

Náms- og starfsráðgjöf

Október 2007

**Með byr undir báða vængi
-upplifun kvenna sem lokið hafa
starfsendurhæfingu-**

**Höfundur:
Anna Harðardóttir**

Leiðbeinendur: Dr. Sif Einarsdóttir
Katrín Frímansdóttir

Anna Harðardóttir
190262-2439

Félagsvísindadeild
Háskóla Íslands

Útdráttur

Markmið þessarar rannsóknar var að varpa ljósi á stöðu og reynslu nokkurra kvenna sem féllu út af vinnumarkaði vegna heilsubrests, hafa lokið starfsendurhæfingu og eru að feta sig í nám eða inn á vinnumarkaðinn. Starfsferill þeirra var skoðaður út frá kenningu Mark Savickas um starfsferil og viðbrögð þeirra við breytingum var skoðaður út frá hugtaki hans um starfsaðlögun og starfshæfni. Eigindlegar rannsóknaraðferðir voru notaðar við þessa rannsókn en þær beinast að því að öðlast heildstæða mynd af lífi og aðstæðum fólks. Rannsóknargagna var aflað með þátttökuathugun og viðtölum til að öðlast skilning og innsýn í reynslu öryrkja í samfélagi þar sem atvinnuþátttaka er mikil. Tekin voru viðtöl við sex konur á aldrinum 23-50 ára ásamt þriggja klukkustunda þátttökuathugun. Niðurstöður rannsóknarinnar benda til þess að starfsferill kvenna sem féll út af vinnumarkaði og fóru í starfsendurhæfingu hafi verið tilviljanakenndur og óskipulagður. Starfsferill þeirra einkenndist af löngum vinnudegi og líkamlega erfiðum störfum. Þetta varð til þess að þær féllu út af vinnumarkaði vegna heilsubrests og ef ekki hefði komið til starfsendurhæfingar á vegum BYR, hefðu þær að öllum líkindum ekki orðið vinnufærar á ný og hefðu líklega farið á örorku til frambúðar. Niðurstöður sýna hversu mikilvægt er að byggja upp öflugan starfsendurhæfingu með aðkomu náms- og starfsráðgjafa.

Abstract

The goal of this research was to explore the life experience of women who became unemployed because of health reasons, had completed vocational rehabilitation, and are in the beginning stages of going back to either school or the job market. Their life and their employment history was explored according to Savickas' theory on employability and career adaptability. Qualitative methods were used to acquire a holistic understanding of the life that these women lived until they entered vocational rehabilitation and the effect the rehabilitation had on their health, thoughts, and actions. Data was acquired with personal interviews and group observation to acquire information about the life of a disabled person in a society where level of work participation is very high. Personal interviews with six women age 25-50 were completed as well as one three hour long observation of a group discussion. The results show that the women's career paths are characterized by coincidences and disorganization. Their job history was marked by long hours and physical hardship, which lead to health problems and later unemployment. The vocational rehabilitation changed their lives, such that as a consequence of participation in the rehabilitation program all have the self confidence, health, and skills to apply for new jobs or go back to school instead of a lifelong outlook of disability.

Formáli

Rannsókn þessi er 15 eininga meistaraverkefni til fullnaðar MA gráðu í náms- og starfsráðgjöf við Félagsvísindadeild Háskóla Íslands og nefnist „*Með byr undir báða vængi; upplifun kvenna sem lokið hafa starfsendurhæfingu*” og miðar að því að varpa ljósi á náms- og starfsferil þessara kvenna, aðdraganda starfsendurhæfingar og hvernig þeim gekk að henni lokinni.

Rannsóknin er gerð undir leiðsögn dr. Sifjar Einarsdóttur dósent við Háskóla Íslands og meðleiðbeinandi var Katrín Frímannsdóttir doktorsnemi og matsfræðingur sem starfar í Bandaríkjunum. Ég vil þakka leiðbeinendum mínum fyrir uppbyggilega gagnrýni, stuðning og trausta leiðsögn og ekki síst hvatningu.

Vinkonu minni Guðrúnu Hjartardóttur færi ég innilegar þakkir fyrir yfirlestur og góðar ábendinga meðan á verkefninu stóð.

Eiginmanni mínum Eiði Jónssyni og börnum okkar, þeim Andreu, Arnóri og Hildi þakka ég ómetanlega hvatningu, stuðning og þolinmæði, en enn á ný sannast hversu gott er að eiga góða að.

Síðast en ekki síst vil ég þakka Geirlaugu G. Björnsdóttur hjá Starfsendurhæfingu Norðurlands og viðmælendum mínum auðfúsa þátttöku í rannsókninni en án þeirra hefði hún ekki orðið að veruleika, þið eruð hetjur!

Efnisyfirlit

Útdráttur	2
Abstract	3
Formáli	4
Efnisyfirlit	5
1. Inngangur	6
Atvinnuþátttaka og áhrif atvinnuleysis	7
Örorka, umfang og þróun	10
Endurhæfing	14
<i>Starfsendurhæfing Norðurlands, BYR</i>	17
Hlutverk náms- og starfsráðgjafar í starfsendurhæfingu	19
2. Aðferð	24
Þátttakendur	25
<i>Þátttakendur í hópefli hjá Starfsendurhæfingu Norðurlands</i>	27
Framkvæmd	27
Skráning og úrvinnsla gagna	28
Siðferðisleg álitamál	28
3. Niðurstöður	30
Tilviljanakenndur starfsferill	30
<i>Brotið bakland og viðhorf til náms</i>	32
Heilsubrestur og afleiðingar hans	35
<i>Botninum náð</i>	36
Áhrif starfsendurhæfingar	39
<i>Hópefli</i>	41
<i>Nám og breytt sjálfsmynd</i>	42
<i>Út í lífið aftur</i>	44
4. Umræður	47
Heimildir	52

Inngangur

Á síðustu árum hefur umræða um fjölgun öryrkja á Íslandi verið mikil og hvaða fyrirbyggjandi aðgerðir geti dregið úr þeirri þróun (Sigurður Thorlacius, Sigurjón B: Stefánsson og Stefán Ólafsson, 2007; Stefán Ólafsson, 2005; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005). Aukin tíðni örorku er ekkert einsdæmi hér á landi því örorkulíkur hafa aukist í öllum aðildarríkjum Efnahags- og framfarastofnunar Evrópu (OECD) síðastliðna áratugi. En aukin umræða hefur einnig leitt til skilnings fólks á stöðu fatlaðra og öryrkja í samfélaginu og kröfu þeirra til almennra mannréttinda. Öryrkjar eru fjölbreyttur hópur með mismunandi aðstæður og fjölþættar þarfir og er örorka í flestum tilvikum afleiðing veikinda og annara lífsviðburða sem fólk verður fyrir á ævinni meðan það er á vinnualdri (OECD, 2003; Stefán Ólafsson, 2005).

Örorka hefur hingað til vísað til skerðingar á starfsgetu en í skýrslu frá OECD samtökunum, *Transforming Disability into Ability*, (2003) er lögð áhersla á að stjórnvöld hverfi frá því og meti starfsgetu fatlaðra á fjölbreyttan hátt og virki hana eftir fremsta megni með stuðningsaðgerðum og leiti leiða til að aðstoða öryrkja og langtíma atvinnulausa við að fóta sig á nýjan leik á vinnumarkaði ásamt því að auka aðra þátttöku þeirra í samfélaginu. Með þessu er stefnt að því að draga úr einangrun minnihlutahópa í samfélaginu (*exclusion*) og hvetja til betri lífshátta og um leið gera þeim mögulegt að afla vinnutekna (OECD, 2007; OECD, 2003; Stefán Ólafsson, 2005; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Starfsendurhæfing er ein gerð íhlutunar sem nýtist einstaklingum sem vilja vinna á markvissan hátt að því að komast út á vinnumarkaðinn eða í nám á ný eftir slys eða veikindi. Mikilvægt er að skjólstæðingar starfsendurhæfingar hafi aðgang að sérfræðingum meðan á henni stendur s.s. lækni, sjúkraþjálfara, iðjuþjálfara, félagsráðgjafa, sálfræðing og náms- og starfsráðgjafa (Forsætisráðuneytið, 2007). Á Norðurlandi eystra var stofnuð starfsendurhæfing fyrir öryrkja undir vinnuheitinu BYR árið 2003, þar sem unnið er að heildstæðri og þverfaglegri endurhæfingu fyrir einstaklinga með skerta starfsgetu. Með henni er verið að bregðast við mikilli fjölgun einstaklinga sem fara á örorkubætur og þeirri hættu sem felst í félagslegri einangrun (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005).

Hér á landi er örorka algengari meðal kvenna en karla og þær eru líklegri til að verða atvinnulausar þrátt fyrir aukna atvinnuþátttöku (Stefán Ólafsson, 2005; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005; Vinnumálastofnun, 2007). Staða kvenna á vinnumarkaði er um margt ólík stöðu karla og benda niðurstöður erlendra og innlendra rannsókna á að þrátt fyrir aukið jafnrétti beri konur meiri ábyrgð á fjölskyldu sinni og heimilishaldi samhliða starfi. Mæður eiga að jafnaði erfiðara með samþættingu fjölskyldulífs og atvinnu en feður og eru því frekar haldnar streitu og depurð (Fassinger, 2005; Helga Eysteinsdóttir, 2006; Hildur Friðriksdóttir, 2004; Kulik, 2000; Patton og McMahon, 2005). Það er því mikilvægt að beina sjónum sínum að stöðu kvenna sem fallið hafa út af vinnumarkaði vegna heilsubreysts ekki síst vegna þess að þær eru líklegri til að glíma við kvíða og depurð, verða langtímaatvinnulausar og öryrkjar.

Eitt af hlutverkum náms- og starfsráðgjafa er að aðstoða fólk við að afla sér þekkingar og færni sem auðveldar því að finna hæfileikum sínum og kröftum farveg við hæfi. Vinnan skipar mikilvægan sess á lífsleiðinni, hún hefur tengsl við lífsferil einstaklingsins, persónulegan þroska hans og fjölskyldu (Hesketh, 2000; Menntamálaráðuneytið, 2007). Hugtök eins og starfsaðlögun og starfshæfni eru allsráðandi í umræðunni um hæfni einstaklingsins. Starfsaðlögun felur í sér hæfnina að vinna með öðrum, að laga sig að breytingum á starfsferli og geta tekist á við ófyrirsjáanleg verkefni (Ebberwein, Krieshok, Ulven og Prosser, 2004). Starfshæfni hefur verið skilgreind meðal annars þannig að hún feli í sér getuna að fá vinnu, halda henni og bæta við sig kunnáttu í starfi (Lindsay, 2002). Markmið þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á stöðu og reynslu nokkurra kvenna sem eru að feta sig inn á vinnumarkaðinn eða í nám eftir að hafa farið í starfsendurhæfingu. Sjónum er aðallega beint að náms- og starfsferli þeirra (career), starfshæfni (employability) og starfsaðlögun (career adaptability). Rannsóknin hefur hagnýtt gildi fyrir alla þá sem koma að ráðgjöf, endurmenntun og starfsendurhæfingu fyrir einstaklinga sem eru án atvinnu eða eiga á hættu að verða öryrkjar í náinni framtíð.

Atvinnuþátttaka og áhrif atvinnuleysis

Atvinnuþátttaka er einn af grundvallarþáttum fólks í flestum þjóðfélagsstöðum og skipar hún háan sess í lífsgildum þess ekki síst hjá Íslendingum þar sem

atvinnuþátttaka er mikil. Vinnan hefur persónulegt, efnahagslegt og félagslegt gildi og fólk leggur með henni mikilvægan skerf til samfélagsins (Alþjóða Heilbrigðisstofnunin (WHO), 2005; Blustein, 2001; Stefán Ólafsson, 2005).

Verulegar breytingar hafa átt sér stað á vinnumarkaði síðustu ár. Launþeginn þarf að vera sveigjanlegur, fær um að aðlagast breytingunum og um leið vera ábyrgur fyrir eigin starfsferli og starfsöryggi (Hesketh, 2000; Savickas, 1997). Þættir eins og aukin samkeppni á alþjóðavettvangi, aukin arðkrafa, tæknivæðing og breytingar á færnikröfum starfa kalla á auknar kröfur um afköst og árangur launþegans sem hefur svo áhrif á starf hans og heilsu. Heilsufari hans hrakar og sjúkdómar eins og þunglyndi, kvíði og streita verða algengari sem hefur svo áhrif á fjölskyldu hans, vinnufélaga og allt samfélagið (Berngtson, Sverke og Marklund, 2006; Guindon og Smith, 2002; Stefán Ólafsson, 2005; WHO, 2005). Auknar kröfur, álag á vinnumarkaði ásamt samdrætti og atvinnuleysi hefur leitt til aukinna líkinda á að fólk, sem ekki hafi burði til að rísa undir þeim, hverfi af vinnumarkaði og lenda á örorku ekki síst þeir sem standa höllum fæti vegna lakrar heilsu eða hamlana af ýmsu tagi (Stefán Ólafsson, 2005). Ein leið til þess að kanna gildi atvinnuþátttöku fyrir einstaklinginn er að rannsaka hvaða áhrif atvinnumissir og atvinnuleysi hefur á hann (Hesketh, 2000).

Atvinnumissir hefur almennt neikvæð áhrif á líðan fólks. Rannsóknir hafa sýnt að þegar fólk hefur verið atvinnulaust í nokkra mánuði dregur fljótt úr sjálfsöryggi, sjálfsbjargarviðleitni og fótfestu á vinnumarkaði (Forsætisráðuneytið, 2007; Guindon og Smith, 2002). Minni líkur eru á að viðkomandi fái starf á ný eða treysti sér til að vinna og gildir það bæði um einstaklinga sem verða fyrir örorku og þá sem verða atvinnulausir af öðrum orsökum. Rannsóknir þar sem áhrif atvinnuleysis á fólk er kannað hafa sýnt fram á mikilvægi vinnunnar fyrir það. Meðal annara hafa Borgen og Amundson (1987) líkt áhrifum og reynslu atvinnuleysis við nokkurs konar „tilfinningarússíbana” þar sem einstaklingnum finnst hann hafa enga eða litla stjórn á aðstæðum og að hann gangi í gegnum tilfinningalegt sorgarferli. En langvarandi áhrif atvinnuleysis eru ekki bara fjárhagslegs eðlis heldur hefur það einnig skaðleg áhrif á líf fólks og hafa rannsóknir sýnt fram á að atvinnulausir missa sjálfsvirðingu sína og finnst þeir vera fyrir í samfélaginu og telja sig best komna á opinberu framfæri. Eftir því sem fleiri einstaklingar í samfélaginu missa sjálfsbjargarviðleitni sína eykst tíðni

þunglyndis og sjálfsvíga, vímuefnaneysla eykst og fjölskyldur flosna upp (Borgen og Amundson, 1987; Blustein, 2001; Shaw, Segal, Polatajko og Harburn, 2002; Sölvína Konráðsdóttir, 1993). Atvinnuþátttaka gefur einnig færi á félagslegum tengslum og vináttu milli starfsfólks þar sem gagnkvæm virðing og líðan í starfi skiptir máli (Blustein, 2001; Forsætisráðuneytið, 2005; Janlert, 1991; Sigurður Thorlacius o.fl., 2002a; Þuríður Hjálmtýsdóttir, 1993).

Áhrif atvinnuleysis á heilsufar fólks hefur lengi verið rannsakað og er missir sjálfsvirðingar algengasta upplifun þess og þá sérstaklega karla. Erlendar rannsóknir úrskýra þessi mismunandi áhrif atvinnuleysis á kynin með því að konur eiga síður á hættu að lenda í fjárhagsvandræðum við atvinnumissi en karlar, þar sem þeir eru oftast aðalfyrirvinna heimilisins. Þær eiga auðveldara með að takast á við atvinnumissinn þar sem þær eru líklegri til að einbeita sér að heimilinu og tengja sjálfsmynd sína frekar við stöðu sína innan fjölskyldunnar en vinnumarkaðinn (Helga Eysteinsdóttir, 2006; Kulik, 2000; Waters og Moore, 2002). Nýlegar rannsóknir benda á aukna þátttöku kvenna á vinnumarkaði og að vinna er jafn mikilvæg fyrir sjálfsmynd þeirra og karla (Patton og McMahon, 2005). Þrátt fyrir aukna þátttöku þeirra á vinnumarkaði og aukið jafnrétti hvíla heimilisstörf og barnaupveldi meira á herðum konunnar, þær gera frekar hlé á starfi sínu vegna barneigna, taka frekar að sér umönnun aldraðra foreldra eða veikra barna og vina og lenda oft í togstreitu milli þessara hlutverka og þátttöku á vinnumarkaði (Fassinger, 2005; Helga Eysteinsdóttir, 2006; Kulik, 2000; Patton og McMahon, 2005). Í ljósi þessarar umræðu var ákveðið að beina sjónum að konum þar sem starfsferill þeirra er öðruvísi en karla og skoða áhrif starfsendurhæfingar á þær.

Það er brýnt að draga úr fjölgun langtímaatvinnulausra og einstaklinga með örorku, ekki síst kvenna og skapa sem flestum með skerta starfsorku vegna veikinda eða fötlunar tækifæri til að vera virkir á vinnumarkaði. Ein af þeim leiðum sem gefið hafa góða raun við að draga úr örorku er snemmtæk íhlutun þar sem gripið er inn í óvirkni einstaklingsins og sýna rannsóknir að inngríp innan tveggja mánaða frá atvinnumissi eða veikindum skili mestum árangri. Því lengur sem fólk er frá vinnu því erfiðari verður endurkoman (Sigurður Thorlacius, o.fl., 2002a).

Sterkar vísbendingar eru fyrir því að atvinnuleysi og aukið álag á vinnumarkaði hafi áhrif á aukna tíðni örorku hér á landi (Stefán Ólafsson, 2005). Má því reikna með að þeir sem búa við skerta vinnufærni vegna sjúkdóma eða fötlunar detti fyrr út af vinnumarkaðnum en aðrir og sæki um örorkubætur (Forsætisráðuneytið, 2007). Að ofansögðu er ljóst að atvinnuþátttaka skipti miklu máli fyrir einstaklinginn og hefur mikil áhrif á félagslega og heilsufarslega stöðu hans í samfélaginu.

Örorka, umfang og þróun

Samhliða breytingum á vinnumarkaði og fjölgun öryrkja hafa stjórnvöld brugðist við og boðað stefnubreytingu í örorkumálum þar sem áhersla er lögð á að bæta og styrkja stöðu öryrkja, stórauka starfsendurhæfingu og endurskoða núverandi matskerfi (Forsætisráðuneytið, 2007a).

Á síðustu áratugum hefur orðið stefnubreyting á vesturlöndum í málefnum og úrræðum fyrir öryrkja. Í skýrslu OECD (2003) þar sem fjallað er um stefnu aðildarríkjanna í málefnum einstaklinga með örorku er áhersla lögð á tvö meginmarkmið sem eru sameiginleg flestum vestrænum þjóðum. Í fyrsta lagi að tryggja virka þátttöku örorkulífeyrisþega í þjóðfélaginu með áherslu á þátttöku í launaðri vinnu og í öðru lagi að tryggja þeim viðunandi framfærslu þrátt fyrir örorku sem dregur úr hæfni þeirra til að afla tekna. Það er mikilvægt að meta getu þeirra til vinnu og tekjuöflunar reglulega og líta á örorkustig óháð aðstæðum einstaklingsins því örorka eigi ekki að jafngilda því að vera ófær til vinnu. Það þurfi að færa stefnu í málefnum einstaklinga með örorku nær þeim hugsunarhætti sem ríkir í stuðningi við atvinnulausa og aðra sem standa höllum fæti á vinnumarkaði. Í skýrslunni er einnig lögð áhersla á að örorkubætur verði háðar skilyrðum um atvinnuleit og endurhæfingu ásamt því að virkja einstaklinginn og fjarlægja vinnuleitjandi farartálma (Forsætisráðuneytið, 2007; OECD, 2003; Stefán Ólafsson, 2005).

Almennt er ekki mikill munur á örorku karla og kvenna í löndum Evrópusambandsins en þó er tíðnin heldur hærri hjá konum þegar á heildina er litið (OECD, 2003; Stefán Ólafsson, 2005). Á Íslandi er töluverður kynjamunur á algengi örorku en mun fleiri konur eru öryrkjar en karlar. Á landsbyggðinni er hærra hlutfall kvenna en karla með örorku en því er öfugt farið á

höfuðborgarsvæðinu þar sem ívið fleiri karlar eru með örorku. Tíðni örorku er einnig hærrí meðal kvenna í nágrannaríkjum okkar m.a. Skandinavíu og á Bretlandi (Sigurður Thorlacius, o.fl., 2007; Stefán Ólafsson, 2005). Hugsanlegt er að hátt hlutfall einstæðra mæðra á landinu geti haft áhrif á tíðni örorku meðal kvenna (Sigurður Thorlacius o.fl., 2007; Stefán Ólafsson, 2005; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005). Einnig má velta því fyrir sér hvort lág laun kvenna skýri að hluta til þennan mun milli kynja og stöðu þeirra gagnvart mismunandi hlutverkum innan fjölskyldunnar eins og áður hefur verið vikið að.

Hlutfall örorkulífeyrisþega hækkar mjög með aldri og er hæst hjá fólki á aldrinum 40-60 ára. Er það í samræmi við niðurstöður úttektar Stefáns Ólafssonar (2005) um þróun fjölda örorkulífeyrisþega á Íslandi 1990-2002. Tíðni örorku í aldurshópnum 16-19 ára og 20-24 ára er hærrí hér á landi en á hinum Norðurlöndunum og gæti ein af ástæðunum verið að minna er um úrræði til starfsendurhæfingar og virkniaukandi aðgerða fyrir jaðarhópa á Íslandi heldur en í nágrannaríkjunum (Sigurður Thorlacius o.fl., 2007; Sigurður Thorlacius, Gunnar Kr. Guðmundsson og Friðrik Jónsson, 2002a).

Geðsjúkdómar og geðraskanir eru meðal algengustu sjúkdóma á Íslandi. Þeir eru einnig algengastir meðal öryrkja ásamt stoðkerfisröskunum. Þessir sjúkdómar valda meira vinnutapi og kostnaði fyrir samfélagið en flestir aðrir sjúkdómaflokkar (Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið, 2000). Í rannsókn Sigurðar Thorlacius og féлага (2007) þar sem algengi örorku vegna geðraskana árin 2004 og 2005 er skoðað kemur í ljós aukning bæði hjá konum og körlum. Þessi aukni hlutur örorku vegna geðrænna vandamála er m.a. tilkominn vegna breytts hugarfars hjá þjóðinni á andlegum sjúkdómum og betri þjónustu við fjölskyldur sem glíma við þá (OECD, 2003; Sigurður Thorlacius, o.fl., 2007; Stefán Ólafsson, 2005).

Í rannsókn Sigurðar Thorlacius, Sigurjóns B. Stefánssonar og Stefáns Ólafssonar (2001) þar sem menntunarstig nýskráðra öryrkja og þjóðarinnar er borið saman kemur fram að menntunarstig þeirra er lægra í samanburði við þjóðina og stór hluti öryrkja hefur horfið frá námi eftir grunnskóla og fáir hafa lokið framhaldsskólanámi. Þegar menntun nýskráðra öryrkja er skoðuð kemur í ljós að flestir þeirra hafa unnið einhæf og erfið láglaunastörf. Það þarf því engan að undra að fólk sem er með takmarkaða menntun og vinnur láglaunastörf býr við

meiri áhættu á að lenda í slysum eða sjúkdómum sem geta leitt til örorku eða langtíma atvinnuleysis en þeirra sem hafa meiri menntun, hærri tekjur og betri lífskjör (Shahnasarian, 2001; Stefán Ólafsson, 2005).

Í skýrslu nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar (Forsætisráðuneytið, 2007) kemur fram að einstaklingum á vinnualdri með örorku hefur fjölgað hér á landi að meðaltali um 6% á ári síðastliðinn áratug (1997-2006) og er árleg fjölgun þannig á bilinu 600-700 einstaklingar að meðaltali þetta tímabil. Þar kemur fram að þessi fjölgun örorkulífeyrisþega hefur leitt til aukinna útgjalda almannatrygginga og lífeyrissjóða úr tæpum 10 milljörðum króna árið 1998 í tæpa 20 milljarða árið 2005 (á verðlagi ársins 2005). Atvinnulífið verður af þessum starfskröftum sem hverfa af vinnumarkaði, ríki og sveitafélög verða af skatttekjum og síðast en ekki síst missir einstaklingurinn tekjur. Bent hefur verið á að helsta skýring á þessari fjölgun örorkulífeyrisþega er talin vera fyrirkomulag og aðferð við örorkumat, fjárhagslegar aðstæður þeirra sem sækja um örorkumat og takmörkuð endurhæfingarúræði (Forsætisráðuneytið, 2007).

Á grundvelli skýrslu Tryggva Þórs Herbertssonar (2005) setur Stefán Ólafsson (2005) fram nokkrar tilgátur um fjölgun öryrkja sem hann tekur undir og nefnir m.a. að þjóðin fer stækkandi og um leið fjölgi öryrkjum, meðalaldur þjóðarinnar fari hækkandi og þá hljóti örorkulíkur að aukast hér eins og annars staðar. Einn skýringarþáttur getur verið vaxandi atvinnuleysi og mikið álag á vinnumarkaði. Þegar atvinnuleysi eykst fjölgar nýskráningum öryrkja í kjölfarið en þegar atvinnuleysi minnkar á ný hægist aftur á þessari fjölgun (Stefán Ólafsson, 2005).

Skipta má þeirri leið sem liggur að örorkulífeyri í þrennt, *það er rétt til sjúkradagpeninga, rétt til endurhæfingarlífeyris* og að lokum *örorkumat og tilsvarendi rétt til örorkulífeyris* (Tryggvi Þór Herbertsson, 2005). Samkvæmt lögum um almannatryggingar er þeim, sem metnir eru til að minnsta kosti 75% örorku til langframa vegna viðrurkenndra sjúkdóma eða fötlunar, tryggður réttur til örorkulífeyris og er örorkan metin samkvæmt sérstökum örorkustaðli. Þessi réttur er óháður starfshæfni eða vinnugetu og sýnir reynslan að þetta kerfi geti stuðlað að því að fólk hverfi af vinnumarkaði og fái greiddan lífeyri til langframa. Einnig getur skerðing bóta vegna launa dregið úr hvata til að afla atvinnutekna og

í sumum tilfellum geti fólk með örorkubætur verið fjárhagslega betur sett en á vinnumarkaði (Tryggvi Þór Herbersson, 2005). Samkvæmt 12. grein almannatryggingalaga er hærra stig örorku (a.m.k. 75% örorka) metið þeim sem eru á aldrinum 16-67 ára en lægra stig örorku (a.m.k. 50% örorka) metið þeim sem hafa minni skerta starfsgetu eða verða fyrir umtalsverðum aukakostnaði vegna örorku sinnar. Fullar bætur eru greiddar til þeirra sem eru metnir með hærra stig örorku, minna til þeirra sem eru metnir með lægra stig örorku og ekkert til þeirra sem eru með 49% örorku eða minna. Þessi einkenni matsins geta hindrað endurhæfingu og komið í veg fyrir að fólk með minni örorku fái nauðsynlega aðstoð (Forsætisráðuneytið, 2007; Lög um almannatryggingar nr. 117/1993; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Hærra örorkustigið var metið á grundvelli læknisfræðilegra, fjárhagslegra og félagslegra aðstæðna fram til 1. september 1999 en eftir það var það einungis metið á læknisfræðilegum forsendum samkvæmt sérstökum örorkumatsstaðli. Að mati Tryggva Þórs Herbertssonar (2005) getur þessi breyting á örorkumatsstaðlinum leitt til vinnuleysis áhrifa á vinnufæra einstaklinga sem áður voru á vinnumarkaði því þeir geti sótt um örorkulífeyri þrátt fyrir að starfsgeta þeirra hafi ekki skerst. (Lög um almannatryggingar nr. 117/1993). Endurhæfingarlífeyrir er metinn samkvæmt 8. grein laga um félagslega aðstoð og er tilgangur hans að tryggja framfærslu einstaklinga sem þarfnast endurhæfingar til að ná starfsorku á ný vegna langvarandi sjúkdóma eða afleiðinga slysa. Ætlast er til að bótapegi sé í virkri endurhæfingu á því tímabili sem hann fær endurhæfingarlífeyri greiddan annars missir hann lífeyrinn. (Lög um félagslega aðstoð nr. 118/1993; Sigurður Thorlacius, o.fl., 2004; Tryggvi Þór Herbertsson, 2005).

Í niðurstöðu *Skýrslu nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar* (2007) komu fram tillögur sem kalla á umtalsverðar breytingar á laga- og reglugerðumhverfi örorkumats- og örorkubótakerfisins með það að markmiði að draga úr fjölgun einstaklinga með örorku og skapa tækifæri fyrir þá á vinnumarkaði. Breyta þarf núverandi framkvæmd örorkumats og leggja áherslu á endurhæfingarúræði og eflingu fyrirbyggjandi aðgerða, sem koma í veg fyrir ótímabæra skerðingu starfsorku með samvinnu stjórnvalda, lífeyrissjóða og aðila vinnumarkaðarins. Í skýrslunni leggur nefndin áherslu á að horft verði á getu

einstaklingsins til að afla sér tekna og að örorkubætur verði að jafnaði háðar skilyrðum um atvinnuleit. Skýrsluhöfundar leggja einnig áherslu á að saman fari læknisfræðileg endurhæfing og starfsendurhæfing eftir því sem hægt er og hefjist eins fljótt og auðið er. Þetta fyrirkomulag kallar á náið samstarf milli Tryggingastofnunar ríkisins (TR) og Vinnumálastofnunar þar sem áhersla er á einstklingsmiðaða þjónustu með leiðbeinanda sem heldur utan um einstaklinginn og mál hans til lengri eða skemmri tíma og er tengiliður hans við mismunandi fagaðila (Forsætisráðuneytið, 2007).

Í stefnuyfirlýsing nýskipaðrar ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar er lögð áhersla á að bæta og styrkja stöðu öryrkja og að fylgt verði eftir áður nefndum tillögum örorkumatsnefndar um stórauðna starfsendurhæfingu og nýtt matskerfi varðandi örorku og starfsgetu. Auk þess verði komið til móts við þann hóp sem er með varanlega skerta starfsgetu (Forsætisráðuneytið, 2007a). Er það í samræmi við skýrslu Stefáns Ólafssonar (2005) þar sem hann bendir á að afgerandi úrbóta sé þörf, Íslendingar hafi ekki fylgt eftir þeirri þróun sem hafi átt sér stað í nágrannalöndum okkar með það að markmiði að bæta framfærslukjör öryrkja og auka samfélagsþátttöku þeirra. Þrátt fyrir gott atvinnuástand á Íslandi hefur atvinnuþátttaka einstaklinga með örorku verið mjög lítil og er skortur á starfsendurhæfingu talin ein skýring þess að fólk með örorku fer ekki út á vinnumarkaðinn (Forsætisráðuneytið, 2007). Það er því er mikilvægt að skoða reynslu einstaklinga sem fallnir voru út af vinnumarkaði og á leið inn í heim örorkunnar ef ekki hefði komið þátttaka þeirra í starfsendurhæfingu. Það er einnig vert að beina sjónum að landsbyggðinni því fólk þaðan hefur oftast þurft að sækja endurhæfingarúrræði fjarri heimabyggð vegna skorts á þeim.

Endurhæfing

Samkvæmt *Lokaskýrslu starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi* þá eiga öryrkjar og langtímaatvinnulausir það sameiginlegt að á meðal þeirra eru fleiri konur en karlar, menntunarstig er frekar lágt og starfsreynsla bundin við almenn störf, því eiga þessir tveir hópar samleið hvað starfsendurhæfingarúrræði varðar (Forsætisráðuneytið, 2005). Á Íslandi eru mun færri öryrkjar í starfsendurhæfingu en á Norðurlöndunum og eru einstaklingar þar sem eru á vinnualdri og eru í

einhvers konar starfsendurhæfingu þrisvar til tíu sinnum fleira en á Íslandi (Forsætisráðuneytið, 2007; Stefán Ólafsson, 2005). Þrátt fyrir það er mjög víða unnið að starfsendurhæfingu hér á landi en það vantar heildarsýn og samhæfingu (Forsætisráðuneytið, 2005).

Skilgreiningar á endurhæfingu hafa tekið breytingum undanfarin ár. Þegar fjallað er um endurhæfingu á alþjóðavettvangi er rætt um hugtökin athafnir og þátttaka (activities and participation) sem mun að öllum líkindum koma í stað hugtakanna hömlun (disability) og fötlun (handicap) með áherslu á hvað fólk getur, fremur en hvað það getur ekki (Forsætisráðuneytið, 2005; OECD, 2003).

Endurhæfingu er oftast skipt í þrjá flokka: *læknisfræðilega endurhæfingu* sem miðar að því að draga úr færniskerðingu og fötlun vegna sjúkdóma og slysa, *starfsendurhæfingu* sem miðar að því að gera viðkomandi einstakling hæfari til að taka að sér starf og að lokum *atvinnulega endurhæfingu eða starfsþjálfun* þar sem stefnt er á launaða vinnu. Í starfsendurhæfingu getur einstaklingurinn fengist við menntun eða starfsþjálfun sem miðar að því að laga hann að breyttum aðstæðum, ásamt því að styðja hann með markvissri líkamlegri, andlegri og félagslegri þjálfun. Þannig fær hann aðstoðað við að öðlast fótfestu á vinnumarkaði (Forsætisráðuneytið, 2005; OECD, 2007; OECD, 2006; Tryggvi Þór Herbersson, 2005).

Eins og áður hefur verið vikið að er áberandi hversu margir öryrkjar hafa litla menntun og á það einnig við um þá einstaklinga sem hafa átt við langtíma atvinnulaysi að stríða. Þessir einstaklingar eru sá markhópur sem starfsendurhæfing beinist fyrst að. Starfsendurhæfingu leggur því áherslu á að auka formlega menntun þessa einstaklinga ásamt andlegri og líkamlegri uppbyggingu (Forsætisráðuneytið, 2005). Auk þess miðar hún að því að auka starfshæfni (employability) einstaklinga, sem glíma við heilsufarslegar hindranir. Hún styður þá í að takast á við breytingar á vinnumarkaði og auka þátttöku þeirra í samfélaginu (Watzke, Galvao, Gawlik, Huehne og Brieger, 2006). Fjöldi rannsókna hefur verið gerðar þar sem starfsendurhæfing er metin og beina þær sjónum sínum að viðhorfi og reynslu skjólstæðinga til starfsendurhæfingar og starfshæfni, ásamt ýmsum þáttum sem taldir eru spá fyrir um endurkomu á vinnumarkað eftir slys eða langvarandi veikindi (Hansen, Edlund og Henningsson, 2006; Lund og Tamm, 2001; Shaw, Segal, Polatajkos og Harburn,

2002; Sigurður Thorlacius o.fl. 2002b; Watzke o.fl. 2006). Rannsóknir sem kanna hvað hefur áhrif á afturkvæmni til vinnu hjá einstaklingum í starfsendurhæfingu sýna að fleira en umfang fötlunar eða veikinda hefur áhrif. Lífsreynsla einstaklingsins, fjölskyldusaga, virkni hans, félagslegt viðhorf og sýn á eigin vinnufærni virðast ráða meiru um það hvort hann snúi aftur til vinnu (Shaw o.fl. 2002). Í rannsókn Lund og Tamm (2001) kemur fram að samskipti skjólstæðinga og fagfólks hafa mikið að segja um árangur endurhæfingar. Í rannsókn þar sem viðhorf skjólstæðinga til starfsendurhæfingar á vegum TR var kannað kom í ljós að fjórir af hverjum fimm þátttakendum voru ánægðir með starfsendurhæfinguna sem þeim var boðin. Svör fengust frá 83 matsþegum og um helmingur þeirra sagði að sjálfstraust sitt og sjálfsbjargarviðleitni hefðu aukist við endurhæfinguna frá því mat teymis fór fram (Sigurður Thorlacius o.fl. 2002b). Í annari rannsókn Sigurðar Thorlacius og féлага (2002a) þar sem árangur starfsendurhæfingar var metinn fyrir TR sýndu niðurstöður að tæplega þrír fjórðu þátttakenda töldu starfshæfni sína hafa aukist.

Það er því brýnt að bæta fleiri rannsóknum við þennan málaflokk þar sem öryrkjar hafa ekki mikið verið rannsakaðir sem þjóðfélagshópur. Það er nauðsynlegt að kanna stöðu fólks sem lendir út af vinnumarkaðnum og hvaða fyrirbyggjandi aðgerðir henta til að auðveldi endurkomu þeirra inn á hann aftur og koma með því í veg fyrir ótímabæra örorku.

Með breytingum á almannatryggingalögum árið 1999 voru tekin upp þau nýmæli að gera ráð fyrir virkri þátttöku TR í endurhæfingu óvinnufærs fólks og að hægt væri að krefjast þess af umsækjendum að þeir gengjust undir endurhæfingu áður en örorkumat færi fram. Matsteymi á vegum TR var komið upp í Reykjavík og á Akureyri til að meta endurhæfingarmöguleika einstaklinga sem höfðu verið óvinnufærir í nokkra mánuði og voru ekki líklegir til að snúa aftur út á vinnumarkaðinn. Gerðir voru þjónustusamningar við endurhæfingarstofnanir um starfsendurhæfingarúrræði með það að markmiði að skila fólki aftur inn á vinnumarkaðinn og fyrirbyggja varanlega örorku (Sigurður Thorlacius, o.fl., 2002a).

Á Akureyri starfar endurhæfingarmatsteymi Starfsendurhæfingar Norðurlands með starfsstöð á Húsavík og í því eru læknir, iðjuþjálfari, sjúkráþjálfari, sálfræðingur, félagsráðgjafi, náms- og starfsráðgjafi og

verkefnisstjóri (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005b). Starfsendurhæfingin á Húsavík undir vinnuheitinu BYR og hugmyndafræðin sem hún byggir á hefur vakið athygli víða um heim. Verkefninu var veittur Leonardo da Vinci styrkur til þess að þróa verkefnið í fjórum Evrópulöndum, þ.e. Hollandi, Ítalíu, Litháen og Slóveníu (Skarpur, 2007).

Starfsendurhæfing Norðurlands, BYR

Á landsvísu er fjölgun öryrkja mest á Norðurlandi eystra og hefur farið fjölgandi undanfarin ár. En þess ber að geta að ef meðalfjöldi atvinnulausra á landsbyggðinni er skoðaður kemur í ljós að hann mælist hæst á Norðurlandi eystra frá janúar 2003 til janúar 2007 (Vinnumálastofnun, 2007). Er það í samræmi við skýringar Stefáns Ólafssonar þar sem hann bendir á tengsl örorku og atvinnuleysis, þegar atvinnuleysi eykst fjölgar nýskráningum öryrkja í kjölfarið (2005).

Til þess að fyrirbyggja ótímabæra örorku var farið af stað með þróunarverkefnið Starfsendurhæfing fyrir öryrkja haustið 2003 undir vinnuheitinu BYR. Verkefnið er á Húsavík og er samstarfsverkefni Heilbrigðisstofnunar Þingeyinga, Félags- og skólapjónustu Þingeyinga og Framhaldsskóla Húsavíkur. Starfsendurhæfing Norðurlands var svo stofnuð árið 2006 með aðsetur á Akureyri og er starfsendurhæfingin á Húsavík undir henni og ganga báðar starfsstöðvarnar undir nafninu BYR. Fyrstu tveir hópar Starfsendurhæfingar Norðurlands hófu þátttöku síðastliðið haust á Akureyri og Húsavík og þjónustusamningur var undirritaður við heilbrigðisráðuneytið og TR um endurhæfingu fyrir 21 einstakling á ári til þriggja ára (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005b; Skarpur, 2007).

Markhópur starfsendurhæfingar BYR eru einstaklingar á örorkubótum eða endurhæfingarlífeyri, langtímaatvinnulausir, ungt fólk án atvinnusögu og aðrir sem búa við skerta starfsgetu. Markmið starfsendurhæfingarinnar er að þátttakendur fari í atvinnu og/eða í nám að endurhæfingu lokinni, að auka lífsgæði þessara einstaklinga og fjölskyldna þeirra og að endurhæfingin fari fram í heimabyggð. Hugmyndafræðin gengur út á að þátttakandinn kemur með virkum þætti að sinni endurhæfingu frá upphafi og tekur ábyrgð á henni með gerð endurhæfingaráætlunar. Með því verður hann meðvitaður um stöðu sína og þá ábyrgð sem hann hefur gagnvart sjálfum sér og samfélaginu (Elsa S. Þorvaldsdóttir, 2006; Forsætisráðuneytið, 2005; Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005a,

2005b). Unnið er með einstaklinginn á heildrænan hátt út frá félagslegri, læknisfræðilegri, sálfræðilegri og líkamlegri stöðu hans og er sú þjónusta í höndum fagaðila. Sérstakt matsteymi sér um að meta umsóknir en í því sitja lækni, iðjuþjálfari, félagsráðgjafi, náms- og starfsráðgjafi, sálfræðingur og verkefnisstjóri (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005b). Þátttakendur geta nýtt sér námstengda endurhæfingu í samvinnu við menntastofnanir og atvinnulífið á svæðinu. Áhersla er lögð á einstaklinginn og þarfir hans og unnið á markvissan hátt við að styðja hann til sjálfstæðis og kenna honum að nýta sér þá þætti í umhverfinu sem henta hverju sinni þannig að hann verði fullgildur þátttakandi í samfélaginu á ný (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005b).

Í upphafi starfsendurhæfingar er farið af stað með hópefli til þess að styrkja þátttakendur og þeir kynnist innbyrðis. Með því er reynt að styrkja hópinn og mynda samheldni áður en námið hefst (Elsa S. Þorvaldsdóttir, 2006). Eitt af grundvallaratriðum í starfsendurhæfingu er að auka formlega menntun þátttakenda ásamt líkamlegri og andlegri uppbyggingu. Þátttakendur hefja tveggja anna nám á framhaldsskólastigi og geta haldið áfram í almennu námi að því loknu. Námið er einstaklingsmiðað og fá þeir aðstoð við að setja sér markmið við hæfi og getu (Forsætisráðuneytið, 2005; Geirlaug G. Björnsdóttir).

Í starfsendurhæfingunni er lögð áhersla á líkamsrækt, bæði einstaklingsmiðaða hjá sjúkráþjálfara og í hóp, ýmist í sal eða úti í náttúrunni. Hreyfing er viðurkennd sem bati við þunglyndi og kvíða og eru ganga, hlaup og sund talin góða alhliða hreyfing. Í líkamsrækt getur einstaklingurinn átt félagsleg samskipti sem skiptir máli fyrir þann sem þjáist af þunglyndi og kvíða (Buckman og Charlish, 2002; Elsa S. Þorvaldsdóttir, 2006).

Langtímaendurhæfing er eitt til þrjú ár og miðar að því að gera einstaklinginn óháðan stuðningi og fækka smám saman þeim fagaðilum sem að endurhæfingunni koma. Að formlegri endurhæfingu lokinni er boðið upp á eftirfylgd í allt að þrjú ár (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005a, 2005b). Rýnihópur er starfræktur með fulltrúum þátttakenda starfsendurhæfingarinnar og er markmið hans að sjá til þess að þeir geti með virkum hætti komið skoðunum og óskum sínum á framfæri (Geirlaug G. Björnsdóttir, 2005a).

Í samantekt Geirlaugar G. Björnsdóttur (2005a) kemur fram að árangur þessarar vinnu hefur verið góður, þátttakendur í starfsendurhæfingunni á Húsavík

telja sig hafa öðlast aukin lífsgæði og þátttaka þeirra í verkefninu hafi opnað fyrir þeim nýjan heim tækifæra. Er það í samræmi við niðurstöður rannsóknar Sigurðar Tholaciusar og félagar (2002a) þar sem starfshæfni eftir starfsendurhæfingu á vegum TR var metin og hvort hún gæti komið í veg fyrir örorku. Niðurstöður þeirra rannsóknar sýndi að árangur starfsendurhæfingar er svipaður og af starfsendurhæfingu á vegum tryggingastofnana í Svíþjóð og það staðfesti að starfsendurhæfing geti komið í veg fyrir örorku.

Víða er kallað eftir þjónustu náms- og starfsráðgjafa. Í skýrslu nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar er lögð áhersla á að sérfræðingar komi að öllum þáttum starfsendurhæfingar (Forsætisráðuneytið, 2007). Náms- og starfsráðgjafar eru sérfræðingar sem taka þátt í þeirri þverfaglegu teymisvinnu með mikilvæg tengsl við nám, störf og vinnumarkaðinn. Starf hans felst m.a. í því að auka náms- og starfshæfni einstaklinga sem hafa verið óvinnufærir í lengri eða skemmri tíma. Hann þarf einnig að aðstoða einstaklinginn við að yfirstíga margvíslegar hindranir sem verður á leið hans út á vinnumarkaðinn og undirbúa hann í starfsleit sinni svo hann finni starf við hæfi sem hann getur verið sáttur við (Elliott og Leung, 2005). Því er vel við hæfi að kanna reynslu notenda starfsendurhæfingar og með hvaða hætti best er að aðstoðað einstaklinga sem falla út af vinnumarkaði vegna heilsubreysts og eru á leið í nám eða starf á ný.

Hlutverk náms- og starfsráðgjafar í starfsendurhæfingu

Hinar öru þjóðfélagsbreytingar kalla á aukna þörf fyrir náms- og starfsráðgjafa og um leið þrýsting á að þeir finni leiðir til að mæta auknum kröfum og vera í takt við breytta tíma, ekki síst fyrir þá sem falla út af vinnumarkaði vegna heilsubreysts og eiga erfitt með að fóta sig á vinnumarkaðinum (Patton og MacMahon, 2006). Með fjölgun öryrkja og langtímaatvinnulausra einstaklinga og aðgerða sem miða að því að bæta stöðu þeirra og þátttöku á vinnumarkaði verður hlutverk náms- og starfsráðgjafa ennþá þarfara og mikilvægara.

Talið er að náms- og starfsráðgjöf skipti máli fyrir ígrundað náms- og starfsval því með henni er lagður grunnur að starfsferli einstaklingsins og hún er mikilvæg fyrir þá sem þurfa að leita lausna ef vandi steðjar að í námi eða starfi (Menntamálaráðuneytið, 2007). Ráðgjöfin getur aðstoðað einstaklinginn við að

vinna úr upplýsingum og endurskipuleggja starfsferilinn m.a. vegna breytinga á vinnumarkaði, atvinnumissis eða breyttra heilsufarslegra aðstæðna. Á þann hátt getur náms- og starfsráðgjöf mögulega virkað sem fyrirbyggjandi og eflandi þáttur í starfsendurhæfingu.

Starfsráðgjafinn verður að vera hæfur til að kenna ráðþeganum að tileinka sér sveigjanleika og aðlögunarhæfni fyrir starfsferilinn (Krumboltz og Henderson, 2001; Savickas, 2004). Starfsmenn verða sjálfir að skipuleggja starfsferil sinn, þeir skipta oftast um starf, eru verktakar sem búa yfir sérþekkingu en um leið starfs- og aðlögunarhæfni (Savickas, 1997). Nú á tímum er minni hollusta milli fyrirtækja og launþega en áður og fleiri starfsmenn ráðnir tímabundið eða sem ráðgjafar (Sharf, 2002). Starfsferillinn tekur mið af þörfum einstaklingsins og fjölskyldunnar en ekki vinnustaðarins. Gildi einstaklingsins á að ráða ferðinni í ákvörðunum er varða starfsval og viðmið um árangur eru huglæg en ekki í formi viðurkenninga frá vinnustaðnum (Hall, 2004). Einstaklingurinn þarf nú meira en nokkru sinni fyrir að hugsa um starfshæfni (e. employability) sína til þess að vera fær um að viðhalda þekkingu sinni og koma henni á framfæri á vinnumarkaðnum. Almennt má segja að starfshæfni feli í sér getuna að fá vinnu, halda henni og bæta við sig kunnáttu í starfi og vera fær um að kynna hana fyrir atvinnurekendum (Lindsay, 2005). Hann þarf að vera fær um að stýra eigin starfsframa og til þess þarf hann að þekkja sjálfan sig (Savickas, 2004).

Ráðgjafi sem vinnur með skjólstaðing í starfsendurhæfingu getur aðstoðað ráðþegann við að finna tilgang út frá eigin lífi og beina sjónum að starfsferli og starfsánægju í daglegu lífi þrátt fyrir breytta heilsufarslegar aðstæður (Savickas 1997). Ekki er lengur verið að aðstoða ráðþega við að taka eina stóra ákvörðun um starf, heldur taka lítil skref í átt að óskastöðu með tilliti til getu og um leið skoða ýmsa þætti sem geta haft áhrif og taka þarf tillit til í heildarmyndinni (Krumboltz og Henderson, 2001). Einstaklingurinn er gerður ábyrgur fyrir flutningi að næsta áfanga og vandmál í því ferli eru skoðuð í tengslum við hann (Patton og MacMahon, 2006). Þannig kemur ráðþeginn með virkum hætti að endurhæfingunni og ákvörðunum um næsta skref á leið sinni í átt að nýjum eða breyttum starfsferli. Í leit að nýju leiðum við að aðstoða ráðþega hafa margir náms- og starfsráðgjafar snúið sér að ráðgjöf í anda hugsmíðahyggjunnar (Patton og MacMahon, 2006).

Með hugsmíðahyggju er átt við að hver einstaklingur hafi sína einstöku sýn á umhverfi sitt í gegnum persónulega og félagslega hugsmíð. Vinnan með ráðþeganum lýtur að því að sjá hvernig samskipti hans við samfélagið hafa mótað hann og haft áhrif á hvernig hann túlkar heiminn (Savickas, 2004). Ráðgjafasambandið einkennist af gagnkvæmri virðingu þar sem ráðþeginn er virkur þátttakandi í ráðgjafarferlinu og ráðgjafinn vinnur að því að koma á gagnvirku sambandi. Í sameiningu reyna þeir að koma auga á þann veruleika sem ráðþeginn hefur byggt upp í gegnum reynslu sína. Ráðþeginn mótast og endurmótast raunveruleikann í gegnum samræður sínar við ráðgjafann, en þær eru undirstöðuatriði í sköpun á merkingu og þekkingu. Þekking er mótuð í gegnum þessar samræður sem fela í sér mótun og endurmótun raunveruleika ráðþegans þar sem hann reynir að finna nýja stefnu og setja sér ný markmið sem samræmast lífsgildum hans (Patton og McMahan, 2006). Ráðgjafinn aðstoðar svo ráðþegann við að finna þráð í sögunni sem hjálpar honum að taka stefnu í átt að óskastöðu (Brott, 2004; Savickas, 2004). Það er nauðsynlegt fyrir einstaklinginn að búa yfir þeirri færni að geta lagað sig að breyttum aðstæðum í lífi sínu, hvort heldur vegna breytinga á starfsgetu eða annara lífsviðburða sem hann þarf að takast á við. Starfsþróun og starfsferill þeirra sem það geta verður ánægjulegri og þeir eru líklegri að ná takmarki sínu (Vondracek og Porfeli, 2001).

Með tilkomu hugsmíðahyggjunnar þurfa starfsráðgjafar að endurmeta þær hefðbundnu leiðir sem hingað til hafa verið notaðar í ráðgjöf og færa sig nær áherslum í túlkunarfræði til að koma til móts við þarfir skjólstæðinga sinna (Patton og McMahan, 2006). Þannig skapast ný vídd ráðgjafar sem leggur áherslu á skapandi aðferðir, frásagnir, spurningatækni, virkni ráðþegans og samband ráðgjafa og ráðþega (Amundson, 2006).

Mark Savickas (1997) hefur þróað kenningu sína „The Career Construction Theory” sem byggir á hugmyndum hugsmíðahyggjunnar. Náms- og starfsferill einstaklingsins er metinn út frá huglægum sjónarhóli og reynt að sjá hvers konar mynstur, úr fortíð, nútíð og framtíðarvæntingum, liggur í þeim störfum sem hann hefur valið sér. Ekki er verið að horfa á þann fjölda starfa sem hann hefur unnið við, heldur að þessi náms- og starfsferill geti varpað ljósi á ákveðna starfshegðun sem hefur ákveðna merkingu fyrir hann og aðstoðað hann við að móta starfsferil sinn (Savickas, 2004). Kenning hans gæti lagt grunn að

gagnlegri nálgun í náms- og starfsráðgjöf í starfsendurhæfingu þar sem ráðþeginn er aðstoðaður við að byggja upp sjálfsmynd og sjálfstraust til að gera honum kleift að takast á við breytingar á náms- og starfsferli hans í kjölfar veikinda eða annara lífsviðburða. Savickas nefnir að þeir ráðgjafar sem nota kenningar hugsmíðahyggjunnar í starfsráðgjöf hlusti eftir þremur meginþáttum í frásögn ráðþegans, því þeir hjálpi til við að skilja starfsferil hans. Þessir þættir eru starfslegur persónuleiki (e. Vocational Personality), starfsaðlögunarhæfni (e. Career Adaptability) og lífþemu (e. Life Themes) því með þeim getur einstaklingurinn markað sér framtíðarstefnu varðandi nám og störf (Savickas, 2004).

Savickas byggir kenningu sína á vissan hátt á fræðum eldri fræðimanna í náms- og starfsráðgjöf eins og Parsons, Holland og fleiri. Þar var áherslan á að para saman persónueinkenni fólks við umhverfi við hæfi, en hann útfærir hana á annan hátt. Markmið hans er að átta sig á vissum einkennum í fari einstaklingsins sem geti hjálpað til við að lesa í hvaða persónulega merking búi að baki náms- og starfsvali hans og finna út hvaða merkingu hann leggur í störf sín og hvernig honum tekst að aðlagast þeim (Savickas, 2004).

Starfsaðlögunarhæfni er hugtak sem vísar til þess hvernig einstaklingurinn lagar sig að starfsumhverfi sínu, hvernig hann tileinkar sér nýja þekkingu og færni og hvernig hann tekst á við breytingar og kröfur vinnumarkaðarins. Savickas nefnir fjóra þætti sem hann telur mikilvæga fyrir starfsaðlögunarhæfni einstaklingsins. Það er fyrst að nefna væntingar (e. concerned) hans til eigin starfsferils, en það er huglægt ferli sem varpar ljósi á sjálfsmynd einstaklingsins. Í öðru lagi er það starfsferilstjórn (e. control), það að einstaklingurinn finni að hann sé ábyrgur fyrir eigin starfsferli. Í þriðja lagi er það forvitni (e. curiosity) sem lýsir sér í að hann kannar hugmyndir sínar um störf og starfsmöguleika sína. Fjórði og síðasti þátturinn er sjálfstraust (e. confidence) þar sem einstaklingurinn þarf að takast á við ákvarðanir sem tengjast náms- og starfsvali hans og trú hans á eigin færni til þess (Savickas, 2004).

Lífþemu gegna því hlutverki að koma auga á hvaða merkingu einstaklingurinn leggur í líf sitt og störf. Savickas segir að hver og einn einstaklingur hafi ákveðin tilgang og ákveðna sögu að segja sem hefur ákveðinn þráð. Ráðgjafar sem vinna í anda hugsmíðahyggjunnar nota þennan þráð til að

vefa saman hluta eða heild sem mynda þemu í lífssögu einstaklingsins, finna merkingu og tengja við umhverfi hans og finna límið sem heldur þessu saman (Savickas, 1997).

Hugmyndir Savickas (2004) gera ráð fyrir að náms- og starfsráðgjafinn hlusti á sögu ráðþegans þar á meðal sögur hans af styrkleika, seiglu, árangri, draumum og markmiðum án þess að missa sjónar á vandamálinu. Hann þarf að hvetja ráðþegann og aðstoða hann við að undirbúa breytingar sem hann stendur frammi fyrir en einnig aðstoða hann við að vinna úr tilfinningum sem fylgja atvinnumissi eða breytingum á atvinnu eins og t.d. sorg, fjárhagsáhyggjum og áhyggjum af endurmenntun eða endurhæfingu. Savickas telur nauðsynlegt fyrir farsælt náms- og starfsval einstaklingsins að hann finni tilgang og merkingu með því fyrir sjálfan sig, að hann þekki áhuga sinn, hafi sterka sjálfsmynd og búi yfir aðlögunarhæfni, hafi hann þetta ætti honum ekkert að vera að vanbúnaði.

Vinna í anda hugsmíðahyggjunnar hvetur starfsráðgjafann til að skilja og umbera menningarlegar aðstæður sem ráðþeginn lifir og starfar við. Einnig hvetur hún hann til að velta fyrir sér hvernig hans eigin hugsmíð og skilningur á starfsferli er og hvort hann þurfi að endurbyggja hlutverk sitt í því ferli (Watson, 2006).

Í þessu rannsóknarverkefni „*Með byr undir báða vængi; upplifun kvenna sem lokið hafa starfsendurhæfingu*” verður leitað svara við spurningunni: „*Hver er staða kvenna sem fallið hafa út af vinnumarkaði vegna heilsubreysts og hafa farið í starfsendurhæfingu ?*” Með þessa meginspurningu að leiðarljósi var leitast við að svara eftirfarandi spurningum:

- ✓ Hvernig hefur starfsferill þessara kvenna mótast?
- ✓ Hver eru árhif starfsendurhæfingar á sjálfsmynd þessara kvenna?
- ✓ Hvaða áhrif hefur skert vinnufærni og eða brottfall af vinnumarkaði á þessar konur?
- ✓ Hvert er mat kvennanna við lok starfsendurhæfingar á eigin starfshæfni?
- ✓ Hver er upplifun kvennanna þegar þær koma aftur inn á vinnumarkaðinn að lokinni starfsendurhæfingu?

Aðferð

Markmið þessarar rannsóknar er að varpa ljósi á stöðu og reynslu nokkurra kvenna sem féllu út af vinnumarkaði vegna heilsubrestra, hafa lokið starfsendurhæfingu og eru að feta sig inn á vinnumarkaðinn á ný. Ákveðið var að beita eigindlegri rannsóknaraðferð, en samkvæmt þeirri rannsóknarhefð reynir rannsakandinn að skilja hvaða merkingu einstaklingar leggja í líf sitt og aðstæður en einnig miðar aðferðin að því að líta á einstaklinga, aðstæður og umhverfi í heilðrænu samhengi (Bogdan og Biklen, 2003; Flik, 2006). Þá gefur eigindleg aðferðafræði rannsakandanum kost á að skoða viðfangsefnið ofan í kjölinn og fá ítarlegar upplýsingar og dýpri skilning á viðfangsefninu en jafnframt er mikilvægt að hann leggi eigin viðhorf og gildi til hliðar (Bogdan og Biklen, 2003; Sigurlína Davíðsdóttir, 2003).

Nokkrar tegundir af rannsóknaraðferðum eru til innan eigindlegra rannsóknarhefða. Í þessari rannsókn verður notast við aðferð fyrirbærafræðinnar (phenomenological study) en henni er ætlað að auka skilning á mannlegum fyrirbærum, hvernig einstaklingar lýsa lífaðri reynslu sinni og hvaða merkingu fyrirbæri, hugtök eða atburðir hafa haft á líf þeirra. Þessi aðferð hentar vel til að veita innsæi inn í heim þeirra sem hafa orðið fyrir mótlæti í lífinu, hvort heldur vegna veikinda, slysa eða annars álags (Bogdan og Biklen, 2003; Sigríður Halldórsdóttir, 2003).

Í rannsókninni voru tvær aðferðir notaðar við gagnaöflun, viðtöl þar sem rannsakandinn leggur áherslu á að finna kjarnann í upplifun einstaklinga sem hafa reynslu af sama fyrirbærinu og þátttökuathugun. Með þátttökuathugun kemst rannsakandinn inn í innsta hring og getur bæði verið rannsakandi og þátttakandi og séð hið venjubundna og hversdagslega atferli á vettvangi (Flik, 2006) og um leið öðlast betri skilning og innsýn í stöðu einstaklinga sem hafa lokið starfsendurhæfingu. Þessar aðferðir henta viðfangsefninu vel þar sem hægt er að haga viðtölunum eftir hverjum þátttakanda og hans ólíku aðstæðum, upplifunum, reynslu og skoðunum ásamt því að komast í innsta hring, falla í hópinn og um leið skoða vettvanginn innanfrá með augum gestsins. Í báðum tilfellum er unnið úr

gögnunum á skipulegan og reglubundinn hátt og eru trúnaður og fagmennska haft að leiðarsljósi (Wolcott, 2001).

Þátttakendur

Þar sem ætlunin var að skoða stöðu kvenna sem hafa lokið starfsendurhæfingu og eru komnar eða eru á leið inn á vinnumarkaðinn eða í áframhaldandi nám að henni lokinni, voru þátttakendur valdir úr þeirra hópi (markvisst úrtak). Einnig var rætt við verkefnisstjóra Starfsendurhæfingar Norðurlands sem hefur reynslu af því að vinna með einstaklinga sem koma í starfsendurhæfingu.

Þátttakendur voru fundnir með aðstoð verkefnisstjóra Starfsendurhæfingar Norðurlands en hann hafði tekið vel í samvinnu vegna verkefnisins. Hann hafði samband við fyrrum skjólstaðinga sína sem uppfylltu skilyrði rannsóknarinnar, kynnti hana fyrir þeim og kannaði áhuga þeirra á að taka þátt. Í framhaldi af því hafði ég samband við þær konur sem höfðu áhuga og við mæltum okkur mót.

Lykilþátttakendur eru sex konur á aldrinum 23-50 ára. Þær hafa allar lokið starfsendurhæfingu hjá BYR á norðurlandi og eru ýmist í námi, komnar út á vinnumarkaðinn eða að hefja atvinnuleit. Við val á viðmælendum mínum hafði ég í huga að þær gætu horft um öxl og metið stöðu sína fyrir og eftir starfsendurhæfingu. Þær hafa átt við mismunandi veikindi að stríða en voru allar greindar með stoðkerfis- og/eða þunglyndissjúkdóma. Þær höfðu litla skólagöngu að baki áður en þær fóru í starfsendurhæfinguna og höfðu áður verið í störfum sem teljast til hefðbundinna kvennastarfa og/eða stundað erfiðisvinnu. Til að halda trúnaði við þátttakendur var notast við tilbúin nöfn og þess gætt að ekki kæmu fram upplýsingar sem rekja mætti til þeirra eða orðið til þess að hægt væri að þekkja þá.

- ✓ Hanna er um fertugt. Hún er fráskilin, móðir tveggja barna og er komin í sambúð. Hún hefur séð um barnauppeldi og rekið heimili. Hún hefur unnið við margvísleg störf hér heima og erlendis, meðal annars við heildsölu, sölumennsku, heimilishjálp, fiskeldi, verslunarstörf, liðveislu og skrifstofustarf. Hanna er með mikla bakverkjasögu og þjáist af vefjagigt.

- ✓ Signý er 50 ára. Hún er gift og á fimm börn. Signý hefur séð um heimili og barnauppeldi, unnið meðal annars við fiskvinnslu, í gróðrastöð, sláturhúsi og þvottahúsi. Hún er með mikla vöðvabólgu og var greind með vefjagigt og slitgigt.
- ✓ Jóna er rúmlega tvítug. Hún er í sambúð og er barnlaus og hefur búið víða um land. Hún hefur unnið margvísleg störf aðallega við þjónustustörf á veitingahúsum en einnig verið sendill, við afgreiðslu, í verksmiðju, við sveitastörf og unnið við úthringingar. Jóna þjáist af ofsakvíða og þunglyndi.
- ✓ Guðrún er á fertugsaldri. Hún er fráskilin og einstæð móðir tveggja unglinga. Hún hefur séð um barnauppeldi og rekið heimili. Hún hefur unnið í frystihúsi, sjoppum, verslunum, á hóteli, við sjómennsku og á veitingastað. Hún hefur átt við margvísleg veikindi að stríða og var greind með vefjagigt og slitgigt og hefur fundið fyrir þunglyndi.
- ✓ Halldóra er rúmlega fertug. Hún er gift og móðir þriggja barna. Hún hefur séð um barnauppeldi og heimili. Halldóra hefur unnið við sveitastörf, við fiskvinnslu, við heimilishjálp og skúringar, verslunarstörf, verksmiðju, prentsmiðju og á sambylí fyrir fatlaða svo fátt eitt sé nefnt. Hún þjáist af vefjagigt, öðrum langvinnum sjúkdómi og hefur fundið fyrir þunglyndi.
- ✓ Þóra er rúmlega tvítug. Hún er í sambúð og barnlaus. Þóra flutti ung að heiman og hefur unnið víða um land við margvísleg störf. Hún hefur starfaði á elliheimili, við verslunar- og þjónustustörf, í fiskvinnslu, við hótelstörf, á veitingarhúsi og í sláturhúsi. Þóra er með slæma heilsufarssögu, bakverkjasögu og var greind með þunglyndi.

Þátttakendur í hópefli hjá Starfsendurhæfingu Norðurlands

Þátttökuathugun fór fram á Akureyri hjá Starfsendurhæfingu Norðurlands. Ég fékk að sitja í hópefli hjá þátttakendum sem voru að ljúka sínum fyrsta hluta (1/2 vetur) í starfsendurhæfingu. Verkefni fundarins var að líta yfir farinn veg og upplýsa þá um framhald verkefnisins næsta vetur. Þátttakendur á fundinum voru 10 manns, einn karlmaður og níu konur, auk hópstjóra og mín. Ástæðan fyrir því að ég valdi þennan hóp var til þess að ég gæti áttað mig á fyrrverandi stöðu lykilþátttakenda minna og þeim breytingum sem þeir hugsanlega hafa gengið í gegnum.

Ég sat á fundinum í tæpa þrjá tíma og tók þátt í umræðum með þeim. Þátttakendur tjáðu sig um upplifun sína á verkefninu og hvernig þeim gekk þetta fyrsta ár. Umræður gengu á milli manna og voru ýmis mál rædd, rifjað upp, hlegið en einnig grátið þegar talið barst að erfiðari upplifunum.

Frásagnir og umræður fólksins gáfu góða mynd af upplifun þess af því að vera á örorku- eða endurhæfingarlífeyri og hvernig það er að stíga fyrstu skrefin í starfsendurhæfingu

Framkvæmd

Með viðtölunum var lögð áhersla á að safna lýsandi gögnum sem koma frá konunum sjálfum en hlutverk rannsakandans er að reyna að skilja veröldina út frá sjónarhorni þeirra. Uppbygging viðtalanna fellur að frásagnarviðtali (narrative interview) en þau eru aðallega notuð í rannsóknum á lífsferli fólks þar sem viðmælandi er beðinn að segja frá ákveðnum þáttum í lífi sínu, sem í þessu tilviki eru aðstæður kvenna sem féllu út af vinnumarkaði vegna veikinda, fóru í starfsendurhæfingu og eru komnar í skóla eða á vinnumarkaðinn á ný (Bogdan og Biklen, 2003; Flik, 2006). Áhersla var lögð á að afla gagna um reynsluheim þessara kvenna samkvæmt kenningu Mark Savickas (2004) með áherslu á starfsferil, starfsaðlögun (career adaption) og mat þeirra á eigin starfshæfni (employability) að lokinni starfsendurhæfingu. Sú aðferðarfræði sem notuð er við framkvæmd frásagnarviðtals gefur kost á að hafa viðtölin lauslega skipulögð (semi structured) og var sá háttur hafður á í þessari rannsókn. Viðtalsrammi var hannaður og notaðar opnar spurningar sem hafðar voru til hliðsjónar ef á þurfti að

halda og gert ráð fyrir sveigjanleika svo viðmælandinn gæti haft áhrif á framvindu (Flik, 2006).

Tekið var eitt viðtal við alla lykilþátttakendur og voru öll viðtölin tekin á norðurlandi í maí og júní árið 2007. Hvert viðtal tók mislangan tíma, frá 45 mínútum upp í 85 mínútur. Viðtölin voru tekin upp með stafrænu upptökutæki og síðan afrituð frá orði til orðs.

Ein þátttökuathugun var gerð í lok júní 2007 og voru þær upplýsingar sem þar var aflað skráðar niður strax að henni lokinni. Verkefnisstjóri Starfsendurhæfingar Norðurlands gaf mér leyfi til að taka þátt í hópefli hjá skjólstæðingum sínum, að fengnu samþykki þeirra, til að fá nánari innsýn í líðan og stöðu einstaklinga sem voru í starfsendurhæfingu. Tilgangur minn með því var að athuga hvort það sem þar fór fram styddi við það sem fram kom í viðtölum mínum við lykilþátttakendur. Þátttökuathugunin tók þrjá klukkutíma.

Leitað var eftir upplýstu samþykki þátttakenda og sótt um leyfi fyrir rannsóknina til Persónuverndar sem veitti góðfúslega leyfi.

Skráning og úrvinnsla gagna

Við gagnagreiningu voru gögnin afrituð og greind samkvæmt nálgun grundaðrar kenningar (e. grounded theory approach) en frásagnarferlið hentar vel fyrir hana. Það felur í sér að samhliða afritun fór fram grunngreining sem felst í athugasemdum rannsakanda. Eftir að frumgreining og afritun hafði farið fram var textinn kóðaður, fyrst með opinni kóðun þar sem leitað var eftir mikilvægum þáttum í efninu og síðan markvissri kóðun þar sem farið var í gegnum gögnin, þau marglesin með ákveðin þemu í huga (Bogdan og Biklen, 2003; Flik, 2006). Þá voru helstu atriði tekin saman og skrifuð um þau minnisblöð. Þannig var smám saman dregið fram úr gögnunum það sem þátttakendur áttu sameiginlegt og/eða var lýsandi fyrir líf og reynslu þessara kvenna og veitti innsýn og skilning á aðstæðum þeirra. Rannsóknargögn urðu um 240 blaðsíður við lok gagnaöflunar og niðurstöður byggja á greiningu þessara gagna.

Siðferðisleg álitamál

Í fyrirbærafræðilegri rannsókn er áhersla lögð á að rannsakandinn leggi fyrirframhugmyndir og reynslu til hliðar til að geta skilið reynslu og sjónarhorn

Þátttakenda á hlutlausan hátt. Þess vegna finnst mér rétt að gera grein fyrir stöðu minni í þessari rannsókn. Ég hef sjálf nokkra reynslu af því að vera langveik, falla af vinnumarkaði, fara í endurhæfingu og koma í kjölfarið aftur út á vinnumarkaðinn. Þegar hópstjóri Starfsendurhæfingar Norðurlands kynnti rannsóknina fyrir þátttakendum og óskaði eftir samstarfi við þá sagði hann þeim um leið frá reynslu minni. Það hafði eflaust áhrif og gerði það að verkum að ég fékk strax viðurkenningu, trúnað og traust innan þátttökuhópsins og lykilþátttakenda sem voru tilbúnir að ræða við mig á mjög einlægum og opinskáan hátt um reynslu sína. Án efa hefur reynsla mín gert það að verkum að ég hafði óljósar hugmyndir um reynsluheim viðmælenda minna og mótaði það því spurningar mínar í viðtalsramma rannsóknarinnar.

Takmarkanir rannsóknarinnar geta sprottið af ofangreindum þáttum, þar sem erfitt getur verið að gæta hlutleysis þegar málefnið snertir að einhverju leyti eigin reynsluheim og jafnframt ef rannsakandi nær góðum tengslum við viðmælendur.

Niðurstöður

Í þessum kafla verður greint frá helstu rannsóknarniðurstöðum gagnagreiningarinnar og eru þær settar fram eftir meginþemum sem fram komu. Helstu þemun eru: *Tilviljanakenndur starfsferill*, þar er áhersla lögð á að skoða hvernig starfsferillinn hefur mótast og hvað einkennir hann. *Heilsubrestur og afleiðingar hans*, þar sem brottfall þátttakenda af vinnumarkaði er kannað og hvaða áhrif það hafði á sjálfsmynd þeirra. *Áhrif starfsendurhæfingar* eru skoðuð og varpað ljósi á þátttöku kvennanna í henni og hvaða breytingar þær gengu í gegnum.

Eins og áður hefur komið fram er aðferð fyrirbærafraeðinnar (phenomenological study) notuð í þessari rannsókn. Er henni ætlað að auka skilning á mannlegum fyrirbærum og hvernig einstaklingar lýsa reynslu sem þeir hafa upplifað. Því verður í umfjölluninni um hvert þema, lífshlaup þátttakenda gerð skil, því það fléttast saman við frásögn þeirra á mjög kerfisbundinn hátt.

Tilviljanakenndur starfsferill

Starfsferill kvennanna einkennist af því að þær fóru ungar að heiman, byrjuðu allar að vinna við lok grunnskóla og hafa starfað mjög víða við hin ólíkustu störf eða eins og fram kemur í orðum Halldóru: „Ég var að vinna alltaf, vann frá blautu barnsbeini.” Starfsval þeirra fór eftir framboði starfa á vinnumarkaði en ekki áhuga þeirra á viðkomandi starfi „heldur vegna þess að það var laust og það vantaði fólk í vinnu.” Guðrún sagði að það hefði ekki skipt sig máli hvar hún fengi vinnu: „Ég sótti og sótti um.” Aðspurð um starfsval sitt segir Signý:

...ég bara sótti um það sem var fyrir hendi, eins og hér til dæmis, það er ekkert mikið að hafa hér af vinnu. Þetta var allt saman erfiðisvinna, sláturhúsið, fiskverkunin, gróðrastöðin og allt þetta.

Hanna hefur svipaða sögu að segja um sitt starfsval:

...það var bara ekkert annað í boði, maður tók bara það sem maður þurfti, peningalega séð, þetta var ekkert annað, þetta var ekkert óskastarf.

Mörg starfanna sem þær unnu við voru þeim líkamlega erfið og reyndu mikið á þær. Í máli Hönnu kom fram að „þetta voru bara verkamannastörf, þetta

voru erfið störf en maður er nagli og bara gerir hlutina.” Það kemur fram að þær hikuðu ekki við að taka þessi störf að sér þrátt fyrir að vera farnar að finna til í „skrokknum” vegna þess að það var „góður mórall og skemmtilegt að vinna þarna.” En eftir því sem tíminn leið fór „heilsan að gefa sig,” vinnan varð þeim erfiðari og úthaldið ekki það sama, en þó mættu þær í vinnu, þrátt fyrir að vera „undirlagðar að verkjum.” Sem dæmi um þetta segir Signý:

Þegar ég hugsa til baka þá bara skil ég ekki hvernig ég gat þetta, ég skil bara ekki hvernig maður komst á fætur, stundum þá velti ég mér fram á gólf og varð að bíða í smástund til að komast á lappir, bara að maður skyldi gera þetta.

Guðrún segist alltaf hafa verið í „verkamannavinnu, erfiðisvinnu” og að það hafi gengið ágætlega:

...þannig en ég hef alltaf þurft að, bara frá því ég var ung að harka af mér vegna verkja.

Eins og fram hefur komið sóttu viðmælendur mínir í þau störf sem „voru laus” en ekki í störf sem þá langaði að vinna við. Konurnar eru mjög meðvitaðar um menntunarleysi sitt og um leið takmarkaða möguleika í starfsvali. Lítið sjálfstraust gerir það einnig að verkum að þær hafa ekki treyst sér til að sækja í störf sem vakið hafa áhuga þeirra og endurspeglast þetta í orðum Signýjar þegar hún ræðir þessi mál: „Svo náttúrulega þegar maður er ómenntaður, þá var maður náttúrulega bara alltaf í skítadjobbi, þannig séð.” Þetta kemur einnig fram hjá Guðrúnu: „Bara, engin menntun, bæði engin menntun og lítið sjálfstraust.” Þær virðast ekki vera meðvitaðar um hvernig þær geti nálgast „önnur” störf eins og kemur fram hjá Jónu: „Ég veit ekki hvað maður ætti að gera til að fá hina vinnuna.” Þarna vísar hún í „hina” vinnuna sem er henni svo fjarlæg en samt hugleikin. Í máli Halldóru kemur þetta einnig fram þegar rætt er um „hinar vinnurnar” en þá segir hún:

Það var ekki annað í boði fyrir mig, það voru auglýst störf [sem] ég taldi mig ekki eiga séns í og datt ekki í hug að sækja um léttari vinnu því ég hafði ekki menntun. Það var verið að auglýsa eftir starfskrafti á skrifstofu þarna og svona og svona og svona, en mér fannst ég aldrei hafa rétt á að sækja um ... með enga menntun.

Flestir viðmælenda minna hafa sótt um störf og fengið höfnun. Það kemur fram í máli kvennanna að þær upplifa hana á misjafnan hátt, sumum er sama á meðan aðrar tóku það nærri sér. Halldóra hefur einu sinni fengið höfnun og sækir því ekki um þær stöður sem hún veit að hún á takmarkaða möguleika á að fá. Þóra hefur oft fengið synjun og tekur því á annan hátt en Halldóra og segir:

...þá var mér eiginlega alveg sama, já ég fékk oft synjun og ég meina það, það eru fleiri vinnur að fá annars staðar. Þannig að það breytti engu fyrir mig, ég var ekkert að leita að neinu ákveðnu. Bara þar sem fólk vildi hafa mig, það breytti engu hvort ég fengi synjun eða ekki.

Það hefur sjálfsagt heilmikið að segja um ólík viðhorf þeirra að Halldóra er kvænt með fjölskyldu og börn á skólaaldri á meðan Þóra er í sambúð og barnlaus og telur sig því ekki eins bundna af heimabyggðinni. Signý sótti ekki um starf þar sem hún taldi sig ekki eiga „séns“ og sótti aðeins um þar sem hún vissi að hún kæmi til greina:

...það vantar alltaf í þessi drulludjobb, æ það er ljótt að segja þetta en einhver verður að gera þetta.

Það sama kom fram í hópeflinu hjá *Starfsendurhæfingu Norðurlands (SN)*. Þátttakendur sóttu í þau störf sem kröfðust engrar menntunar, þeir voru allir með grunnskólapróf og einn með próf í iðngrein. Í umræðunum kom fram að fólkið hafði starfað mjög víða, við verslun, þjónustu og almenna verkamannavinnu.

Brotið bakland og viðhorf til náms

Í viðtölunum kemur fram að konurnar fóru allar ungar að heiman, hófu sambúð og flestar eignuðust börn. Flestar fóru vegna aðstæðna á æskuheimilinu þar sem þær bjuggu ekki við hefðbundið fjölskyldumynstur, foreldrar þeirra voru fráskildir eða höfðu aldrei verið í sambúð. Þeir voru komnir með nýjan maka og þær höfðu eignast ný systkini. Jóna lýsir því þannig að hún eigi „helling af hálf systkinum og stjúp systkinum og einhverjum hliðarsystkinum“ sem hún segist aldrei hafa „tölu á.“ Þær bjuggu ýmist hjá föður eða móður allt eftir því hvort hafði forræði yfir

þeim og þær fluttu oft á milli landshluta. Jóna segir að hún sé frekar „flókin“ þegar hún er spurð hvaðan hún komi:

Ég ólst aðeins upp [fyrir] vestan og aðeins upp að [fyrir] sunnan og svo aðeins hér fyrir norðan. Ég hef aldrei átt heima í lengri tíma fyrir austan. Það er eini landshlutinn sem ég hef látið vera. Annars hef ég átt heima allsstaðar og verið alin upp hingað og þangað, ég á engan svona heimabæ, en mér finnst Akureyri farin að vera svona minn heimabær því ég hef átt heima hér lengst, annars er þetta bara út um allt.

Þegar rætt var um ástæðu þess að þær fóru svona ungar að heiman (15-17 ára) var drykkja eða neysla foreldra meðal annars nefnd sem ástæða brottflutningsins. Ósamkomulag eða „heimiliserjur“ voru einnig nefnd sem ástæður þess að þær töldu sig ekki geta búið lengur heima í foreldrahúsum. Halldóra segir að hún hafi „flúið að heiman“ og verið „þeirri stund fegnust“ þegar hún komst þaðan. Signý og Þóra nefndu að þar sem þær voru aldar upp í sveit var „ekkert annað en fara að heiman“ þegar gunnskóla lauk og fara í framhaldsnám eða að vinna. Guðrún nefndi að hún hafi alltaf átt stuðning foreldra sinna en hún hefði kynnst manni mjög ung og byrjað að vinna og búa „og spáði ekkert í nám og hafði engan áhuga.“

Það vekur athygli að allir viðmælendurnir koma inn á skólagöngu sína án þess að sérstaklega hafi verið spurt um hana. Það kom fram að konurnar höfðu farið að vinna vegna þess að upplifun þeirra af skólagöngunni gaf ekki tilefni til frekara náms og þær voru neikvæðar út í skólann. Þær nefna flestar að þær hafi átt við námsörðugleika að stríða en ekki fengið aðstoð við hæfi, hvorki heima né í skólanum og nefna skrifblindu og lesblindu sem helsta vandamálið, eða eins og Hanna kemst að orði:

Ég kom illa út úr barnaskóla með nám sko og ég segi það alltaf [núna] að þegar ég eldist að ég hafi verið haldin ákveðinni dyslexíu sem þá var ekki uppgötvuð og það gerði manni erfiðara fyrir.

Guðrún upplifir þetta á svipaðan hátt og lýsir vanlíðan sinni gagnvart skólanum á þessa leið:

Mér leið alltaf illa í skóla, mér gekk alltaf illa, ég þurfti að hafa mjög mikið fyrir hlutunum og ég bara átti erfitt með að læra, náði engu vel og

gekk mjög illa með allt og ég var bara mjög neikvæð út í skólakerfið ...þannig.

Það kemur einnig fram að þessi neikvæða reynsla er tilkomin vegna „eineltis“ sem sumar þeirra lentu í, bæði sem gerendur og þolendur, að hafi orðið til þess að þeim „leið illa í skólanum“ og þær „langaði bara ekki neitt“ í áframhaldandi nám. Þegar Hanna hugsar til baka líkir hún þessu við „stríð“ og að „barnæska“ hennar hafi verið „strögl.“

Flutningur milli landshluta hefur haft mikil áhrif á skólagöngu þeirra sem fluttu oft og nefna þær „nokkra skóla“ sem þær sóttu á skólagöngunni. Jóna lýsir því hvernig hún „flakkaði“ á milli grunnskóla og að grunnskólagöngu lokinni skipti hún um framhaldsskóla eftir því hvar hún bjó á landinu og kláraði „ekki neitt.“ Þetta er hægt að túlka á þann hátt að henni finnist hún ekki hafa áorkað neinu þann tíma sem hún var í framhaldsskóla af því að hún er ekki komin með „neitt próf.“ Þær sem hófu nám í framhaldsskóla voru stefnulausar í námsvali sínu og „flæktust um“ innan skólans. Í máli Þóru kemur fram að hún var að „gera þetta fyrir foreldrana“ en ekki sjálfa sig. Hanna fór í framhaldsskóla við lok grunnskólans en „hafði ekki tíma fyrir skólann“ eða eins og hún sagði:

...já það var allt í lagi með það, en mér fannst ég þurfa að gera svo margt, ég þurfti að vinna og mér fannst ég þurfa gera svo margt og ég hafði ekki tíma til að sitja og læra og það hentaði mér bara ekki á þeim tíma.

Það má velta fyrir sér hvað æska og uppvöxtur hafa með starfsferilinn að gera. Það er augljóst í samræðum mínum við þátttakendurna að aðstæður á þessum hluta æviskeiðsins hafði mikil áhrif á sjálfsmynd þeirra. Allar konurnar voru með slaka sjálfsmynd við lok grunnskólans og höfðu einnig misst trúna á eigin færni í námi. Sá stuðningur og öryggi sem ætti að vera öllum börnum sjálfsagður var ekki til staðar hjá flestum þeirra. Þær voru með brotna sjálfsmynd og lítinn eða engan áhuga á frekara námi og því lá beinast við að fara út á vinnumarkaðinn eða stofna fjölskyldu. Þær sem hófu framhaldsnám voru stefnulausar eða áhugalausar höfðu litla trú á eigin færni og hættu fljótlega í því námi og teljast því til brottfallsnemenda.

Brottfall kvennanna af vinnumakaði á sér langan aðdraganda. Svo virðist sem starfsferill þeirra á vinnumakaði hafi einkennst af frekar erfiðum störfum.

Þær byrjuðu allar að vinna mjög ungar, koma með brotna sjálfsmynd upp úr grunnskóla og ekki með áhuga á frekara námi. Starfsferill þeirra var tilviljanakenndur og stefnulaus auk þess sem heilsuleysi gerði vart við sig og kom niður á starfsgetu þeirra.

Í hópefli hjá SN kom fram að þátttakendum hafði almennt gengið illa í námi og þeir höfðu komið úr grunnskóla með brotna sjálfsmynd og litla trú á eigin færni. Þeir nefndu námsörðugleika og þá aðallega stærðfræði og höfðu litla trú á að þeir ættu eftir að stunda eitthvað nám, en það átti að byrja í haust á vegum starfsendurhæfingarinnar.

Heilsubrestur og afleiðingar hans

Allar konurnar sem ég ræddi við hafa einhverntíma á starfsferlinum unnið erfiðisstörf sem gengu nærri líkamlegri og andlegri heilsu þeirra. Þær unnu þangað til þær „gátu ekki meira“ eða „duttu út“ eins og þær orða það. Meirihluti viðmælenda minna hefur verið greindur með margvísleg heilsufarsleg vandamál. Konurnar eru allar nema ein greindar með stoðkerfissraskanir, flestar glíma við þunglyndi og nokkrar við aðra sjúkdóma.

Vefjagigt er algengust hjá þeim, en hún lýsir sér í útbreiddum verkjum og eymslum. Í frásögn þeirra má skilja að þær hafi þurft að berjast við sína eigin fordóma þegar kom að veikindunum. Guðrún segir frá því að áður en hún var greind með vefjagigt:

...leit ég rosalega mikið á þetta sem bæði aumingjaskap og ímyndun, eða þannig á margan hátt, af því að það var ekkert eitt að mér og ég þekkti þetta ekki, skyldi ekki af hverju ég fann til alls staðar.

Í máli Signýjar kom fram svipuð upplifun og hjá Guðrúnu þegar hún er greind með „þessa vefjagigt:”

Maður var náttúrulega alltaf með vöðvabólgu þegar maður var með krakkana litla, [það] var bara skýrt [sem] vöðvabólga og var það náttúrulega, maður gerði svo sem aldrei neitt í því. Búin að vera með mörg börn á handlegg og allt sem því fylgir og það var svo sem ekkert gert. Svo fór ég til læknis, fyrir svona 10-12 árum síðan og hann greindi mig með þessa vefjagigt.

Þegar Halldóra ræðir um sjúkdóm sinn við samferðafólk sitt fær hún ósjaldan að heyra athugasemdir eins og: „Vefjagigt? Er það ekki svona tíkusjúkdómur.”

Fólkið í hópeflinu hjá SN hafði mjög svipaða sögu að segja. Það átti við margvíslega sjúkdóma að stríða, aðallega stoðkerfissjúkdóma, vefjagigt og þunglyndi eins og lykilþátttakendur. Fólkið nefndi viðhorf samfélagsins til veikinda þeirra og einn þátttakandinn nefndi að það væri tvennt ólíkt að greinast með vefjagigt eða brjóska. Samfélagið samþykkti brjóska en vefjagigt færi í „ruslakistuna.”

Botninum náð

Hjá öllum konunum kemur að þeim tímamarki að heilsan „hrynur” eða þær „detta út” eins og þær nefna oftast. Konurnar upplifðu þetta tímabil í lífi sínu á mjög svipaðan hátt. Þær voru búnar að „keyra” sig áfram í vinnu eða taka „þetta á hörkunninni” eins og nokkrar nefna það. Þær duttu inn og út af vinnumarkaði og voru fjarverandi í lengri eða skemmri tíma. Í máli þeirra kemur fram að þær „rétt réðu við að mæta í vinnu” en þegar heim kom og fjölskyldan eða heimilsstörfin kölluð áttu þær „ekki eftir.” Þóra lýsir því svona:

...ég fór reyndar ekki alveg strax af vinnumarkaðnum þó að bakið hafi verið farið, en ég hélt áfram að mæta í vinnuna, þetta var bara að vakna fara í vinnuna og heim aftur, elda mat og sofa...ég sá enga framtíð fyrir mér.

Vinnan hafði áhrif á heilsuna og öfugt. Það kom sé ekki vel að vera með gigt og „standa í kulda í frystihúsinu” eða vera slæm í bakinu og vinna við „að bera þunga hluti upp og niður stiga.” Síendurteknar fjarverur frá vinnu bættu ekki samskipti á vinnustaðnum og Hanna segir frá reynslu sinni:

Ég var alltaf að glíma við bakveiki og var mikið frá vinnu oft á tíðum og það endaði með því að mér var sagt upp vinnunni, vegna þess að yfirmanni mínum fannst ég óþarflega mikið frá vinnu að ástæðulausu....

Þær glímdu einnig við eigin vanlíðan yfir heilsuleysinu og endurteknar fjarveru af vinnumarkaði, Hanna heldur áfram í þessari umræðu og segir:

...svo fæ ég aðra vinnu og allt í lagi með það, en svo bara ágerist aftur bakveiki mín, hún breytist ekki, hún er alltaf að ágerast þannig lagað. Ég

man það bara að mér fannst það sérstaklega leiðinlegt að ég var nýbyrjuð að vinna og þá fæ ég svo slæmt brjóska að ég var frá í mánuð eða sex vikur og mér fannst þetta alveg skelfilegt. Og það er það sem dregur alveg rosalega úr manni. Maður skammast sín fyrir það sem ekki sést utan á manni. Og það eitt og sér hefur rosalega neikvæð áhrif á sálarlíf manns.

Viðmælendur mínir höfðu allir gengið til lækna í lengri eða skemmri tíma. Afleiðingar af langvinnu heilsu- og vonleysi voru farnar að segja alvarlega til sín, eða eins og Halldóra segir:

Þetta var orðið eins og alkóhólisti á túr, svo komu góðir kaflar á milli, svo var tímabilið „að detta” orðið lengra en „góða tímabilið.”

Dæmigerðir dagar einkenndust af kvíða fyrir morgundeginum og hvort þær hefðu hann af. Hanna segir frá reynslu sinni:

...dæmigerður dagur í lífi mínu var ekki sérlega skemmtilegur, maður var alveg með kvíðahnút í maganum þegar maður vaknaði og þegar maður fór að sofa og ef maður nær að sofna og þú veist, það er alltaf eitthvað til að hafa áhyggjur af.

Viðmælendur mínir áttu það allir sameiginlegt að vera komnir í öngstræti andlega og líkamlega. Sjálfstraustið var í molum og sjálfsímynd mjög brotin. Þær voru að einangrast félagslega og tóku lítinn sem engan þátt í athöfnum samfélagsins. Þetta voru konur sem áður höfðu verið félagslyndar, hressar og kátar en voru núna komnar „undir sæng” og vildu „bara breiða upp fyrir haus.” Halldóra lýsir þessu svona:

...ég var kona sem var út um allt, heimsótti voða marga og var bar eins og ég vil meina, ofvirk... í starfi og félagslega, heimsækja vini og kunningja. Ég var bara hætta að fara út, algjörlega. [...] Ég var komin á botninn, ég hafði engu að tapa, botninum var náð þarna og mér var orðið nákvæmlega sama hvort ég vaknaði upp daginn eftir.

Jóna lýsir ástandi sínu á þessum tíma þannig að hún hafi „aldrei farið út og alltaf [verið] ein.” Kærastinn hennar var á sjó á þessum tíma og hún farin að einangrast mikið. Hún heldur áfram og segir frá:

...ástandið var orðið það slæmt að eftir mánuð eða tvo þá komu vinir hans [sambýlismannsins]... þeir bara komu heim til mín til að athuga hvort ég væri ekki örugglega á lífi því þeir höfði ekkert heyrt í mér allan þennan tíma. Þeir sögðu að það hafi verið hræðileg sjón, ekkert tekið til hjá mér og þeir sögðu að það hefði bara verið rusl og svo kom hendi upp úr ruslinu sem sagði: „Ég er hérna.”

Það var athyglisvert að upplifa að konurnar notuðu mikið sömu orðasamböndin þegar þær lýstu vanlíðan sinni áður en þær fóru í starfsendurhæfingu. Konurnar notuðu orðasambönd eins og: „Ég gafst upp,” „hingað og ekki lengra,” „botninum náð,” „get ekki meira,” „kvíðahnútur” og „grét mikið.” Eða eins og Guðrún orðaði það:

...svo byrjaði ég bara eitt kvöldið heima... ég byrjaði bara að gráta og ég gat ekki hætt, það bara endaði með því að ég fékk mjög slæmt þunglyndi, ég fékk bara hálfgerð taugaáfall. [...] Ég skammaðist mín svo, bara allt þetta, ... ég var þreytt, bara útkeyrð.

Þegar hér var komið sögu var „botninum náð” hjá viðmælendum mínum og að þeirra sögn beið þeirra ekkert, þær voru komnar í öngstræti og fundu fyrir uppgjöf. Þeim var orðið sama hvað tæki við og ástandið á þeim var farið að setja mark sitt á heimilið og fjölskylduna. Í framhaldi af viðtali við lækna var þeim boðið að taka þátt í verkefni sem byggðist á starfsendurhæfingu, sem þær þáðu. Halldóra kemst svona að orði þegar hún lýsir heimsókn sinni til læknisins:

Ég fer til hans [læknisins] þú veist og brotna þar saman ... og segi við hann: Ég get ekki meira hvað er í boði? Og ég sagði við hann, ég er búin andlega og líkamlega og ég get ekki boðið fjölskyldu minni meira. Ég ætla ekki að éta fleiri bólgueyðandi töflur, ég held að ég sé búin að éta minn skammt sagði ég við hann. Þær gera ekkert fyrir mig, ég er búin að vera á þunglyndislyfjum af og til, þetta er rútína, ...maður fer inn í þennan hring, gott, slæmt [...] ...þá horfir hann á mig þessi elska og spyr: Hefurðu hugsað þér nám? Hvað ertu að meina? Nám? Og þá sagði hann mér frá starfsendurhæfingunni.

Signý var tilbúin að fara í starfsendurhæfingu þegar læknirinn nefndi þetta við hana en hún var ekki tilbúin að hætta að vinna, þrátt fyrir að „vera að gefast upp.” Hún segir frá þessu svona:

...þá bauð hann [læknirinn] mér að fara í þetta skóladæmi og ég bara tók það strax, en ég náttúrulega bara harðneitaði að hætta að vinna, maður er

svo klár, ha ha ha... [...] Þetta var náttúrulega ekkert smá áfall, það er verið að taka frá manni eitthvað sem maður getur, þú veist, hvernig á maður að orða þetta? Þegar manni er kippt út af vinnumarkaðnum, það er verið að kippa undan manni fótunum.

Viðmælendur mínir voru ýmist að hætta eða hættir á vinnumarkaði vegna afleiðinga heilsubreysts og hófst þá nýtt tímabil hjá þeim þar sem þeir byrjuðu í starfsendurhæfingu í samráði við heimilislækna sína og ráðgjafa hjá félagsþjónustunni. Konurnar þáðu endurhæfingarlífeyri frá Tryggingastofnun Ríkisins og þurftu ekki að hafa „áhyggjur“ á meðan, enda eru öruggar greiðslur forsenda þess að taka þátt í verkefninu

Í hópeflishópnum hjá SN voru flestir fallnir út af vinnumarkaði og voru á örorku eða endurhæfingarlífeyri. Þeir voru einungis búnir að vera nokkra mánuði í starfsendurhæfingunni og voru áberandi viðkvæmir og vantreystu sér til flestra hluta. Á þessum tímamarki voru þeir mjög svipaðir lykilþátttakendum mínum, eins og þeir lýstu líðan sinni þegar þeir féllu út af vinnumarkaðnum og styðja þannig frásögn þeirra.

Áhrif starfsendurhæfingar

Í viðtölum við konurnar kom fram að þær voru mjög ánægðar með starfsendurhæfinguna, fagfólkið sem kom að henni og þau úrræði sem þeim var boðið upp á. Endurhæfingin fól í sér þátttöku í hópefli, námi og ýmisskonar fræðslu, hreyfingu og viðtölum og var markmiðið að koma til móts við mismunandi þarfir þeirra og aðstoða þær við að ná „fótfestu“ á ný.

Þeim varð tíðrætt um hópeflið, námið og breytta sjálfsmynd og þær breytingar sem þær gengu í gegnum. Konurnar töldu að ef endurhæfingin hefði ekki komið til hefðu þær að öllum líkindum ekki orðið vinnufærar á ný og farið á örorku.

Þær sögðust í fyrstu hafa verið óöruggar og „hræddar“ í upphafi starfsendurhæfingarinnar en gerðu sér grein fyrir því að hún væri „upphafið að einhverju nýju“ eða eins og Hanna sagði: „Þá fór nú lífið fyrst að byrja.”

Það kom einnig fram í frásögnum þeirra að þetta „skref“ hafði reynst þeim erfitt vegna viðhorfa í samfélaginu. Þær áttu erfitt með að útskýra fyrir samborgurum sínum að þær væru „ekki að vinna“ heldur komnar á

„öryrkjabrautina” eins og þær kölluðu hana og á endurhæfingarlífeyri. Halldóra segir svona frá:

...jú, ég átti að vera þessi hressa, káta kona og átti að vera það, en eins og ég segi var erfitt að svara þessu upphaflega. Þegar ein kona hitti mig og hélt að ég væri komin með vinnu í framhaldsskólanum, þá var ég bara allt í einu komin á öryrkjabrautina, þá kom nú annað hljóð í strokkinn, nú jáhá....

Þegar Þóra sagði frá því að hún væri komin í starfsendurhæfingu var hún spurð: „Ertu þá orðin að aumingja?” Hanna sagði að sér hefði þótt erfiðast að hlusta á fólk tala um eitthvað sem það „hafði ekki vit á” og að hún hefði tekið það „inn á sig” vegna þess að hún var viðkvæm fyrir. Þeirra eigin viðhorf koma vel fram og hvað það var þeim erfitt að vera komnar á endurhæfingarlífeyri. Signý lýsir viðbrögðum sínum þegar hún var spurð hvar hún ynni:

...það var erfiðast að hitta fólk úti í búð, ég reyndi bara að læðast meðfram rekkum og láta ekki sjá mig. Í alvöru þetta tók ekkert smá á, ég fílaði mig eins og aumingja. [...] Svo ákvað ég seinna að bara segja að ég væri í skóla, það þurfti enginn að vita það hvort ég væri á endurhæfingarlífeyri eða hvað?

Þrátt fyrir þessi viðbrögð nefndu þær allar að þær hefðu einnig fengið mikla hvatningu, þrátt fyrir þessar athugasemdir, og að fjölskyldur þeirra hefðu stutt heilshugar við bakið á þeim og að það hafi verið þeim mjög mikilvægt að finna þann stuðning.

Það kemur skýrt fram hjá viðmælendum mínum að þeim finnst sem starfsendurhæfingin hafi „bjargað” lífi þeirra og að þeim hafi fljótlega verið farið að „líða mjög vel.” Tilhugsunin um að tilheyra „hópi” skipti þær miklu máli og að það væri fullt af „sérfræðingum” sem hugsaði um þær, eða eins og Guðrún sagði: „Þeir höfðu áhuga á manni” og hún hélt áfram:

... ég labbaði eins og eftir þennan klukkutíma hjá honum [lækninum], ég labbaði út í fyrsta skipti frá lækni í mörg ár, bara eins og hérna, ég labbaði út frá lækni og mér leið vel, hann hafði svo mikinn áhuga.

Í máli Jónu kemur fram að hún er ekki „sama manneskjan” eftir þessa reynslu sína og svipaða sögu segja hinir viðmælendurnir. Þær voru mjög ánægðar með fagfólkið sem stóð að starfsendurhæfingunni og hversu auðvelt aðgengi var

að því. Þær nýttu sér þjónustu þess og tóku þátt í því sem var í gangi hverju sinni og fannst mikill styrkur í utanumhaldi þeirra sem störfuðu við verkefnið. Sumar kvennanna vildu „meira utanumhald“ og „meiri kröfur“ frá teyminu og að þær þyrftu ekki að „sækjast sjálfar“ eftir þjónustunni, því stundum hefði verið gott að fá meiri „kröfur“ frá því.

Hópefli

Hópeflið er sá þáttur í starfsendurhæfingunni sem konurnar voru allar sammála um að hefði skipt þær miklu máli. Þær höfðu allar eignast vini eða góða kunningja í hópnum og eða átt þá fyrir. Það sem skipti þær svo miklu máli var að uppgötva að annað fólk var í svipaðri stöðu og þær sjálfar. Í fyrstu voru þær „pínu“ tortryggjar en það breyttist fljótt eða eins og Þóra lýsir því:

...ég var alveg svona: Fullt af fólki sem ætti við vandamál að stríða, það gæti nú varla hjálpað hvort öðru. [...] ...en það er hópeflið sem mér finnst skipta svo miklu máli, ég meina ég komst að því að við getum miðlað reynslu og þekkingu þó svo að maður sé ekki með neina læknisfræðilega gráðu, það er bara lífsreynslan. Getum hjálpast að og líka ef við skiljum hvort annað betur og okkur finnst við ekki eins útilokuð frá samfélaginu þegar við erum svona saman í hóp.

Yfirleitt kom ekki fram hjá konunum að þær upplifðu sig „útilokaðar“ frá samfélaginu en það kom fram hjá Þóru og jafnframt að hún fann styrk í hópnum. Guðrúnu fannst hópeflið gefa sér mikið. Hún fór inn í hópinn „hægt og rólega“ og kynntist síðan fólkinu sem henni líkaði „rosalega vel við“ og sagði að hópurnir hefði verið „rosalega góður.“

Innan hópsins myndaðist trúnaður og samkennd sem hjálpaði konunum mikið og gerði þeim kleift að ræða „viðkvæm mál“ án þess að það „færi lengra.“ Jóna upplifði hópeflið í fyrstu „tilgangslaust“ og bætti svo við:

...en svo fór það að vinna á mann og nú sat maður þarna, æ svona fyrst: Af hverju á ég að sitja í hring á hverjum degi og svara spurningum, þetta er svo tilgangslaust en svo fór maður að fatta hvað það var þægilegt að leita til annara sem voru með sömu vandamál.

Konurnar fundu fyrir breytingum á heilsu sinni, andlega og líkamlega. Þær nefndu að bætt heilsa hefði ekki komið í „stökkum“ heldur byggst upp jafnt og þétt og þær urðu ekki alltaf varar við breytinguna. Jónu fannst breytingin hafa

tekið langan tíma og þá aðallega vegna þess að hún reyndi ekki að „hjálpa sér sjálf“ og fann ekki tilganginn strax. En þegar hún fór að „vinna eitthvað almennilega í þessu“ kom að því að hún fór að finna aðra líðan eða eins og hún segir:

Það var aðallega það að ég fór að fatta hvað þetta var farið að virka því mér var farið að líða illa einni, fannst hundleiðinlegt að hanga ein, af því að það var uppáhaldið mitt áður.

Með auknum bata styrktust konurnar og sjálfstraust þeirra kom „hægt og rólega“ sem lýsir sér best í því að námið verður þungamiðja í frásögn þeirra. Líkamleg heilsa kom smátt og smátt með aukinni hreyfingu og breyttum lífnaðarháttum sem bætti andlega líðan þeirra og styrkti á allan hátt.

Sama viðhorf kom fram í hópefli hjá SN, þar sem þátttakendur tjáðu sig um hópeflið og hvað það hefði hjálpað þeim mikið og styrkt á allan hátt. Þau nefndu að hópurinn hefði staðið saman þegar einhver innan hans átti í erfiðleikum og hversu mikilvægt það væri að eiga vísan skilning og trúnað innan hans. Á þessu stigi voru þátttakendurnir ekki farnir að finna mikinn heilsufarslegan mun á sér, annan en að vera komnir af stað og tilheyra hópi sem var hluti af samfélaginu.

Nám og breytt sjálfsmynd

Konurnar voru allar í einingabæru námi á framhaldsskólastigi sem var sniðið að þörfum þeirra. Eins og áður hefur komið fram höfðu flestar hætt námi við lok grunnskólagöngu en þær sem höfðu haldið áfram voru komnar með nokkrar einingar á framhaldsskólastigi en völdu að fara í upprifjun til að styrkja sig og fylgja hópnum. Konurnar voru mjög ánægðar með námið og fræðsluna sem þeim var boðið upp á og fannst „þetta alveg frábært“ og voru „rosalega“ ánægðar. Aðspurðar hvernig þeim hefði gengið í skólanum svaraði Signý á þessa leið:

...þetta var bara náttúrulega, bara æðislegt, maður var að læra því maður hafði ekki verið í skóla lengi. Og nú er ég búin að vera þrjú ár í skóla og var fyrst í svona endurmenntun og svo hélt ég bara áfram og kláraði verslunarprófið um daginn.

Þóru hafði alltaf langað aftur í skóla en hafði ekki ráð á því og nýtti sér því námið í starfsendurhæfingunni til að „koma sér af stað“ og er ákveðin að fara í frekara

nám. Halldóru hafði ekki gengið mjög illa í grunnskóla, hún lenti í einelti sem hafði áhrif á skólagöngu hennar og vegna aðstæðna á heimili hennar fór hún ung að heiman. Hún sagðist ekki hafa haft neina trú á sjálfri sér og taldi það vera vegna þess að hún var búin að „búa við svo mikið óöryggi“ og þá hafi „sjálfsmatið ekki verið neitt“ og bætir við:

...sko ég komst að því að ég er ekki hálfviti. Ég hafði alltaf bara unnið verkamannavinnu eða skítavinnu eins og ég segi og þegar ég þurfti að skutla dóttur minni í framhaldsskólann og kom upp á planið fannst mér ég ekkert hafa þangað að gera og ég var svo snögg að koma mér í burtu því mér fannst ég ekki eiga sko eiga heima þarna. Þessi staður var fyrir börn og já einhverjar svona... já konur sem voru klárar.

Það er athyglisvert að í samtölum við konurnar kemur fram að þær hafa sterka sjálfsmynd þegar kemur að þátttöku þeirra á vinnumarkaði en lélega sjálfsmynd þegar kemur að námi og skólagöngu. Þetta átti eftir að breytast eins og kemur fram í máli Halldóru þegar hún heldur áfram:

...já þú veist, ég gat unnið með höndunum, ég gat unnið og það hefði margt fíflað getað unnið...[...] en ég hélt að ég gæti ekki notað höfuðið, skilurðu...en svo komst ég að því að ég gat alveg lært og fór að sjá að maður var bara helvíti vel gefinn!

Smám saman voru þær farnar að trúa á eigin hæfni og öðlast kjark sem skilaði sér inn í námið og auknum möguleikum þeirra á að komast út í atvinnulífið. Þátttaka þeirra í starfsendurhæfingunni studdi þær á þessari leið. Allar konurnar sögðust hafa öðlast aukna trú á eigin getu og breytta sjálfsmynd. Þær töldu sig hafa styrkt að lokinni endurhæfingunni og „breyst“ mikið. Hanna segir:

...veistu það að ég stórefldist í þessu, því sjálfsmynd mín var algjörlega komin niður úr öllu valdi, en hún óx rosalega. Ég fór meira að segja að hafa álit á sjálfri mér, ég náttúrulega vissi það að það var ekki gott að vera með svo sterkt sjálfsálit að maður sé hælandi sér....

Þessi breytta sjálfsmynd og styrkur lýsir sér vel í breyttu viðhorfi þeirra til eigin starfs- eða ráðningarhæfni, en það felur í sér þá hæfni sem þær búa yfir og telst eftirsóknarverð hjá atvinnurekanda og það er mikill kostur að geta kynnt og gert

grein fyrir þeirri færni. Allar konurnar telja sig geta sótt um störf og farið í starfsmannaviðtöl þar sem þær gera grein fyrir sterkum og veikum hliðum sínum. Halldóra segist vera búin að búa sér til ferilsskrá sem hún geti lagt fram í starfsmannaviðtali:

...ég get sagt að ég er sjálfstæð og dugleg og hérna bara hæf í mannlegum samskiptum... og ég bara segi það hér og nú og stend við það... já og ég hef líka mína veikleika og ég hérna, get verið þrjár en andskotinn en ég set það nú ekki inn ha ha ha....

Aðspurð hvort hún treysti sér til að fylgja ferilsskránni eftir svarar hún:

Já ég treysti mér alveg til þess en ég hef ekki gert það áður vegna þess að í þessum undirmálsvinnum eins og ég vil kalla þær, auðvitað eru allar vinnur virðingaverðar, en þessar vinnur sem ég hef verið í þær hafa ekki krafist einhvers ferils ...

Signý er sama sinnis og Halldóra þegar talið berst að því að koma sér á framfæri í starfsmannaviðtali og segir að þetta sé „bara ekkert mál, mér finnst ég bara vera alveg ný.” Jóna finnur mikinn mun á sér og finnst sjálfstraustið „allt annað” og áður hafði hún ekki verið með „neitt sjálfstraust, en núna [sé] það komið.” Hanna treystir sér vel til að tala máli sínu og segir:

... og jafnframt treysti ég mér til að segja að ég er ekki gallalaus og ég á mína kosti og gall en ég kann ekkert allt, en ég er ofsalega dugleg að leggja á mig til að læra nýtt.

Þátttaka kvennanna í starfsendurhæfingarverkefni BYR veitti þeim kjark og þor sem þurfti til þess að byggja náms- og starfsferil þeirra upp á nýtt og koma í veg fyrir að þær þyrftu að glíma við örorku það sem eftir er ævinnar og um leið rjúfa einangrunina sem annars hefði orðið hluti af þeirra lífi.

Út í lífið aftur

Allir viðmælendur mínir hafa upplifað miklar breytingar á lífsferli sínum síðastliðin ár. Starfsferill þeirra einkenndist af óskipulögðu starfsvali og löngum vinnudegi við líkamlega erfið störf. Eftir að hafa fallið, eða verið við það að falla, út af vinnumarkaði vegna heilsubreysts og lokið starfsendurhæfingu eru þær á leið „út í lífið aftur.”

Þær ætla annað hvort út á vinnumarkaðinn eða í lengra nám og þær eiga sér allar draumastarf sem þær stefna á og segjast vera tilbúnar í „andlega og líkamlega.” Guðrúnu langar til að komast í starf á skrifstofu og segir:

Það hafa alltaf heillað mig svona skrifstofustörf, tölvur og skrifstofa og allt þetta á einhver hátt, svona [að] þjónusta fólk. Sumum finnst það ekki merkilegt starf en ég meina þetta er minn draumur.

Mannleg samskipti eru þeim ofarlega í huga og þeim finnst gaman að „tala við fólk” og „eiga samskipti” og þær gætu hugsað sé vinnu á þeim vettvangi. Þóra stefnir á fjarnám og síðan í vinnu sem reynir ekki líkamlega á hana og hún ætlar síðan að finna sér vinnu sem henni „líður vel í.”

Tilhugsunin um að fara aftur inn á vinnumarkaðinn er þeim ofarlega í huga. Eða eins og Signý segir:

... tilhugsunin um að fara inn á vinnumarkaðinn. ...Guð ég hlakka svo til, mér finnst þetta bara æðislegt, eins og ég sé að byrja upp á nýtt ...en ég fæ svona stundum hnút þegar ég hugsa um það.

En þær höfðu einnig áhyggjur af endurkomunni eða eins og Þóra lýsir henni:

Það var erfitt fyrst því ég er búin að vera svo lengi af vinnumarkaðnum að það var erfitt að fara aftur af stað, hjá sjálfri mér. Það var þessi hræðsla við neitunina og [að] ég yrði bara áfram á endurhæfingarlífeyri og yrði ekki velkomin á vinnumarkaðinn aftur.

Konurnar eru staðráðnar í að fara ekki í „gamla farið.” Þær segjast vera orðnar „vandlátari” og ætli ekki að „detta aftur í þetta” eða eins og Signý segir: „Það kemur ekki til greina.” Halldóra segir að hún stefni á „almennilega vinnu og bætir við:”

Ég ætlaði ekki að fara á þessa viðskiptabraut til þess að fara að vinna í frystihúsi eða verkamannavinnu, ég get ekki unnið svona erfiðisvinnu. Ég er að koma inn með annað hugarfar og ég ætla bara að vera svolítið frek og sækja inn á þennan markað, ég ætla mér þetta. Ég þori, get og vil eins og sagt er.

Staðan á vinnumarkaði hefur ekki mikið breyst og Signý hefur áhyggjur af þessu og segir að „markaðurinn hérna er náttúrulega ekki mjög auðugur af störfum” en bætir svo við eftir svolitla umhugsun:

...ég myndi ekki taka skítadjobbi, ég held ekki. Ég held ég myndi bara hreinlega fá vottorð hjá lækni um að ég mætti ekki vinna nema vissa vinnu, því ég ætla ekki að lenda í þessu aftur.

Umræður

Niðurstöður rannóknarinnar benda til þess að konur sem fóru í starfsendurhæfingu hafi ýmislegt sameiginlegt. Uppeldi, heimilisaðstæður, menntun og starfsreynsla er á ýmsan hátt mjög svipuð.

Í frásögnum kvennanna kemur fram að starfsval þeirra var ekki skipulagt eða fól í sér sjálfsskoðun. Þær löguðu sig að þeim störfum sem í boði voru hverju sinni en fóru hvorki eftir eigin áhuga né framavonum. Þær tóku að sér alls kyns störf í gegnum tíðina sem kröfðust ekki menntunar eða sérþekkingar.

Konurnar eiga það sameiginlegt að hafa litla sem enga menntun fram yfir grunnskólamenntun. Gera má ráð fyrir því að ein helsta ástæðan hafi verið erfiðar uppeldisaðstæður sem þær bjuggu við og námsörðugleikar sem engin aðstoð var veitt við. Þetta gerði það að verkum að sjálfmynd þeirra var mjög brotin, konurnar höfðu litla trú á eigin færni í námi og upplifun af skólagöngunni gaf ekki tilefni til frekara náms. Þetta er í samræmi við rannsóknir sem sýna fram á tengsl sjálfsmýndar og námsgengis í grunn- og framhaldsskóla (Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal, 2002).

Rannsóknir á stöðu karla og kvenna á vinnumarkaði benda til þess að þrátt fyrir aukið jafnrétti er ábyrgð konunnar meiri þegar kemur að fjölskyldu og heimilshaldi og að þær séu frekar haldnar streitu og depurð (Fassinger, 2005; Helga Eysteinsdóttir, 2006; Hildur Friðriksdóttir, 2004; Kulik, 2000; Patton og McMahan, 2005). Svo virðist vera hjá flestum konunum, því þrátt fyrir að þurfa að bera megin ábyrgð á fjölskyldunni unnu þær allar utan heimilis, langa og erfiða vinnudaga (Kees, 2005). Kvíði og streita gerðu vart við sig, meðal annars vegna togstreitu milli hlutverkanna sem þær gegndu, bæði gagnvart fjölskyldunni og úti á vinnumarkaðnum (Kulik, 2000). Þessi staða kvennanna, annars vegar starfsferill sem hentaði aðstæðum en ekki óskastöðu og hinsvegar samþætting og togstreita milli fjölskyldu og atvinnu, leiddi til depurðar og þunglyndis hjá þeim og hafði einnig áhrif á líkamlega líðan.

Savickas (1997) lýsir starfsaðlögun sem hæfninni til að bregðast við og laga sig að nýjum og breyttum aðstæðum. Konurnar skiptu oft um störf og þá yfirleitt vegna heilsubrests eða þeim var sagt upp störfum. Þannig breytingar í starfsvali, sem ekki eru skipulagðar byggjast ekki á því sem talið er lykill að

farsælu starfsvali. Þær flýttu sér yfirleitt að finna aðra vinnu þegar þær misstu starf eða það reyndist þeim of erfitt, án þess að taka sér tíma til sjálfsskoðunar og athuga hvort nýja starfið hentaði þeim eða ekki og lentu þannig í sömu aðstöðu fljóttlega aftur (Ebberwein o.fl., 2004). Einnig kom fram að þær höfðu ekki gert sér grein fyrir því hvernig þær gætu þróað starfsferil sinn eða hvort það væri yfirleitt möguleiki á því (Hite og McDonald, 2003).

Konurnar áttu það allar sameiginlegt að vera komnar í öngstræti andlega og líkamlega þegar heilsa þeirra gaf sig. Þær duttu inn og út af vinnumarkaði og voru fjarverandi í lengri eða skemmri tíma. Sjálfstraustið var í molum, þær stefndu í að einangrast félagslega og tóku lítinn sem engan þátt í athöfnum samfélagsins.

Starfsendurhæfing er mjög mikilvægur þáttur í velferð einstaklinga til þess að efla og styrkja stöðu þeirra sem missa starfsorku sína vegna sjúkdóma eða slysa. Einnig gefur hún kost á skilvirkum endurhæfingarúrræðum fyrir þá sem á henni þurfa að halda til þess að vera virkir á vinnumarkaði. Rannsóknir sýna að því fyrr sem gripið er til starfsendurhæfingar, því auðveldari verður endurkoman inn á vinnumarkaðinn (Sigurður Thorlacius, o.fl., 2002a). Rannsóknir sýna einnig að atvinnumissir og brottfall af vinnumarkaði vegna heilsuleysis hafa neikvæð áhrif á líðan fólks og þegar það hefur verið atvinnulaust í nokkra mánuði dregur fljótt úr sjálfsöryggi, sjálfsbjargarviðleitni og fótfestu á vinnumarkaði (Forsætisráðuneytið, 2007; Guindon og Smith, 2002; Stefán Ólafsson, 2005). Reynslusögur kvennanna benda til þess að þau úrræði sem starfsendurhæfingin bauð upp á hafi skipt sköpun fyrir þær og komið á réttum tíma og því auðveldað þeim endurkomu á vinnumarkaðinn. Hjálpin sem þær fengu í gegnum hópefli, nám, fræðslu og hreyfingu og síðast en ekki síst regluleg viðtöl gaf þeim tækifæri til að takast á við erfiðleika sína og vinna úr þeim, áleiðis til betra lífs. Styrkur þeirra og trú á eigin færni jókst og þær efldust og tóku ábyrgð og stjórn á eigin lífi.

Viðhorf til náms gjörbreyttist á meðferðartímanum. Þar sem námið var sniðið að þörfum kvennanna tókst þeim hægt og rólega að finna styrk sinn. Sjálfstraust þeirra jókst í takt við árangurinn og þær tókust á við ný og ögrandi verkefni sem áður voru fjarlæg og óhugsandi. Þær komust að því að þær geta lært og notað höfuðið eins og ein þeirra sagði.

Allar konurnar höfðu lokið starfsendurhæfingu og voru byrjaðar, eða að byrja í starfi um sumarið og aðrar ætluðu í áframhaldandi nám næsta haust ef framlenging á endurhæfingarlífeyri fengist. Í samræðum við þær kom fram að þær treystu sér til að sækja inn á vinnumakaðinn og þær ætla að gera meiri kröfur til starfanna sem þær velja, eða þær ætla að vera vandlátari. Þær nefna einnig að störfin þurfi að vera áhugaverð sem henti heilsu þeirra því þær geti ekki lengur unnið þau störf sem þær unnu við áður og þær ætli ekki í sama farið aftur.

Mikilvægur þáttur í ráðningarhæfni er þegar launþegi getur kynnt sig og gert grein fyrir þeirri færni sem hann býr yfir (Lindsay, 2005). Allar konurnar treystu sér til að fara í starfsmannaviðtal og kynna hæfni sína og ræða um styrkleika sína og veikleika. Þar sem þær höfðu stundað nám í endurhæfingunni voru þær hæfari en áður til þess að sækja á ný inn á vinnumarkaðinn og því samkeppnisfærari heldur en ef þær hefðu verið lantímaatvinnulausar. Ein kvennanna var búin að útbúa sér ferilská þar sem hún kynnti sig og og setti inn þau störf sem hún hafði fengist við, sem bendir til að hún hafi kortlagt þá færni sem hún býr yfir og hefur trú á að hún geti framfylgt. Að hennar mati hefði slíkt verið óhugsandi áður en hún fór í starfsendurhæfinguna.

Þátttakendur telja sig búa yfir starfsaðlögunarhæfni, en það er hæfnin til að laga sig að breytingum á vinnumarkaði og takast á við fyrirsjáanleg verkefni á starfsferlinum og undirbúa sig og finna vinnu (Ebberwein o.fl. 2004). Þær rökstyðja það með því að þær hafi svo oft þurft að skipta um störf, kynnast nýjum færnikröfum, auk þess að kynnast nýjum atvinnurekendum og samstarfsmönnum. Konurnar eru allar farnar að horfa fram á veginn með tilliti til aukinnar menntunar og heilsufarslegrar getu. Þær stefna á ákveðin störf inn á vinnumarkaðnum eða frekara nám.

Í þessari rannsókn var eingöngu rætt við sex konur enda markmiðið að veita innsýn í stöðu kvenna sem höfðu lokið starfsendurhæfingu og voru á leið í vinnu eða nám en ekki kanna stöðu allra kvenna í þessari stöðu almennt. Því er ekki hægt að alhæfa um alla sem hafa verið í starfsendurhæfingu, en hún gefur aðeins innsýn í reynsluheim nokkurra einstaklinga og hvað þarf að hafa í huga við endurhæfingu og ráðgjöf.

Niðurstöðurnar gefa engu að síður vísbendingar um stöðu og upplifun kvenna sem féllu út af vinnumarkaði vegna heilsuleysis og fóru í

starfsendurhæfingu. Náms- og starfsráðgjafar eru sérfræðingar sem taka þátt í þverfaglegri teymisvinnu í starfsendurhæfingu og felast störf þeirra meðal annars í því að auka náms- og starfshæfni einstaklinga sem hafa verið óvinnufærir í lengri eða skemmri tíma. Í ráðgjöf við einstaklinga í starfsendurhæfingu þarf að hafa í huga þá þætti sem geta haft áhrif á atvinnuþátttöku þeirra. Niðurstöður þessarar rannsóknar benda til þess að þeir þættir sem hafa áhrif á atvinnuþátttöku kvennanna sem rætt var við voru: Lítil menntun, einhæf starfsreynsla, heilsubrestur og skortur á sjálfstrausti. Niðurstöðurnar benda til að mikil þörf er fyrir þessa einstaklinga að fá skilvirka náms- og starfsráðgjöf. Það er ekki nóg að styðja engöngu við námslega þáttinn heldur er mjög mikilvægt að styðja þá og leiðbeina þeim við að skipuleggja starfsferil sinn og starfsval í átt að óskastöðu. Þetta er mikilvægt til þess að fyrirbyggja að þeir lendi ekki í sömu stöðu aftur innan fárra ára. Ráðgjöfin verður að taka tillit til margra þátta, ekki bara horfa á starfsval einstaklingsins. Hún þarf einnig að aðstoða hann við að kortleggja raunfærni sína með það að leiðarljósi að hann geti stöðugt þróað sig áfram í starfi til að bæta starfshæfni sína og um leið þarf einstaklingurinn að geta tekist á við stöðugar kröfur og breytingar vinnumarkaðarins (Savickas, 1997). Það þarf að leggja áherslu á að halda fólki í vinnu en ekki eingöngu að koma því í vinnu (Stefán Ólafsson, 2005).

Umræðan í þjóðfélaginu gefur til kynna miklar breytingar á þessum vettvangi næstu mánuði og ár, þar sem hugmyndir eru um að gjörbylta veikinda, slysa og örorkuréttindum hérlendis. Þar er lögð áhersla á að koma á sérstökum áfalla- og tryggingasjóði þar sem veikir og slasaðir geta þegið laun úr í allt að fimm ár. Í stað þess að veikir eða slasaðir fari á örorkubætur eftir ákveðinn tíma fara þeir inn í starfsendurhæfingakerfi (Blaðið, 2007).

Þetta form starfsendurhæfingar sem hér hefur verið meðal annars til umfjöllunar er frekar nýtt á Íslandi með aðkomu heilbrigðis-, mennta- og félagsþjónustu. Af niðurstöðum á fjölda þeirra sem lokið hafa starfsendurhæfingu á Norðausturlandi, undir heitinu BYR, má draga þá ályktun að árangur starfsendurhæfingarinnar sé góður og þverfagleg endurhæfing sé þjóðhagslega hagkvæm (Geirlaug G. Björnsdóttir).

Það sem stendur upp úr þessari rannsókn eru þær breytingar sem skjólstaðingar starfsendurhæfingarinnar gengu í gegnum, viðhorf þeirra til náms

og trú á eigin getu. Menntun tryggir ekki hamingju, auð, völd, eða frama, en menntun gefur okkur val. Ef við veljum að vinna erfiðisvinnu í fiski þá á það að vera val en ekki vegna þess að það er það eina sem við getum gert. Það er engin vinna öðrum betri en menntun veitir okkur valmöguleika og frelsið til að velja. Konurnar sem rætt var við í þessari rannsókn töldu sig ekki hafa neitt val, þær urðu að vinna þá vinnu sem gafst. En með starfsendurhæfingunni hefur verið reynt að veita þeim frelsi til vals og kenna þeim að velja og hafna (Katrín Frímansdóttir, einkasamtal í tölvupósti 13. september 2007).

Ýmislegt í rannsókninni bendir til þess að mikilvægt er að styrkja og styðja ungmenni á framhaldsskólaaldri til náms. Þetta á ekki síst við um þau sem flytja þurfa búferlum úr foreldrahúsum vegna skólagöngu sinnar og einnig þau sem eiga við sértæka námsörðugleika að stríða og hafa ekki komið með sterka sjálfmynd út úr grunnskóla. Þar gegnir náms- og starfsráðgjafi lykilhlutverki sem stuðningsaðili og málsvari nemenda sem þarfnast uppbyggjandi leiðsagnar á leið sinni gegnum skólagönguna. Þeir nemendur eru líklegri til að taka meðvitaða og ígrundaða ákvörðun um framtíð sína, óskir og langanir og koma þar af leiðandi sem sterkir einstaklingar út í atvinnulífið.

Heimildir

- Amundson, Norm. (2006). Active engagement and influence of constructivism. Í McMahon, M. og Patton, W. (Ritstj.), *Career counselling. Constructivist approaches* (bls. 85-93).
- Berntson, E., Sverke, M. og Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Blaðið. (2007). Starfsendurhæfing í stað örorku. *Blaðið*, 172. tbl. 3. árg.
- Blustein, D.L. (2001). The Interface of Work and Relationships: Critical Knowledge for 21st Century Psychology. *The Counseling Psychologist*, 29, 179-192.
- Bogdan, R. og Biklen, S.K. (2003). *Qualitative research in education: An introduction to theory and methods*. Boston: Allyn and Bacon.
- Borgen, W.A. og Amundson, N.E. (1987). The Dynamics of Unemployment. *Journal of Counseling and Development*, 66, 180-184
- Brott, E.P. (2004). Constructivist assessment in career counseling. *Journal of Career Development*, 30, 189-200.
- Buckman, R. og Charlish, A. (2002). *Líf með þunglyndi*. Mál og menning. Reykjavík
- Ebberwein, C.A., Krieshok, T.S., Ulven, J.C og Prosser, E.C. (2004). Voices in Transition: Lessons on Career Adaptability. *The Career Development Quarterly*, 52, (4), 239-309.
- Elliott, T.R. og Leung, P. (2005). Vocational Rehabilitation: History and Practice. Í Walsh, W. og Savickas, M.L. (Ritstj.), *Handbook of Vocational Psychology Theory, Research, and Practice* (3rd ed.) (bls. 319-343). Mahwah, NY: Lawrence Erlbaum.
- Elsa S. Þorvaldsdóttir. (2006). *Starfsendurhæfing á Norðausturlandi*. Óútgefin gögn.
- Fassinger, R.E. (2005). Theoretical Issues in the Study of Women's Career Development: Building Bridges in a Brave New World. Í Walsh, W.B og Savickas, M.L. (Ritstj.), *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research, and Practice* (3th ed.) (bls. 85-124). Mahwah, NY: Lawrence Erlbaum.
- Flick, Uwe. (2006). *An Introduction to Qualitative Research* (3. útgáfa), London: Sage publications.

- Forsætisráðuneytið. (2005). *Lokaskýrsla starfshóps um starfsendurhæfingu á Íslandi*. Sótt 14. júlí 2007, af www.ll.is/files/bbecdchifd/Skyrsla_um_starfsendurhafingu.pdf
- Forsætisráðuneytið. (2007). *Skýrsla nefndar um endurskoðun örorkumats og eflingu starfsendurhæfingar*. Sótt 14. júlí 2007, af <http://www.forsaetisraduneyti.is/media/frettir/Alitogtillogur.pdf>
- Forsætisráðuneytið. (2007a). *Stefnuyfirlýsing ríkisstjórnar Sjálfstæðisflokks og Samfylkingar 2007*. Sótt 6. ágúst 2007, af <http://forsaetisraduneyti.is/frettir/nr/2643>
- Geirlaug G. Björnsdóttir. (2005a). *BYR Starfsendurhæfing, samantekt*. Óútgefin gögn.
- Geirlaug G. Björnsdóttir. (2005b). *Starfndurhæfing Norðurlands, samantekt*. Óútgefin gögn.
- Hall, D.T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.
- Hansen, A., Edlund, C. og Henningsson, M. (2006). Factors relevant to return to work: A multivariate approach. *Work. A Journal of prevention, assessment & rehabilitation*, 26, 179-190.
- Heilbrigðis- og tryggingamálaráðuneytið. (2000). *Íslensk heilbrigðisáætlun til 2010*. Sótt 3. september 2007, af: <http://heilbrigdisraduneyti.is/media/Skyrslur/htr2010.pdf>
- Helga Eysteinsdóttir. (2006). *Fjölskyldan í fyrirrúmi: Staða miðaldra kvenna í atvinnuleit*. Óbirt MA-ritgerð í náms- og starfsráðgjöf: Háskóli Íslands, Félagsvísindadeild.
- Hesketh, B. (2000). Prevention and Development in the Workplace. Í S.D. Brown og R.W. Lent, (Ritstj.), *Handbook of counseling psychology* (bls. 471-498). New York: Wiley.
- Hildur Friðriksdóttir. (2004). *Álag í og utan vinnu*. Sótt 14. apríl 2007 af www.hgj.is
- Janlert, U. (1991). *Work Deprivation and Health: Consequences of job loss and unemployment*. Stockholm: Karolinska Institutet.
- Jón Torfi Jónasson og Kristjana Stella Blöndal. (2002). *Ungt fólk og framhaldsskólinn. Rannsókn á námsgengi og afstöðu '75 árgangsins til náms*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands og Háskólaútgáfan.

- Kees, N.L. (2005). Women's Voices, Women's Lives: An Introduction to the Special Issue on Women and Counseling. *Journal of Counseling & Development*, 83, 259-261.
- Krumboltz, J.D. og Henderson, S.J. A learning theory for career counselors. Í Niles, S.G. (Ritstj.), *Adult career development. Concepts, issues and practices*. (bls. 39-56). Alexandria, V.A. National Career Development Association.
- Kulik, L. (2000). Women Face Unemployment: A comparative Analysis of Age Groups. *Journal of Career Development*, 27, (1), 15-33.
- Lighfoot, Elizabeth. (2004). Community-based rehabilitation: A rapidly growing method for supporting people with disabilities. *International Social Work*, 47, 455-468.
- Lindsay, C. (2002). Long-term unemployment and the "employability gap": priority for renewing Britain's New Deal. *Journal of European Industrial Training*, 28, (8/9), 411-419.
- Lund, M.L. og Tamm, M. (2001). How Group of Disabled Persons Experience Rehabilitation over Period of Time. *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 8, 96-104.
- Lög um almannatryggingar nr. 117/1993*
- Lög um félagslega aðstoð nr. 118/1993*
- Menntamálaráðuneytið. (2007). *Náms- og starfsráðgjöf, skýrsla starfshóps*. Reykjavík: Menntamálaráðuneytið.
- OECD. (2007). *New Ways of Addressing Partial Work Capacity. OECD Thematic Review on Sickness, Disability and Work*. Sótt 11. maí 2007, af www.oecd.org/els/disability
- OECD. (2006). *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers- Norway, Poland and Switzerland*. París: OECD.
- OECD. (2003). *Transforming Disability into Ability: Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People*. París: OECD.
- Patton, W. og McMahon, M. (2005). (En)gendering socially just approaches to career guidance. Í B.A. Irving og B. Malik (Ritstj.), *Critical Reflections on Career Education and Guidance: Promoting social justice within a global economy*. (bls. 86-89). New York: RoutledgeFalmer.
- Patton, W. og McMahon, M. (2006). Constructivism; What does it mean for career counselling?. Í Patton, W. og McMahon, M. (Ritstj.), *Career counselling. Constructivist approaches*. (bls. 3-15). London og New York: Routledge.

- Savickas, M.L. (1997). Construct career counseling: Models and methods. Í *Advances in personal construct psychology* (Fjórða bindi, bls. 149-182). Greenwich, CT: JAI Press.
- Savickas, M.L. (2004). The theory and practice of career construction. Í S.D. Brown, og R.W. Lent, (Ritstj.), *Career development and counseling. Putting theory and research to work* (bls.42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Shahnasarian, M. (2001). Career rehabilitation: Integration of vocational rehabilitation and career development in the twenty-first century. *The Career Development Quarterly*, 49, (3), 275-283.
- Sharf, R.S. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling* (3. útg.). Pacific Grove, CA: Brook/Cole.
- Shaw, L., Segal, R., Polatajko, H. og Harburn, K. (2002). Understanding return to Work behaviours: promoting the importance of individual perceptions in the study of return to work. *Disability and Rehabilitation*, 24, 185-195.
- Sigríður Halldórsdóttir. (2003). Vancouver-skólinn í fyrirbærafræði. Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri
- Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson og Stefán Ólafsson. (2001). Menntun, störf og tekjur þeirra sem urðu öryrkjar á Íslandi árið 1997 (Vefútgáfa). *Læknablaðið*, 87, 981-985.
- Sigurður Thorlacius, Gunnar Kr. Guðmundsson og Friðrik Jónsson. (2002a). Starfshæfni eftir starfsendurhæfingu á vegum Tryggingastofnunar ríkissins. (Vefútgáfa). *Læknablaðið*, 88, 407-411.
- Sigurður Thorlacius, Gunnar Kr. Guðmundsson og Friðrik Jónsson. (2002b). Viðhorf skjólstaðinga til starfsendurhæfingar á vegum Tryggingastofnunar ríkisins. (Vefútgáfa). *Læknablaðið*, 88, 641-644.
- Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson og Stefán Ólafsson. (2007). Algengi örorku á Íslandi 1. desember 2005. (Vefútgáfa). *Læknablaðið*, 93, 11-14.
- Sigurður Thorlacius, Sigurjón B. Stefánsson, Halldór Baldursson og Haraldur Jóhannesson. (2004). Endurhæfingarlífeyrir eða örorkulífeyrir? (Vefútgáfa). *Læknablaðið*, 90, 689-684.
- Sigurlína Davíðsdóttir. (2003). Eigindlegar eða meginlegar rannsóknaraðferðir? Í Sigríður Halldórsdóttir og Kristján Kristjánsson (ritstj.), *Handbók í aðferðafræði og rannsóknum í heilbrigðisvísindum* (bls. 219-235). Akureyri: Háskólinn á Akureyri

- Skarpur. (2007). Verkefni sem þróað var á Húsavík, Starfsendurhæfing Norðurlands. *Skarpur*, 8.tbl. 6.árg.
- Stefán Ólafsson. (2005). *Örorka og velferð á Íslandi og í öðrum vestræðnum löndum*. Reykjavík: Félagsvísindastofnun.
- Sölvína Konráðsdóttir. (1993). Sálfræði starfs og starfsráðgjöf. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári, (Ritstj.), *Sálfræðibókin*, 392-396. Mál og menning: Reykjavík.
- Tryggingarstofnun Ríkissins. (2007). *Endurhæfing*. Sótt 13. ágúst 2007, af <http://www.tr.is/heilsa-og-sjukdomar/thjalfun-og-endurhaefing/Endurhaefing/>
- Tryggvi Þór Herbertsson. (2005). *Fjölgun öryrkja*: Reykjavík: Heilbrigðis- og tryggingarmálaráðuneytið.
- Vinnumálastofnun. (2007). *Meðalfjöldi atvinnulausra*. Sótt 23. ágúst 2007, af http://www.vinnumalastofnun.is/files/Meðalfjöldi%20atvinnulausra-vef_923454734.xls
- Vinnumálastofnun. (2006). Tölulegar upplýsingar af heimasíðu stofnunarinnar www.vinnumalastofnun.is
- Vondracek, F.W. og Porfeli, S.J. (2001). Life-span development perspectives on adult career development: Recent advances. Í Niles, S.G. (Ritstj.), *Adult career development. Concepts, issues and practices* (bls. 20-28). Alexandria, V.A. national Career Development Association.
- Puríður Hjálmtýsdóttir. (1993). Vinnustaðurinn. Í Hörður Þorgilsson og Jakob Smári, (Ritstj.), *Sálfræðibókin*, (419-423). Mál og menning: Reykjavík.
- Waters, L.E. og Moore, K.A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of Employment counseling*, 39, 171-189.
- Watson, M.B. (2006). Career counselling theory, culture and constructivism. Í Patton, W. og McMahon, M. (Ritstj.), *Career counselling. Constructivist approaches* (bls. 45-56). London og New York: Routledge.
- Watzke, S., Galvao, A., Gawlik, B., Huehne, M. og Brieger, P. (2006). Change in Work Performance in Vocational Rehabilitation for People with Severe Mental Illness: Distinct Responder Groups. *International Journal of Social Psychiatry*, 52, 309-323.
- WHO. (2005). *Mental health policies and programmes in the workplace*. World Health Organization: Geneva.

Wolcott, H.F. (2001). *Writing up qualitative research*. London: Sage publications.