of four people with mental illness [rafræn útgáfa]. *Australian Occupational Therapy Journal*, 52, 116-126.
- Marnetoft, S. U., Selander, J., Bergroth, A. og Ekholm, J. (2001). Factors associated with successful vocational rehabilitation in a Swedish rural area [rafræn útgáfa]. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 33, 71-78.

- Marshall, T., Rapp, C. A., Becker, D. R. og Bond, G. R. (2008). Key factors for implementing supported employment [rafræn útgáfa]. *Psychiatric Services*, 59, 886-894.
- McGilloway, S og Donnelly, M. (2000). Work, rehabilitation and mental health [rafræn útgáfa]. *Journal and Mental Health*, 2, 199-210.
- Melin, R. og Fugl-Meyer, A. R. (2003). On prediction of vocational rehabilitation outcome at a Swedish employability institute [rafræn útgáfa]. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35, 284-289.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S. og Fugl-Meyer, A. R. (2003). Life satisfaction in 18-64 year-old Swedes: In relation to education, employment situation, health and physical activity [rafræn útgáfa]. *Journal of rehabilitation medicine*, 35, 84-90.
- Nichols, M. P. (2008). *Family therapy concepts and methods* (8. útgáfa). Boston: Pearson.
- Pardeck, John T. (1996). *Social work practice: An ecological approach*. Westport: Library of congress catalog.
- Payne, M. (2005). *Modern social work theory* (3. Útgáfa). New York: Palgrave.
- Rogers, J. B., Crystal, R. M. og Bishop, M. (2005). Predicting rehabilitation outcome for supplemental security income and social security disability income recipients: Implications for consideration with the ticket to work program [rafræn útgáfa]. *Journal of Rehabilitation*, 71, 5-10.
- Schalock, R. L. og Verdugo, M. A. (2001). *Outcome-based evaluation*. New York: Plenum Publications.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar og megindelegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í*

aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum (bls.219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Sigurður Kristinsson. (2003). Siðfræði rannsókna og siðanefndir. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstjórar), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknnum í heilbrigðisvísindum* (bls.201-217). Akureyri: Háskólinn á Akureyri.

Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson, Halldór Baldursson og Haraldur Jóhannesson. (2004). Endurhæfingarlífeyrir eða örorkulífeyrir? Aldur, kyn og sjúkdómsgreiningar við fyrsta mat [rafræn útgáfa]. *Læknablaðið*, 90, 681-684.

Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson og Stefán Ólafsson, (2007). Algengi örorku á Íslandi 1. desember 2005. [rafræn útgáfa]. *Læknablaðið*, 93, 11-14.

Sigurður Thorlacius og Tryggvi Þór Herbertsson. (2005). Hve lengi eru menn öryrkjar á Íslandi? [rafræn útgáfa]. *Læknablaðið*, 91, 501-504.

Soffía Gísladóttir, Magnfríður Sigurðardóttir, Gunnar Viktorsson, Anna Guðný Eiríksdóttir, Löytökorpi, K., Koivula, U. o.fl., (2009). *The social return Tol project. A report on the development and implementation of a multi-disciplinary approach to rehabilitation and integration*. Akureyri: SN Rehabilitation Centre.

Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar. (2008-2009). *Ársskýrsla 2008-2009*. Hafnarfjörður: Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar.

Starfsendurhæfing Hafnarfjarðar. (e.d.). *Bæklingur*. Sótt 20. ágúst 2010 af <http://www.stendur.is/fs/B%C3%A6klingur.pdf>.

Stefán Ólafsson. (2005). *Örorka og velferð á Íslandi og í öðrum vestrænum löndum*. Reykjavík: Gagnasmiðja Háskólafjölritun.

- Stoltenberg, C. D. G. og Skov, P. G. (2010). Determinants of return to work after long-term sickness absence in six Danish municipalities [rafræn útgáfa]. *Scandinavian journal of public health*, 38, 299-308.
- Sullivan, M. J. L., Adams, H., Horan, S., Maher, D., Boland, D og Gross, R. (2008). The role of perceived injustice in the experience of chronic pain and disability: Scale development and validation [rafræn útgáfa]. *Journal of occupational rehabilitation*, 18, 249–261.
- Sullivan, M. J. L., Feuerstein, M., Gatchel, R., Linton, S. J. og Pransky, G. (2005). Integrating psychosocial and behavioral interventions to achieve optimal rehabilitation outcomes [rafræn útgáfa]. *Journal of occupational rehabilitation*, 15, 475-489.
- Tengland, P. A. (2008). Empowerment: A conceptual discussion [rafræn útgáfa]. *Health Care Analysis*, 16, 77–96.
- Tryggvi Þór Herbertsson (2005). *Fjölgun öryrkja á Íslandi, orsakir og afleiðingar*. Sótt 10. ágúst 2010 af http://www.heilbrigdisraduneyti.is/media/Skyrslur/Fjolgundur_orsakir_og_afleidingar.pdf.
- World Health Organization. (e.d.). *Quality of life (WHOQOL)-BREF*. Sótt 15. september 2010 af http://www.who.int/substance_abuse/research_tools/en/english_whoqol.pdf.
- Yegidis, B. L. og Weinbach, R. W. (2009). *Research Methods for Social Workers*. Boston: Pearson Education

Viðauki I – Kynningarbréf

„Áhrif starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda“

Kynningarbréf

Ágæti viðtakandi,

Ég undirrituð fyrirhuga að framkvæma rannsókn, sem er meistaraverkefni mitt í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands. Rannsóknin fer fram í október 2010 og lýkur í desember 2010.

Rannsóknin hefur verið tilkynnt til Persónuverndar, nr.: S4950/2010.

Tilgangur

Verkefnið felst í því að taka viðtöl við þátttakendur í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar til að fá sýn þeirra og reynslu af áhrifum þátttökunnar á væntingar þeirra.

Af hverju þú?

Vegna þess að þú hefur tekið þátt í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar og ef fyrir liggur samþykki þitt til að taka þátt í rannsókninni. Nafn þitt var valið með handahófskenndu vali af lista yfir þátttakendur í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar.

Hvað felur þátttaka í sér?

Þátttaka í rannsókninni felur í sér að tekin eru viðtöl við þátttakendur í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar og þau tekin upp. Spurt verður um reynslu þátttakenda af þátttöku í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar. Viðtölin verða tekin í október og munu þau taka um eina klukkustund.

Er einhver ávinningur eða áhætta af þátttöku?

Enginn beinn ávinningur er af þátttöku í rannsókninni. Rannsóknargögnum verður eytt að rannsókn lokinni og eigi síðar en 6 mánuðum frá úrvinnslu

rannsóknargagna. Þeir sem taka þátt verða óbeint fyrir áhrifum af þeim spurningum sem þær/þeir eru beðnir að svara, en ætla má að það muni aðeins verða til umhugsunar. Niðurstöður rannsóknarinnar munu hugsanlega auka skilning á væntingum sem áhrifaþætti á starfsendurhæfinguna. Þannig að niðurstöðurnar munu nýtast Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar.

Hver hefur aðgengi að gögnum rannsóknarinnar?

Gögnin verða ekki rekjanleg til þátttakenda. Ekki verða notuð nöfn eða önnur persónugreinanleg gögn. Við gagnavinnsluna verður hvergi um nafnbirtingu þátttakenda að ræða og nafnleynd er heitið. Upplýsingar sem þú gefur upp verða aðeins skráðar með númeri en ekki nafni. Nöfn þátttakenda verða ekki undir neinum kringumstæðum afhent öðrum og þátttakendum er ætíð heimilt að draga þátttöku sína til baka.

Samþykkisyfirlýsingar verða geymdar hjá rannsakanda og mun þátttaka í rannsókninni ekki hafa nein áhrif á þjónustu við þig.

Ef þú skiptir um skoðun/vilt hætta þátttöku?

Þér er heimilt að hætta þátttöku í rannsókninni hvenær sem er, þó svo þú hafir skrifað undir samþykkisblað. Ef þú hefur einhverjar spurningar um rannsóknina eða einstaka þætti hennar, getur þú haft samband við undirritaða.

Rannsakandi: V.Helga Valgeirsdóttir, MA nemi til starfsréttinda í félagsráðgjöf við Háskóla Íslands, vhv1@hi.is. Sími: 5543825

Ábyrgðarmaður: Halldór Sigurður Guðmundsson, lektor við félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands, Odda. halldorg@hi.is. Vs: 525-5997

Virðingarfyllst,

V.Helga Valgeirsdóttir

Viðauki II – Upplýst samþykki

Upplýst samþykki vegna rannsóknarinnar

„Áhrif starfsendurhæfingar á væntingar þátttakenda“

Undirrituð/undirritaður staðfestir með undirskrift minni þátttöku í rannsókninni, þátttaka felur í sér viðtal rannsakanda við þátttakanda.

Mér er ljóst að þátttaka í rannsókninni felur ekki í sér greiðslur né neinar aðrar afleiðingar ef ég á einhverju stigi hafna/hætti þátttöku.

Undirrituð/undirritaður hefur kynnt sér meðfylgjandi upplýsingablað um rannsóknina og fengið aðrar upplýsingar sem óskað var eftir.

Staður og dagsetning: _____

Nafn þátttakenda: _____

Varsla persónugreinanlegra gagna:

Samþykkisblað þetta verður í vörslu rannsakanda.

Viðauki III – Tilkynning til Persónuverndar

Valgerður H Valgeirsdóttir
Engihjalla 11
200 Kópavogur



Persónuvernd

Rauðlaugaveg 10 105 Reykjavík
sími: 510 9600 bréfasími: 510 9606
netfang: postur@personuvernd.is
veffang: personuvernd.is

Reykjavík 15. október 2010
Tilvisun: S4950/2010/ AT/-

Hér með staðfestist að Persónuvernd hefur móttækið tilkynningu í yðar nafni um vinnslu persónuupplýsinga. Tilkynningin er nr. S4950/2010 og fylgir afrit hennar hjálágt.

Allar tilkynningar sem berast Persónuvernd birtast sjálfkrafa á heimasíðu stofnunarinnar. Tekið skal fram að með móttöku og birtingu tilkynninga hefur engin afstaða verið tekin af hálfu Persónuverndar til efnis þeirra.

Virðingarfyllt,

Alma Tryggvadóttir
Alma Tryggvadóttir
lögfræðingur

Hjál.: - Tilkynning nr. S4950/2010 um vinnslu persónuupplýsinga.

Viðauki IV – Spurningavísir

Bakgrunnsspurningar:

- Aldur
- Kyn
- Menntun
- Sambúðarform

Viðtalsspurningar:

- Hversu lengi hafðir þú verið frá vinnu áður en þátttaka þín í Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar hófst?
- Ástæða atvinnuleysis?
- Hvaða væntingar hafðir þú til starfsendurhæfingarinnar áður en þú hófst þátttöku?
- Hvaða væntingar hafðir þú til framtíðarinnar?
- Voru væntingar þínar til starfsendurhæfingarinnar þær sömu og það hvernig þú gerðir ráð fyrir að starfsendurhæfingin yrði?
- Var tekið tillit til þín og þinna óska í starfsendurhæfingunni?
- Varstu spurð/ur um hvernig þú vildir hafa starfsendurhæfinguna eða þá hvaða væntingar þú hafðir til hennar?
- Hafa væntingar þínar breyst á árinu sem þú hefur tekið þátt í starfsendurhæfingunni og til framtíðarinnar?
- Hafa lífsgæði þín batnað frá því þú hófst þátttöku í starfsendurhæfingunni?
- Hefur þú öðlast meira sjálfstraust?
- Hefur þú öðlast meiri trú á sjálfri/um þér?
- Hvernig sérð þú framtíðina fyrir þér, hvernig er það öðruvísi en þú sást hana áður?
- Er eitthvað sem þér finnst þú geta gert núna sem þú hefðir ekki trúað að þú gætir áður?
- Hefur þú trú á að þú eigir eftir að öðlast meira sjálfsöryggi í framtíðinni?

- Hvað finnst þér hafa breyst til batnaðar síðan þú byrjaðir í starfsendurhæfingunni?
- Var þér gerð grein fyrir því hverju þú ættir von á?
- Telur þú að það hefði hjálpað ef þú hefðir verið spurð/ur um hvað þú vildir og að þér hefði verið gerð grein fyrir hverju þú mættir eiga von á?
- Hvað vildir þú fá út úr starfsendurhæfingunni?
- Hvað hélstu að þú fengir út úr starfsendurhæfingunni?

Spurningar fyrir þá sem finnst að starfsendurhæfingin hafi ekki staðið undir væntingum:

- Hefði það breytt einhverju varðandi afstöðu þína ef þú hefðir fengið ítarlegri kynningu í byrjun starfsendurhæfingarinnar á því hvernig hún færi fram?
- Hvernig hefðir þú viljað hafa starfsendurhæfinguna?