



Atvinnuþátttaka fólks með skerta starfsgetu
Unnið fyrir Velferðarráðuneytið

Desember 2018



TILADVERAVISS

EFNISYFIRLIT

HELSTU NIÐURSTÖÐUR	2
FÓLK MEÐ SKERTA STARFSGETU	2
STJÓRNENDUR VINNUSTAÐA	3
RÝNIHÓPAR OG EINSTAKLINGSVIÐTÖL	4
INNGANGUR	5
AÐFERÐ	5
FRAMKVÆMD RÝNIHÓPA OG VIÐTALA	5
GAGNAÖFLUN Á MEÐAL FÓLKS MEÐ SKERTA STARFSGETU	5
<i>Úrtak, framkvæmd, mælitæki og svörun í spurningakönnun</i>	5
<i>Þátttakendur rýnihópa og viðtala</i>	6
<i>Úrvinnsla</i>	6
GAGNAÖFLUN Á MEÐAL STJÓRNENDA VINNUSTAÐA	7
<i>Úrtak, framkvæmd, mælitæki og svörun í spurningakönnun</i>	7
<i>Þátttakendur rýnihópa og viðtala</i>	7
<i>Úrvinnsla</i>	7
GAGNAÖFLUN Á MEÐAL RÁÐGJAFNA	7
<i>Þátttakendur rýnihópa</i>	7
NIÐURSTÖÐUR ÚR SPURNINGAKÖNNUN: FÓLK MEÐ SKERTA STARFSGETU	8
BAKGRUNNUR OG NÚVERANDI STAÐA Á VINNUMARKAÐI	8
SKERT STARFSGETA	8
VINNUMHVERFI, AÐGENGI OG FERÐAMÁTI	9
YFIRMAÐUR, SAMSTARFSFÓLK OG STARFSUMHVERFI	10
FJARVISTIR OG JAFNVÆGI VINNU OG EINKALÍFS	11
HINDRANIR ÞEIRRA SEM HVORKI VORU Í NÁMI NÉ STARFI	11
FRAMTÍÐIN OG MIKILVÆGAR BREYTINGAR	12
NIÐURSTÖÐUR ÚR SPURNINGAKÖNNUN: STJÓRNENDUR VINNUSTAÐA	14
BAKGRUNNUR STJÓRNENDA	14
RÁÐNINGAR FÓLKS MEÐ SKERTA STARFSGETU	14
AF HVERJU HEFUR FÓLK MEÐ SKERTA STARFSGETU EKKI VERIÐ RÁÐIÐ Á VINNUSTAÐINN?	14
ENDURKOMA TIL VINNU	15
HVATAR, KOSTIR OG GALLAR VIÐ RÁÐNINGAR	15
VIÐHORF STJÓRNENDA TIL FÓLKS MEÐ SKERTA STARFSGETU	16
VINNUVERND OG ÁHÆTTUMAT	17
NIÐURSTÖÐUR ÚR RÝNIHÓPUM OG EINSTAKLINGSVIÐTÖLUM	18
VIÐHORF Á VINNUMARKAÐI	18
ÞÁTTTAKA Á VINNUMARKAÐI, SVEIGJANLEIKI OG HLUTASTÖRF	18
UPPLÝSINGAGJÖF OG FJÁRHAGSLEGIR HVATAR FYRIR ATVINNULÍFIÐ	20
STARFSENDURHÆFING	21
UPPLÝSINGAGJÖF OG FRÆÐSLA FYRIR FÓLK MEÐ SKERTA STARFSGETU	23
FJÁRHAGSSTAÐA OG FRAMFÆRSLA	23

HELSTU NIÐURSTÖÐUR

Fólk með skerta starfsgetu

- Tæplega þriðjungur svarenda var hvorki í vinnu né námi, aðrir voru ýmist í launaðri vinnu, sjálfsætt starfandi, í starfsendurhæfingu, atvinnu með stuðningi eða námi.
- Flestir voru með skerta starfsgetu vegna stoðkerfissjúkdóma og/eða geðraskana.
 - Þrír af hverjum fjórum svarendum (76%) mátu líkamlega heilsu sína sæmilega eða lélega og 55% mátu andlega heilsu sína sæmilega eða lélega.
- Heilt á litið voru svarendur jákvæðir gagnvart starfsumhverfi sínu, samstarfsfólki og yfirmanni og tæplega 80% svarenda voru sammála því að á heildina litið væru þeir ánægðir í starfi sínu.
- Tæplega 60% svarenda voru undir miklu álagi í vinnunni og 23% kviðu því að fara í vinnuna.
- Afstaða þeirra sem voru á vinnumarkaði þegar könnunin var gerð var að jafnaði jákvæðari en á meðal þeirra sem ekki voru í vinnu.
 - Þau sem ekki voru í vinnu upplifðu síður að yfirmenn þeirra hefðu sýnt þeim skilning, fannst þau síður geta leitað til einhvers í vinnunni þegar upp komu vandamál í tengslum við starf þeirra og voru á heildina litið ekki eins ánægð í starfi sínu. Sá hópur var sömuleiðis undir meira álagi í vinnunni, kviðu því frekar að fara í vinnuna og fannst framlag sitt í vinnu síður metið að verðleikum. Þau fengu síður tækifæri til að nýta menntun sína í starfi og höfðu síður áhrif á hvernig þau unnu starf sitt.
 - Hlutfallslega fleiri þeirra sem ekki voru í starfi þegar könnunin var gerð sögðu starf sitt hafa verið erfitt bæði líkamlega og andlega samanborið við þá sem voru í starfi og hlutfallslega fleiri þeirra höfðu verið í fullu starfi samanborið við þau sem voru í starfi á framkvæmdartímanum.
 - Þau sem voru í starfi voru að jafnaði við betri líkamlega og andlega heilsu en þau sem ekki voru á vinnumarkaði.
- Afstaða þeirra sem störfuðu hjá sjálfseignarstofnunum eða félagasamtökum var að jafnaði jákvæðari en á meðal þeirra sem störfuðu í einkageiranum eða hjá opinberum aðilum.
 - Þau voru frekar sammála því að þau væru hluti af starfsmannahópnum, að þeim gengi vel að vinna með nánasta samstarfsfólki og að þau gætu leitað til einhvers í vinnunni þegar upp kæmu vandamál í tengslum við starf þeirra. Til viðbótar voru hlutfallslega fleiri úr þeim hópi sem voru sammála því að þau væru ánægð í starfi sínu þegar á heildina væri litið.
- Þegar þau sem voru ánægð í starfi voru spurð hvað það væri sem þau væru helst ánægð með nefndu flest þeirra samstarfsfélaga sína, góðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Þetta átti þó frekar við um þau sem störfuðu í einkageiranum en þau sem störfuðu annars staðar.
- Tæplega helmingur svarenda átti frekar eða mjög erfitt með að ná endum saman fjárhagslega.
- Slæm heilsa var það sem helst hindraði fólk sem hvorki var í námi né starfi í að taka skrefið út í nám eða vinnu sem og óryggi varðand framfærslu.
- Mikilvægustu breytingarnar sem gera þarf á vinnumarkaði og í félagslega kerfinu eru að minnka skerðingu á bótum og lífeyri.
 - Næstmikilvægast er að fjölga hlutastörfum og þriðja mikilvægast er að gera vinnustöðum kleift að auka sveigjanleika vegna veikinda starfsfólks.
- Sveigjanlegur vinnutími er það sem mikilvægast er að sé til staðar á vinnustöðum.

- Næstmikilvægast er að á vinnustöðum sé umburðarlyndi gagnvart veikindum starfsfólks og að hægt sé að vera í hlutastarfi.

Stjórnendur vinnustaða

- Tæplega þriðjungur (64%) stjórnenda starfaði í einkageiranum, fjórðungur (25%) hjá opinberum aðila og 11% hjá sjálfseignarstofnun eða félagasamtökum.
 - Flestir svarendur sinntu starfi framkvæmdastjóra (38%) en aðrir voru forstjórar, forstöðumenn/konur, fjármálastjórar, mannauðsstjórar, starfsmannastjórar, skrifstofustjórar, sviðsstjórar, deildarstjórar eða skólastjórnendur.
- Á ríflega tveimur af hverjum þremur (69%) vinnustöðum hafði fólk með skerta starfsgetu starfað á síðustu fimm árum.
- Mjög fáir (4%) höfðu slæma reynslu af því að ráða fólk með skerta starfsgetu á vinnustaðinn, tæp 40% höfðu bæði góða og slæma reynslu og 57% stjórnenda hafði frekar eða mjög góða reynslu.
- Helstu hindranir þeirra vinnustaða sem ekki höfðu ráðið fólk með skerta starfsgetu var að hentug störf voru ekki í boði innan vinnustaðarinnar, að starfsmenn þyrftu að geta gengið í öll störf og að of miklar líkamlegar kröfur væru gerðar í þeim störfum sem unnin væru á vinnustaðnum. Þetta gefur til kynna að stjórnendur sem ekki höfðu ráðið fólk með skerta starfsgetu séu með einhæfa mynd í huga yfir þennan hóp fólks.
 - Bæði í rýnihópum og einstaklingsviðtölum á meðal stjórnenda bar á því að viðmælendur voru með nokkuð einsleitna hóp fólks í huga þegar það talaði um fólk með skerta starfsgetu.
- Mikilvægasti hvatinn fyrir vinnustaði til að ráða fólk með skerta starfsgetu eru þættir af fjárhagslegum toga, þ.e. niðurgreiðsla launa og niðurfelling á opinberum/launatengdum gjöldum og/eða skattaívilnanir.
 - Aukið aðgengi að upplýsingum um þá möguleika sem standa vinnustöðum til boða er einnig mikilvægur hvati.
- Heilt á litið voru stjórnendur hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum jákvæðastir gagnvart málaflökknum og þá sérstaklega í samanburði við stjórnendur í einkageiranum.
 - Það voru helst stjórnendur sjálfseignarstofnana og félagasamtaka sem sáu enga ókosti við að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu (41%) samanborið við tæplega þriðjung (31%) stjórnenda hjá opinberum aðilum og rúman fimmtung (21%) stjórnenda í einkageiranum.
 - Flestir (78%) sögðu að vinnustaðurinn sýndi samfélagslega ábyrgð í verki með því að ráða fólk með skerta starfsgetu. Annar kostur sem margir (59%) nefndu var aukin fjölbreytni á vinnustaðnum sem og að ný og mikilvæg þekking kæmi á vinnustaðinn með nýju starfsfólki (nefnt af 31%). Þessi atriði voru þó síður nefnd af stjórnendum í einkageiranum en öðrum.
 - Stjórnendum í einkageiranum þótti ráðning fólks með skerta starfsgetu ólíklegri en öðrum stjórnendum og það voru síst stjórnendur í einkageiranum sem voru sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri jafnafkastamikið og starfsfólk með fulla starfsgetu.
 - Yfir helmingur (53%) var sammála því að fólk með skerta starfsgetu þyrfti meiri hjálp við vinnu sína en annað starfsfólk en það voru síst stjórnendur hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum sem voru þeirrar skoðunar.
 - Mikill meirihluti stjórnenda (87%) var sammála því að það skipti máli að hafa starfsfólk með ólíkan bakgrunn á vinnustaðnum en það átti þó síður við um stjórnendur í einkageiranum og stjórnendur á fámennum vinnustöðum.

- 71% stjórnenda sem ekki höfðu verið með fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópnum sögðu að slík ráðning væri frekar eða mjög ólíkleg, samanborið við 34% þeirra sem höfðu ráðið einn starfsmann með skerta starfsgetu og 15% þeirra sem höfðu ráðið fleiri.

Rýnihópar og einstaklingsviðtöl

- Fólk með skerta starfsgetu, stjórnendur vinnustaða og ráðgjafar á sviði starfsendurhæfingar lögðu mikla áherslu á að fólk fengi tækifæri til að sinna starfi sem hentaði því, að það gæti aðlagast starfinu á sínum hraða og væru ekki tilneytt til að vera í hærra starfshlutfalli en heilsa þeirra leyfði.
- Ráðgjafar sögðu að mikilvægt væri að byrja á að styrkja fólk, byggja upp sjálfstraust þess og koma því í rúttinu svo starfsendurhæfing gæti borið árangur.
- Tryggja þarf möguleika fólks til að taka að sér aukavinnu eða tímabundin verkefni án þess að það hafi neikvæð áhrif á fjárhag viðkomandi.
- Kallað eftir aðgerðum til að fjölga hlutastörfum; stjórnvöld þurfa að koma til móts við atvinnurekendur.
 - Stjórnendur hjá opinberum aðilum og minni fyrirtækjum töluðu um að þeir höfðu lítið svigrúm til að fjölga hlutastörfum eða auka einstaklingsmiðaðan sveigjanleika af fjárhagslegum ástæðum.
- Líður í því að styðja atvinnurekendur til að ráða fólk með skerta starfsgetu, hvort sem það er í hlutastörf eða fullt starf, er að tryggja því fjárhagslegan stuðning vegna veikindaréttar starfsfólks.
- Til að brúa bilið á milli endurhæfingar og komu fólks aftur á vinnumarkað væri nauðsynlegt að hafa úrræði í starfsendurhæfingu sem endurspeglar betur vinnumarkaðinn.
- Ráðgjafar töluðu um að það gæti verið gott af hafa aðila, einskonar leiðbeinanda, innan kerfisins sem sinnti eftirfylgni eftir að fólk er komið til vinnu í kjölfar starfsendurhæfingar.
- Það gerir ráðgjöfum erfitt fyrir að keppa sín á milli um störf sem í boði eru á vinnumarkaðnum.
- Hið opinbera þarf að vera fordæmisgefandi þegar kemur að ráðningum fólks með skerta starfsgetu.
- Stjórnendur kölluðu eftir upplýsingagjöf og umræðu. Lögð var áhersla á mikilvægi þess að fræða vinnumarkaðinn um tækifærin sem felast í því að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu þar sem stjórnendum fyrirtækja getur verið tamt að hugsa fyrst og fremst um fjárhagslega afkomu fyrirtækisins.
- Atvinnurekendur voru meðvitaðir um að þó að vilji og jákvæðni væri fyrir hendi af þeirra hálfu þá þyrfti stöðugt aðhald, fræðslu, stuðning og hvatningu frá starfsendurhæfingarstöðvum svo þeir myndu grípa til framkvæmda og sömuleiðis svo vel takist til af allra hálfu.
- Utanaðkomandi stuðningur við launatengda liði gæti liðkað fyrir ráðningu starfsfólks og atvinnurekendur gætu þannig fengið svigrúm til að veita fólki tækifæri til þátttöku á vinnumarkaði. Ráðgjafar lögðu til að umbuna vinnustöðum á annan máta svo sem með viðurkenningu eða öðru sem gæti bætt ímynd þeirra.
- Fólk með skerta starfsgetu lýsti því hversu erfitt hefði verið að kynna sér réttindi, þjónustu og kröfur innan kerfisins. Kallað var eftir einhvers konar *upplýsingafulltrúa* sem hægt væri að leita til að og fá ráðgjöf og stuðning varðandi réttindi fólks með skerta starfsgetu.
- Helstu hindranir fólks með skerta starfsgetu hvað varðar atvinnuþátttöku þeirra tengjast fjárhagslegri stöðu þeirra, óvissu og áhyggjum þeirra af framfærslu.
 - Ráðgjafar lýstu því hversu mikill tími gæti farið í að aðstoða fólk vegna vandamála þeirra tengdum fjárhag og framfærslu en að það væri ekki hlutverk ráðgjafa í starfsendurhæfingu. ○ Kallað eftir *fjármálaráðgjafa* sem fólk gæti leitað til fyrir aðstoð varðandi fjárhag, bætur og lífeyri.

- Þegar fólk eru á fyrstu stigum í starfsendurhæfingu er framfærsla þeirra ekki tryggð. Það sé veigamikill hamlandi þáttur og gerir starf ráðgjafa erfiðara fyrir. Ef grunnþörfum einstaklinga er ekki mætt sé ómögulegt að hefja endurhæfingu.
- Í öllum rýnihópum sem og einstaklingsviðtölum var bótakerfið gagnrýnt og ekki síst vegna þess hversu letjandi það væri og margir töluðu um að fólk væri hreinlega refsað fyrir að vinna eða fyrir að reyna að hefja störf á vinnumarkaði í stað þess að hvetja fólk til þátttöku eins og heilsa þeirra leyfði.

INNGANGUR

Markmið rannsóknarinnar var að greina þá þætti sem styðja eða hindra atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu með það að marki að auka og viðhalda atvinnuþátttöku sem og svo koma megi í veg fyrir ótímabær brottföll af vinnumarkaði. Að auki var markmiðað greina hvort og þá hvernig vinnuveitendur geta komið til móts við ólíkar þarfir starfsfólks með skerta starfsgetu.

Framkvæmdar voru tvær rafrænar spurningakannanir, annars vegar á meðal fólks með skerta starfsgetu og hins vegar á meðal stjórnenda vinnustaða. Til viðbótar voru haldnir rýnihópar og einstaklingsviðtöl, bæði á meðal fólks með skerta starfsgetu sem og á meðal stjórnenda, og loks voru haldnir rýnihópar á meðal ráðgjafa sem störfuðu við starfsendurhæfingu. Þátttakendum var gefin eftirfarandi skilgreining á skertri starfsgetu frá velferðarráðuneytinu:

Með skertri starfsgetu er átt við að geta til þátttöku á vinnumarkaði er skert vegna andlegs og/eða líkamlegs heilsuvanda, skerðingar á vitsmunum og/eða skynjun. Slík skerðing kann, þegar víxlverkun verður milli þessara þátta og tálma af ýmsu tagi, að takmarka og/eða koma í veg fyrir fulla og virka þátttöku í samfélaginu á jafnréttisgrundvelli.

Skýrsla þessi er samantekt á helstu niðurstöðum sem fram komu úr fyrrgreindum gagnaöflunum. Ítarlegar niðurstöður ásamt bakgrunnsgreiningu úr báðum spurningakönnunum hefur verið skilað sérstaklega til velferðarráðuneytisins og það sama á við um samantektir úr öllum rýnihópum og einstaklingsviðtölum¹.

AÐFERÐ

Framkvæmd rýnihópa og viðtala

Allir rýnihópar og einstaklingsviðtöl fóru fram í fundarherbergjum í húsakynnum Gallup í Reykjavík og var umræðustjórn í höndum starfsmanna Gallup. Í rýnihópum var notast við umræðuramma til að stýra umræðum og tryggja að fjallað væri um alla nauðsynlega þætti. Einstaklingsviðtölin voru hálflokuð þar sem notast var við lokaðar spurningar í bland við opnar umræður milli viðmælanda og umræðustjóra. Hver rýnihópur tók um 90 mínútur og hvert viðtal um eina klukkustund. Hljóðupptaka var gerð í bæði einstaklingsviðtölum og rýnihópum að fengnu samþykki þátttakenda og voru allar umræður ritaðar niður.

Gagnaöflun á meðal fólks með skerta starfsgetu

Úrtak, framkvæmd, mælitæki og svörun í spurningakönnun

Úrtakið var fengið frá fjórum aðilum: Tryggingastofnun; VIRK; Reykjavíkurborg og Akureyrarbæ. Leitast var eftir því að ná til fólks með skerta starfsgetu sem annað hvort var virkt á vinnumarkaði eða hefði nýlega reynslu af þátttöku á vinnumarkaði og hafði ekki náð eftirlaunaaldri. Úrtakið hjá Tryggingastofnun var því tilviljunarúrtak úr hópi þeirra sem fædd voru árið 1952 eða síðar, höfðu fengið örorkulífeyri og/eða endurhæfingarlífeyri en líka

¹ Ítarlegum handritum úr rýnihópum og viðtölum var sömuleiðis skilað sérstaklega.

atvinnutekjur einhvern tímann á árunum 2013-2017. Sama viðmið um aldur var notað fyrir úrtakið frá VIRK en þar var miðað við fólk sem hafði verið í þjónustu hjá VIRK og hjá Reykjavíkurborg. Hjá Akureyrarbæ var miðað við fólk sem hafði fengið fjárhagsaðstoð frá sveitarfélögunum og voru með læknisvottorð. Öllum sem lentu í úrtakinu var sent kynningarbréf frá velferðarráðuneytinu þar sem rannsóknin var kynnt og fólk gefið tækifæri á að hafna þátttöku.

Rafrænn spurningalisti var sendur á þau netföng sem skráð voru á fólk í úrtakinu en til viðbótar var hringt í þau sem ekki voru með skráð netfang, óskað eftir þátttöku og rafræn könnun send á uppgefið netfang þeirra sem það samþykktu. Þegar líða tók á gagnaöflunartímann var hringt í þau sem ekki höfðu svarað og þau hvött til þátttöku. Fólk stóð til boða að svara spurningalistanum á einfölduðu máli eða hefðbundnu en auk þess var hægt að svara spurningalistanum á ensku.

Alls voru 1542 einstaklingar í endanlega úrtakinu en af þeim voru 90 sem ekki náðist að staðsetja í hús, finna símanúmer né netfang hjá. Það má því reikna með að 1452 einstaklingar hafi fengið tækifæri til þátttöku. Gagnaöflun fór fram á tímabilinu 9. maí til 7. ágúst 2018.

Spurningakönnunin átti að ná til þeirra sem höfðu reynslu af vinnumarkaði á undanförunum fimm árum. Í upphafi spurningalistans var fólk því spurt um stöðu þess á vinnumarkaði. Ef í ljós kom að fólk var ekki í launaðri vinnu, í starfsendurhæfingu eða sjálfstætt starfandi og hafði ekki verið síðastliðin fimm ár fékk það ekki fleiri spurningar. Þær niðurstöður sem fjallað verður um hér ná því til þeirra sem ýmist voru á vinnumarkaði þegar könnunin var gerð eða höfðu verið á vinnumarkaði á einhverjum tímamarki undanfarin fimm ár og er það sá hópur sem vísað er til þegar fjallað er um svarendur. Að frádregnum þeim sem ekki höfðu nýlega reynslu af vinnumarkaði fengust 625 gild svör.

Þeir svarendur sem voru ekki í vinnu, sjálfstætt starfandi eða starfsendurhæfingu voru beðnir að miða svör sín við sinn síðasta vinnustað² og þeir svarendur sem voru á vinnumarkaði voru beðnir að svara út frá þeim vinnustað sem þeir litu á sem sinn aðalvinnustað³.

Þátttakendur rýnihópa og viðtala

Í lok spurningakönnunarinnar var þátttakendum kynnt að halda ætti bæði rýnihópa og taka einstaklingsviðtöl við fólk með skerta starfsgetu svo hægt væri að fá nánari upplýsingar um styðjandi og hindrandi þætti fyrir atvinnuþátttöku fólks. Þeir þátttakendur sem samþykktu mögulega þátttöku voru beðin að gefa upp símanúmer sitt og netfang svo hægt væri að hafa samband og boða viðkomandi í rýnihóp eða viðtal. Haldnir voru þrjú rýnihópar dagana 27. og 28. júní 2018. Hópur 1 samanstóð af fimm þátttakendum á aldrinum 43-63 ára, hópur 2 af fimm þátttakendum á aldrinum 44-65 ára og hópur 3 samanstóð af sex þátttakendum á aldrinum 32-56 ára. Þátttakendur voru ýmist utan vinnumarkaðar þegar rýnihóparnir fóru fram, í hlutastarfi eða fullu starfi og einhverjir með eigin rekstur. Þátttakendur í einstaklingsviðtölum voru 12 talsins og tryggt var að enginn þeirra tæki sömuleiðis þátt í rýnihópi. Tekin voru viðtöl við níu konur og þrjá karla á aldrinum 23 til 66 ára sem ýmist voru virk á vinnumarkaði eða ekki.

Úrvinnsla

Niðurstöður úr spurningakönnun meðal fólks með skerta starfsgetu voru greindar eftir kyni, aldri, búsetu og ákveðnum eiginleikum núverandi/síðasta vinnustaðar (geira, fjöldi starfsmanna, starfshlutfall), menntun, fjölda

² Skilaboð til þeirra sem ekki voru á vinnumarkaði: *Ef þú hefur unnið á fleiri en einum stað á síðustu fimm árum, miðaðu svör þín við þinn síðasta vinnustað eða þann vinnustað sem þú vannst lengst á. Athugaðu þó að þú þarft að hafa unnið á staðnum einhvern tímann á síðastliðnum fimm árum.*

³ Skilaboð til þeirra sem voru á vinnumarkaði: *Ef þú vinnur á fleiri en einum stað, miðaðu svör þín við þann stað sem þú lítur á sem þinn aðalvinnustað.*

barna, helstu ástæðu skertrar starfsgetu og því hvort fólk var í starfi eða ekki. Í þessari skýrslu er þó aðeins fjallað um valdar greiningar.

Rétt er að taka fram að vel má vera að margar ástæður séu fyrir skertri starfsgetu fólks. Til að geta greint svör eftir þeim ástæðum sem eru fyrir skertri starfsgetu er notast við þá ástæðu sem *helst* olli skerðingu á starfsgetu. Í umfjöllun um niðurstöður kunna því að vera borin saman svör þeirra sem voru með kvíða og svör þeirra sem voru með gigtarsjúkdóma. Ljóst er að sumt fólk var bæði með kvíða og gigtarsjúkdóm en hér er þá verið að bera saman þau sem telja kvíða vera *helstu* ástæðu þess að það búi við skerta starfsgetu og þeirra sem telja gigtarsjúkdóm vera *helstu* ástæðuna.

Gagnaöflun á meðal stjórnenda vinnustaða

Úrtak, framkvæmd, mælitæki og svörun í spurningakönnun

Úrtak fyrir stjórnendur vinnustaða kom frá VIRK, Vinnumálastofnun og úr fyrirtækjapanel Gallup. Mikilvægt er að hafa í huga að ekki er um tilviljunarúrtak vinnustaða að ræða. Þeir vinnustaðir sem lentu í úrtakinu frá VIRK og Vinnumálastofnun ættu alla jafna að hafa víðtækari reynslu af ráðningum fólks með skerta starfsgetu en þeir vinnustaðir sem lentu í úrtakinu frá fyrirtækjapanel Gallup. Áherslan hér er m.a. að kanna viðhorf og sýn þeirra sem hafa reynslu af því að hafa fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópi sínum og svo aftur viðhorf og sýn þeirra sem ekki hafa slíka reynslu. Hér er ekki áhersla að yfirfæra niðurstöður um tíðni svara við völdum spurningum yfir á alla vinnustaði landsins né að alhæfa um viðhorf stjórnenda til málaflokksins almennt. Úrtakið býður ekki upp á það en var valið á þennan hátt til að ná til bæði þeirra vinnustaða sem höfðu reynslu af samstarfi við VIRK og/eða Vinnumálastofnun og svo aftur þeirra sem ekki höfðu slíka reynslu.

Rafrænn spurningalisti var sendur til þeirra stjórnenda sem lentu í úrtakinu auk þess sem hringt var í stjórnendur þegar líða tók á gagnaöflunartímann og þeir hvattir til þátttöku. Stjórnendum stóð til boða að svara spurningalistanum á íslensku eða ensku.

Alls voru 1313 í úrtakinu. Gagnaöflun fór fram á tímabilinu 20. júní til 14. september 2018 og voru gild svör alls 589.

Þátttakendur rýnihópa og viðtala

Í lok spurningakönnunarinnar var þátttakendum kynnt að halda ætti bæði rýnihópa og taka einstaklingsviðtöl við stjórnendur fyrirtækja og stofnana svo hægt væri að fá nánari upplýsingar um styðjandi og hindrandi þætti fyrir atvinnuþátttöku fólks. Þeir þátttakendur sem samþykktu mögulega þátttöku voru beðin að gefa upp símanúmer sitt og netfang svo hægt væri að hafa samband og boða viðkomandi í rýnihóp eða viðtal. Haldnir voru tveir rýnihópar meðal stjórnenda í hádeginu dagana 28. og 29. ágúst 2018. Hópur 1 samanstóð af níu stjórnendum, fimm konum og fjórum körlum. Í hópi 2 voru sömuleiðis níu stjórnendur, fjórar konur og fimm karlar. Þátttakendur í báðum hópum voru blanda af stjórnendum úr einkageiranum, frá opinberum aðilum eða frá sjálfseignarstofnunum/félagasamtökum. Þátttakendur í einstaklingsviðtölum á meðal stjórnenda voru 6 talsins og tryggt var að enginn þeirra tæki sömuleiðis þátt í rýnihópi. Tekin voru viðtöl við fjórar konur og tvo karla og störfuðu þrír viðmælenda í einkageiranum, tveir hjá opinberum aðilum og einn hjá sjálfseignarstofnun/félagasamtökum.

Úrvinnsla

Niðurstöður úr spurningakönnun meðal stjórnenda voru greindar eftir geira, fjölda starfsmanna á vinnustaðnum, hvort fólk með skerta starfsgetu hefði starfað á vinnustaðnum undanfarin fimm ár, hvort mögulegt væri að fjölga

hlutastörfum á vinnustaðnum og úr hvaða úrtaki svarendur komu (VIRK, Vinnumálastofnun eða fyrirtækjapanel Gallup). Í þessari skýrslu er þó aðeins fjallað um valdar greiningar.

Gagnaöflun á meðal ráðgjafa

Þátttakendur rýnihópa

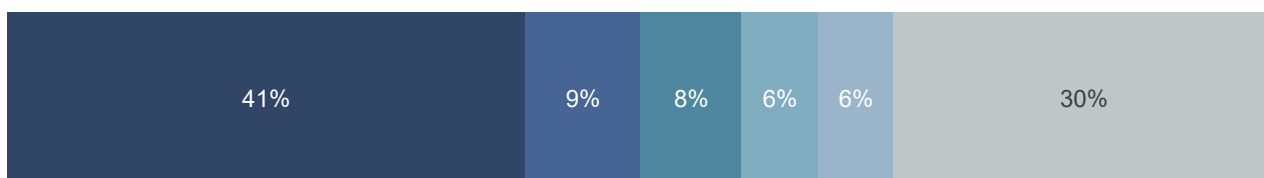
Leitað var til aðila sem sinna starfsendurhæfingu á höfuðborgarsvæðinu og í nágrenni höfuðborgarsvæðisins sem og til Vinnumálastofnunar til að óska eftir þátttakendum í rýnhóp á meðal ráðgjafa. Haldinn var rýnihópur á meðal ráðgjafa frá Janus endurhæfingu, Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar, Samvinnu starfsendurhæfingu á Suðurnesjum, Hringsjá og Vinnumálastofnun þann 28. ágúst 2018 og annar á meðal ráðgjafa VIRK þann 29. ágúst 2018. Þátttakendur í fyrri hópnum voru alls tíu, þar af þrír karlar en í seinni hópnum voru allir tíu þátttakendurnir konur.

NIÐURSTÖÐUR ÚR SPURNINGAKÖNNUN: FÓLK MEÐ SKERTA STARFSGETU

Bakgrunnur og núverandi staða á vinnumarkaði

Alls er notast við svör frá 625 þátttakendum en 67,5% þeirra voru konur og 32,5% voru karlar. Alls bjuggu 58% svarenda á höfuðborgarsvæðinu (37% í Reykjavík og 21% í nágrannasveitarfélögum Reykjavíkur) og 42% bjuggu á landsbyggðinni. Rétt rúmlega 60% svarenda bjó í eigin húsnæði, 19% í leiguhúsnæði á almennum markaði, 11% hjá foreldrum, öðrum ættingjum eða vinum, 6% í leiguhúsnæði á vegum hins opinbera og 1% í sértæku búsetuúrræði fyrir fatlað fólk. Hjá meirihluta svarenda (63%) bjuggu engin börn, yngri en 18 ára, á heimilinu en hjá 20% svarenda bjó eitt barn og tvö eða fleiri börn bjuggu á heimilum 17% svarenda. Rétt tæp 30% höfðu ekki lokið námi umfram námi á grunnskólastigi og svipað hlutfall hafði lokið starfsnámi á framhaldsskólastigi eða iðnnámi. Um 15% höfðu lokið bóklegu námi á framhaldsskólastigi og 25% voru með háskólapróf (um helmingur þeirra hafði lokið framhaldsnámi á háskólastigi).

Tæplega þriðjungur svarenda var hvorki í vinnu né námi, aðrir voru ýmist í launaðri vinnu, starfsendurhæfingu, sjálfstætt starfandi, atvinnu með stuðningi eða námi (mynd 1). Þriðjungur svarenda var í fullu eða nánast fullu starfi og sjö af hverjum tíu voru í a.m.k. 50% starfshlutfalli. Hlutfallslega fleiri þeirra sem ekki voru í starfi þegar könnunin var gerð höfðu verið í fullu starfi (48%) í sínu síðasta stafi samanborið við þau sem voru í starfi á tíma gagnaöflunar (26%). Um 8% svarenda störfuðu hjá sjálfseignarstofnun/félagasamtökum en þar fyrir utan störfuðu konur frekar hjá opinberum aðila (63%) en karlar frekar í einkageiranum (53%). Fólk með kvíða og/eða þunglyndi hafði almennt starfað skemur á sínum vinnustað heldur en fólk með baksjúkdóma/bakverki eða gigtarsjúkdóma/liðkvilla.



- Er í launaðri vinnu (hvorki í starfsendurhæfingu né atvinnu með stuðningi)
- Er atvinnurekandi/sjálfstætt starfandi
- Er í starfsendurhæfingu
- Stunda atvinnu með stuðningi (AMS, IPS eða sambærilegt)
- Er í námi
- Er hvorki í vinnu né námi

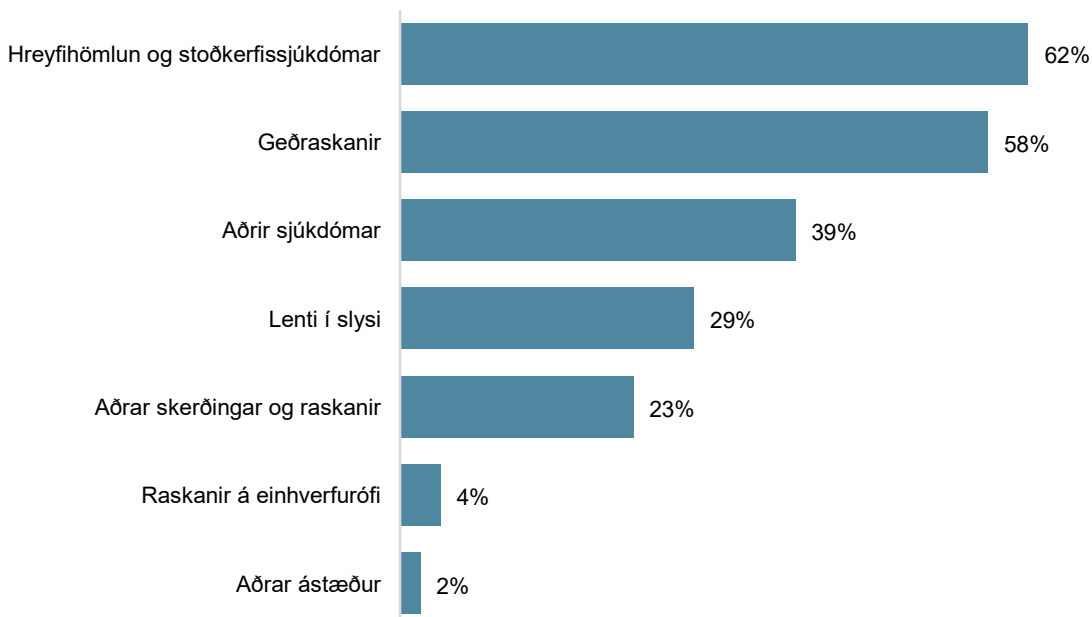
Mynd 1. Staða á vinnumarkaði

Tæplega helmingur svarenda átti frekar eða mjög erfitt með að ná endum saman fjárhagslega, svo sem að borga fyrir mat, húsnæði og reikninga. Rúmlega fjórðungur sagði það hvorki auðvelt né erfitt og fjórðungur sagði það frekar eða mjög auðvelt. Reykvíkingar áttu almennt erfiðara með að ná endum saman en íbúar annarra sveitarfélaga og þau sem ekki voru starfandi þegar könnunin fór fram áttu erfiðara með að ná endum saman en þau sem voru á vinnumarkaði.

Skert starfsgeta

Svarendur voru spurðir hverjar væru helstu ástæður þess að þeir væru með skerta starfsgetu. Svarendur höfðu frjálssar hendur um fjölda svara en voru beðnir að raða atriðunum þannig að fyrst var merkt við þá ástæðu sem vóg þyngst, næst við þá ástæðu sem vóg næstþyngst og svo koll af kolli. Á mynd 2 má sjá grófa flokkun yfir ástæður skertrar starfsgetu. Þar sem svarendur gátu nefnt fleiri en eitt atriði eru hlutfallstölur reiknaðar eftir fjölda þeirra sem tóku afstöðu en ekki fjölda svara. Rúm 60% svarenda voru með skerta starfsgetu sökum stoðkerfissjúkdóma (s.s. bakverkja/baksjúkdóma, gigtarsjúkdóma/liðkvilla) eða hreyfihömlunar og tæp 60% voru með skerta starfsgetu vegna geðraskana (s.s. þunglyndis, kvíða, geðhvarfa, áfallastreituröskunar, félagsfælni). Stór hópur (61%) þeirra sem voru með geðraskanir voru einnig með stoðkerfissjúkdóma.

Konur (68%) voru frekar með stoðkerfissjúkdóma en karlar (49%) og því eldra sem fólk var því frekar voru stoðkerfissjúkdómar ástæða fyrir skertri starfsgetu þeirra. Þannig voru stoðkerfissjúkdómar ein helsta ástæða skertrar starfsgetu ríflega 70% þeirra sem voru 45 ára eða eldri samanborið við ríflega 40% þeirra sem voru yngri en 35 ára. Því yngra sem fólk var því frekar var það með geðraskanir en geðraskanir voru helsta ástæða skertrar starfsgetu hjá rúmlega 75% þeirra sem voru yngri en 35 ára samanborið við 45% þeirra sem voru 55-65 ára og 31% þeirra sem voru 65 ára eða eldri.



Mynd 3. Hverjar eru helstu ástæður þess að þú ert með skerta starfsgetu?

Þrír af hverjum fjórum svarendum (76%) mátu líkamlega heilsu sína sæmilega eða lélega og 55% mátu andlega heilsu sína sæmilega eða lélega. Þau sem voru með þunglyndi eða kvíða mátu líkamlega heilsu sína almennt betri en þau sem voru með baksjúkdóma/bakverki eða gigtarsjúkdóma/liðkvilla sem aftur á móti mátu andlega

heilsu sína betri. Þau sem voru í starfi voru að jafnaði við betri líkamlega og andlega heilsu en þau sem ekki voru á vinnumarkaði.

Vinnuumhverfi, aðgengi og ferðamáti

Tveir af hverjum þremur (67%) svarendum ferðuðust til vinnu á bíl sem þeir sjálfir óku, 13% gengu til vinnu, 7% fóru með strætó og 6% fóru til vinnu sem farþegar í bíl. Færri fóru á hjóli, með ferðaþjónustu eða með öðrum hætti. Mikill meirihluti (83%) svarenda átti frekar eða mjög auðvelt með að ferðast til og frá vinnu en 5% átti frekar eða mjög erfitt með það.

Hlutfallslega fleiri þeirra sem ekki voru í starfi þegar könnunin var gerð sögðu starf sitt hafa verið erfitt bæði líkamlega og andlega samanborið við þau sem enn voru á vinnumarkaði þegar könnunin var framkvæmd. Þannig höfðu 56% þeirra sem ekki voru starfandi verið í líkamlega erfiðu starfi samanborið við 32% þeirra sem voru starfandi. Að sama skapi höfðu 59% þeirra sem ekki voru í starfi verið í andlega erfiðri vinnu samanborið við 46% þeirra sem voru starfandi.

Um 16% svarenda þörfuðust þess að á vinnustaðnum væru gerðar breytingar eða að aðlögun færi fram svo þeir gætu unnið starfið sitt og var það þá helst breyting á búnaði að aðstöðu (t.d. að fá sérhæfðan tölvubúnað eða aðlögun á skrifborði). Slík breyting eða aðlögun hafði verið gerð að öllu eða nokkru leyti hjá 57% þeirra sem þörfuðust þess.

Tæplega fjórðungur svarenda sagði ekkert í vinnunni eða við skipulag hennar sem mögulega hefði slæm áhrif á heilsu sína en þar fyrir utan nefndu flestir líkamlegt álag/líkamsbeitingu (46%), sálrænt álag (38%) og hávaða (24%). Hlutfallslega fleiri þeirra sem ekki voru í starfi á tíma gagnaöflunar sögðu að eitthvað í vinnunni hefði slæm áhrif á heilsu þeirra samanborið við þau sem voru í starfi.

Yfirmaður, samstarfsfólk og starfsumhverfi

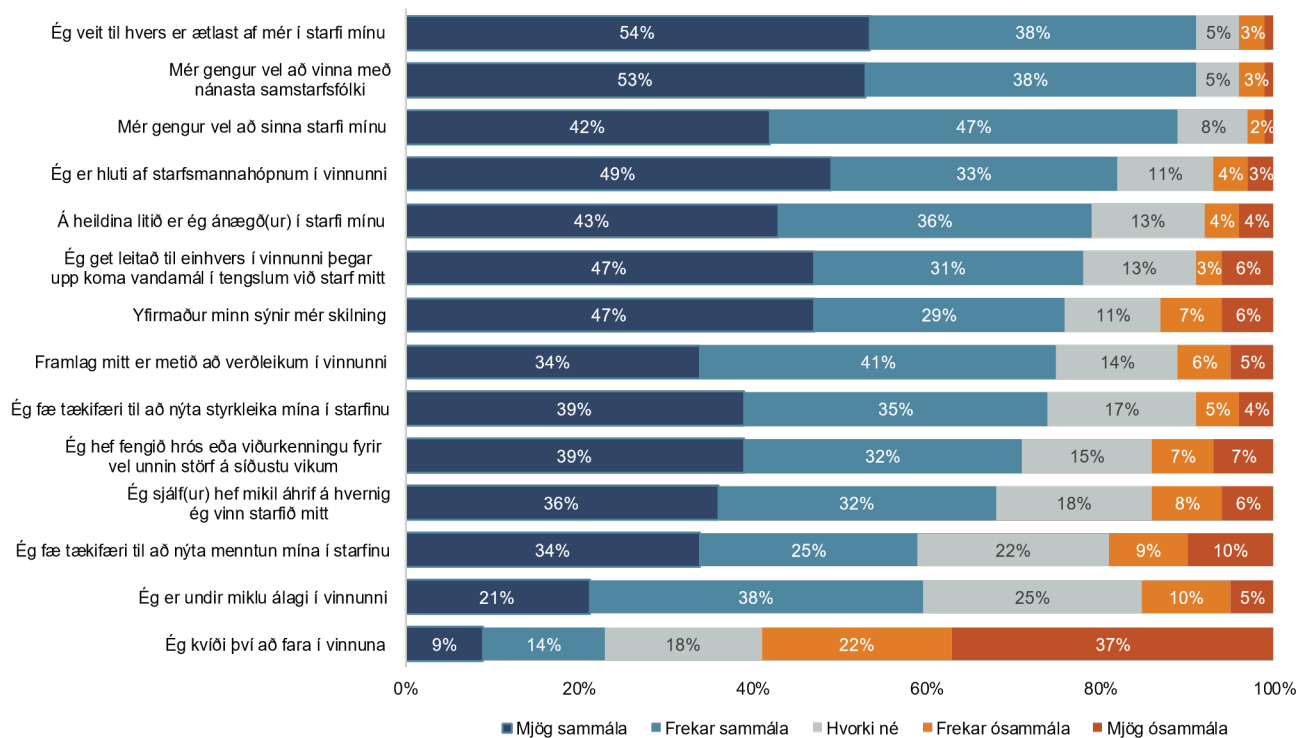
Svarendur voru beðnir að taka afstöðu til nokkurra fullyrðinga um starfsumhverfi sitt, samstarfsfólk, yfirmann og líðan í vinnunni. Heilt á litið voru svarendur jákvæðir og mikill meirihluti þeirra var sammála því að þeir væru hluti af starfsmannahópnum í vinnunni, að þeim gengi vel að vinna með sínu nánasta samstarfsfólki og að þeim gengi vel að sinna starfi sínu. Um 78% svarenda voru sammála því að þau gætu leitað til einhvers í vinnunni þegar upp kæmu vandamál í tengslum við starf þeirra og 76% voru sammála því að yfirmaður þeirra sýndi þeim skilning. Almennt veit fólk til hvers er ætlast af því í vinnunni en tæplega 60% svarenda voru undir miklu álagi í vinnunni og tæplega fjórðungur kveiddi því að fara í vinnuna (sjá nánar á mynd 3).

Tæplega 80% svarenda voru frekar eða mjög sammála því að á heildina litið væru þeir ánægðir í starfi sínu. Þegar þau sem voru ánægð í starfi voru spurð hvað það væri sem þau væru helst ánægð með nefndu flest þeirra samstarfsfélaga sína, góðan starfsanda og gott vinnuumhverfi. Þetta átti þó frekar við um þau sem störfuðu í einkageiranum en þau sem störfuðu hjá opinberum aðila, hjá félagasamtökum eða sjálfseignarstofnunum. Þau sem voru í 50% starfshlutfalli voru helst þau sem sögðust ánægð í starfi vegna þess að vinnutíminn hentaði þeim.

Þegar afstaða þeirra sem ekki voru í starfi þegar könnunin var framkvæmd er borin saman við afstöðu þeirra sem voru í starfi kom í ljós að afstaða þeirra sem voru á vinnumarkaði var að jafnaði jákvæðari en þeirra sem ekki voru starfandi. Fólk sem var ekki lengur í starfi þegar könnunin var gerð upplifði síður en aðrir að yfirmenn þeirra hefðu sýnt þeim skilning, fannst þau síður geta leitað til einhvers í vinnunni þegar upp komu vandamál í tengslum við starf þeirra og voru á heildina litið ekki eins ánægð í starfi sínu. Sá hópur var sömuleiðis undir meira álagi í vinnunni en þau sem enn voru í starfi, kviðu því frekar að fara í vinnuna og fannst framlag sitt síður

metið að verðleikum í vinnunni. Þau fengu síður tækifæri til að nýta menntun sína í starfi og höfðu síður áhrif á hvernig þau unnu starf sitt.

Hlutfallslega fleira starfsfólk hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum samborið við þau sem unnu í einkageiranum eða hjá opinberum aðilum var sammála því að þau væru hluti af starfsmannahópnum, að þeim gengi vel að vinna með nánasta samstarfsfólki og að þau gætu leitað til einhvers í vinnunni þegar upp kæmu vandamál í tengslum við starf þeirra. Til viðbótar voru hlutfallslega fleiri úr þeim hópi sem voru sammála því að þau væru ánægð í starfi sínu þegar á heildina væri lítið.



Mynd 3. Viðhorf til starfsumhverfis, samstarfsfólks og yfirmanna

Fjarvistir og jafnvægi vinnu og einkalífs

Hjá tæplega 15% svarenda stönguðust kröfur vinnunnar frekar oft, mjög oft eða alltaf á við þarfir fjölskyldunnar og hjá 25% til viðbótar stönguðust kröfur vinnunnar stundum á við þarfir fjölskyldunnar. Þetta átti síst við um þau sem störfuðu hjá opinberum aðilum og síður hjá barnlausu fólki.

Tveir af hverjum tíu starfandi svarenda hafði verið frá vinnu í 25 daga eða fleiri á síðastliðnum 12 mánuðum vegna eigin veikinda. Því lægra sem starfshlutfall fólks var því frekar hafði það verið frá vinnu í 25 daga eða fleiri vegna veikinda sinna. Rétt ríflega helmingur þeirra sem voru í starfi hafði mætt til vinnu sex sinnum eða oftár á síðastliðnum 12 mánuðum þrátt fyrir að finnast þau ekki geta sinnt vinnunni sinni eins vel og venjulega vegna veikinda, slappleika eða verkja.

Tæpur helmingur, eða 46% svarenda, hafði snúið aftur til vinnu eftir meira en 4 vikna samfellda fjarveru vegna veikinda eða slyss. Þessi hópur var spurður hvað, ef eitthvað, hefði verið gert til að auðvelda þeim að snúa aftur til vinnu eftir fjarveruna. Um 43% karla sögðu ekkert hafa verið gert til að aðstoða þá við að snúa aftur til vinnu

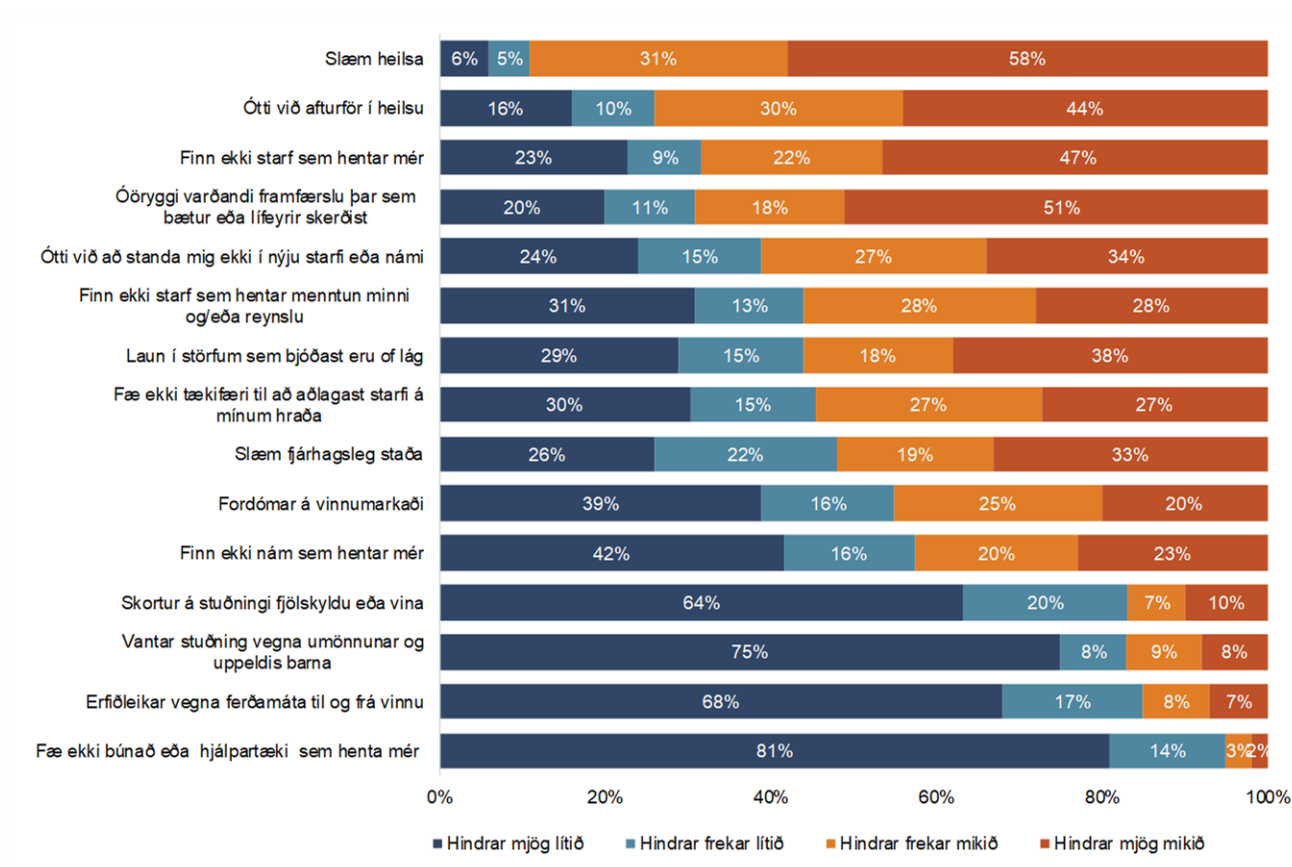
samanborið við 26% kvenna. Flest fengu vinnutíma sínum breytt en það átti þó frekar við um konur (48%) en karla (28%).

Hindranir þeirra sem hvorki voru í námi né starfi

Þeir svarendur sem hvorki voru í námi né starfi þegar könnunin var framkvæmd voru beðnir að taka afstöðu til þess hversu mikið eða lítið valdir þættir hindruðu þá í að taka skrefið út í nám eða vinnu. Niðurstöðurnar má sjá í mynd 4. Hjá flestum (89%) var það slæm heilsa sem hindraði þau frekar eða mjög mikið, hjá konum fremur en körlum. Þetta átti síður við um íbúa Reykjavíkur en íbúa annarra sveitarfélaga og síður við um þau sem ekki áttu börn. Tæplega 80% kvenna óttuðust afturför í heilsu við það að fara út á vinnumarkaðinn samanborið við 62% karla og foreldrar óttuðust afturför frekar en barnlaust fólk.

Rétt um 70% svarenda sagði óryggi varðandi framfærslu hindra sig í að fara út á vinnumarkaðinn þar sem bætur eða lífeyrir myndi skerðast. Þetta átti frekar við um karla en konur, frekar við um foreldra sem áttu tvö eða fleiri börn og því minni menntun sem fólk hafði því frekar upplifði það þetta óryggi vegna framfærslu.

Yfir helmingur svarenda stóðu frammi fyrir hindrunum varðandi það að finna starf sem hentaði þeim, að fá ekki tækifæri til að aðlagast starfi á sínum hraða og tæplega tveir af hverjum þremur óttaðist að standa sig ekki í nýju starfi eða námi. Ótti við að standa sig ekki í nýju starfi eða námi átti helst við þau sem voru yngri en 45 ára og frekar við um þau sem voru með þunglyndi eða kvíða samanborið við þau sem voru með baksjúkdóma/bakverki eða gigtarsjúkdóma/liðkvilla. Um 45% sögðu fordóma á vinnumarkaði hindra sig frekar eða mjög mikið í að taka skrefið út í nám eða vinnu og átti það frekar við þau sem voru með þunglyndi eða kvíða samanborið við þau sem voru með baksjúkdóma/bakverki eða gigtarsjúkdóma/liðkvilla. Atriði sem hindruðu fólk síður voru skortur á stuðningi fjölskyldu eða vina, skortur á stuðningi vegna umönnunar og uppeldis barna, erfiðleikar vegna ferðamáta og skortur á viðeigandi búnaði eða hjálpartækjum.



Mynd 4. Hversu mikið eða lítið hafa eftirfarandi þættir hindrað þig í að taka skrefið út í nám eða vinnu?

Framtíðin og mikilvægar breytingar

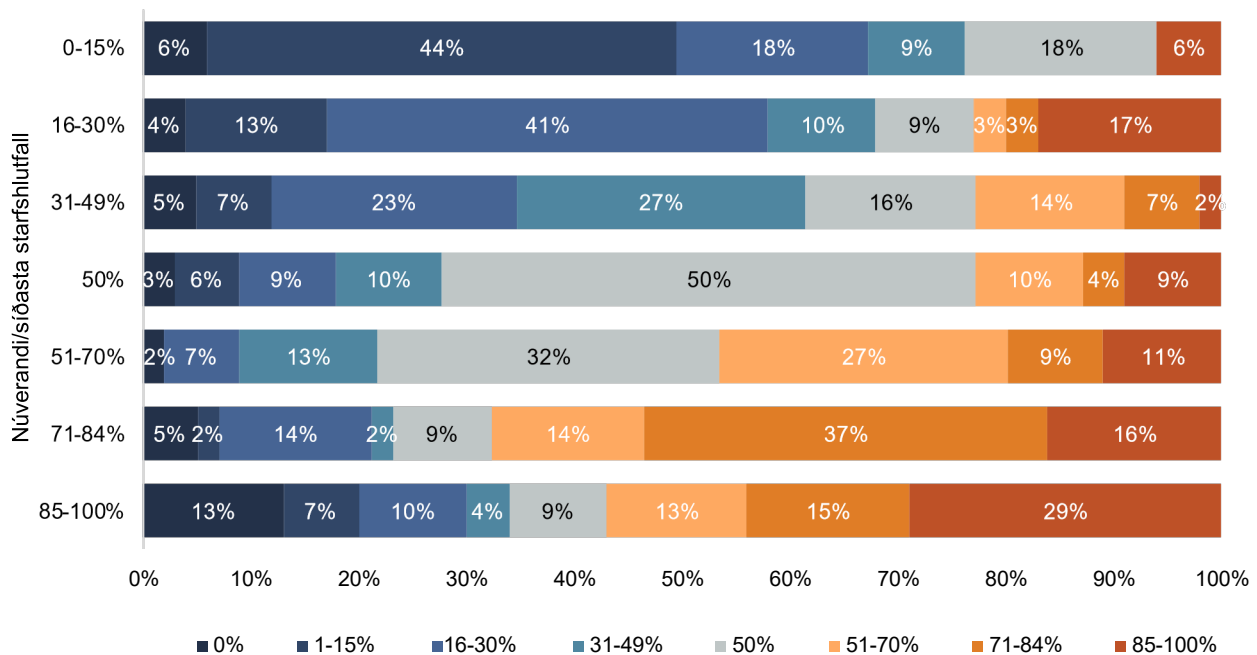
Um fjórðungur þeirra sem ekki voru á vinnumarkaði þegar könnunin var gerð höfðu sótt um starf á síðastliðnum 12 mánuðum og um helmingur þess hóps hafði farið í atvinnuviðtal.

Rétt ríflega fimmjungur (22%) þeirra sem ekki voru starfandi töldu frekar eða mjög miklar líkur á því að þau myndu vera í starfi eftir eitt ár en meirihluti (55%) taldi litlar líkur á því. Konur höfðu ívið meiri trú á að þær yrðu komnar út á vinnumarkaðinn að einu ári liðnu en karlar og höfuðborgarbúar höfðu meiri trú á því en landsbyggðarfolk. Hlutfallslega fleiri þeirra sem voru með þunglyndi eða kvíða höfðu trú á því að þau yrðu komin í starf eftir eitt ár samanborið við þau sem voru með baksjúkdóma/bakverki eða gigtarsjúkdóma/liðkvilla.

Rétt rúmlega 60% þeirra sem voru í starfi þegar könnunin var gerð fannst þau búa við frekar eða mjög mikið atvinnuöryggi. Tæplega fjórðungur sagði atvinnuöryggi sitt hvorki mikið né lítið og 16% töldu sig búa við frekar eða mjög lítið atvinnuöryggi. Þau sem voru í lægra en 50% starfshlutfalli töldu starfsöryggi sitt minna en þau sem voru í hærri starfshlutfalli.

Svarendur voru beðnir að velja þrjú atriði sem best lýstu þeim breytingum á vinnumarkaði og í félagslega kerfinu sem myndu styðja við (áframhaldandi) atvinnuþátttöku þeirra og raða þeim atriðum í mikilvægisröð. Svörin voru notuð til að reikna *mikilvægis Einkunn* sem gat tekið gildi á bilinu 0-100 þar sem hærri tala lýsti meira mikilvægi. Þær breytingar sem svarendur töldu helst myndu styðja við atvinnuþátttöku þeirra var minni skerðing á bótum og lífeyri (einkunn: 60,2). Þar á eftir komu fleiri hlutastörf á vinnumarkaði (einkunn: 27,4) og að vinnustöðum sé gert kleift að auka sveigjanleika vegna veikinda starfsfólks (einkunn: 24,0). Á sama hátt voru svarendur beðnir að taka afstöðu til þess hvað væri mikilvægast að væri til staðar á vinnustað þeirra til að styðja við (áframhaldandi) atvinnuþátttöku þeirra. Sveigjanlegur vinnutími var það atriði sem var mikilvægast (einkunn: 44,0) en þar á eftir var það umburðarlyndi gagnvart veikindum starfsfólks (einkunn: 29,0) og að hægt væri að vera í hlutastarfi (einkunn: 29,0).

Hvort sem fólk var í starfi eða ekki var það spurt hvert það myndi helst vilja að núverandi starfshlutfall sitt væri ef miðað væri við núverandi starfsgetu. Rétt um 7% vildi helst ekki vinna neitt. Heilt á lítið vildi fólk vera í lægra starfshlutfalli en það var í eða hafði verið síðast í. Ríflega þriðjungur var í fullu starfi (85-100% starfshlutfall) þegar könnunin var gerð eða höfðu verið í fullu starfi í sínu síðasta starfi en helmingi færri vildu helst vera í svo háu starfshlutfalli ef tekið væri mið af starfsgetu þeirra. Yfir 70% þeirra sem voru í fullu starfi myndu vilja vera í lægra starfshlutfalli en á sama tíma er hluti þeirra sem eru í hálfu starfi eða minna sem vildu vinna meira. Þannig vildu tæplega 40% þeirra sem eru í 31-49% starfshlutfalli vinna lengri vinnuviku en þau gera (sjá nánar mynd 5).



Mynd 5. Miðað við starfsgetu þína eins og hún er í dag, hvert myndir þú helst vilja að núverandi starfshlutfall þitt væri? Greint eftir núverandi/síðasta starfshlutfalli

NIÐURSTÖÐUR ÚR SPURNINGAKÖNNUN: STJÓRNENDUR VINNUSTAÐA

Bakgrunnur stjórnenda

Tæplega þriðjungur (64%) stjórnenda starfaði í einkageiranum, fjórðungur (25%) hjá opinberum aðila og 11% hjá sjálfseignarstofnun eða félagasamtökum. Kynjaskipting stjórnenda sem tóku þátt í könnuninni var nokkuð jöfn en hlutfallslega fleiri þeirra sem störfuðu í einkageiranum voru karlar (59%) og hlutfallslega fleiri þeirra sem störfuðu hjá opinberum aðilum voru konur (61%). Flestir svarendur sinntu starfi framkvæmdastjóra (38%) en aðrir voru forstjórar, forstöðumenn/-konur, fjármálastjórar, mannauðsstjórar, starfsmannastjórar, skrifstofustjórar, sviðsstjórar, deildarstjórar eða skólástjórnendur. Hlutfallslega fleiri stjórnendur sem störfuðu hjá opinberum aðilum (86%) eða hjá sjálfseignarstofnun eða félagasamtökum (84%) höfðu lokið námi á háskólastigi samanborið við stjórnendur í einkageiranum (60%) og því fjölmennari sem vinnustaðirnir voru því frekar höfðu stjórnendur þeirra lokið námi á háskólastigi.

Ráðningar fólks með skerta starfsgetu

Á riflega tveimur af hverjum þremur (69%) vinnustöðum hafði fólk með skerta starfsgetu starfað á síðustu fimm árum. Ef eingöngu er litið til þeirra vinnustaða sem lentu í úrtakinu í gegnum fyrirtækjapanel Gallup, þ.e. höfðu ekki verið í samstarfi við VIRK og/eða Vinnumálastofnun, mátti sjá að rétt tæplega helmingur (49%) stjórnenda úr þeim hluta úrtaksins hafði verið með fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópi sínum á síðustu fimm árum.

Mjög fáir (4%) höfðu slæma reynslu af því að ráða fólk með skerta starfsgetu á vinnustaðinn, tæp 40% höfðu bæði góða og slæma reynslu og 57% stjórnenda hafði frekar eða mjög góða reynslu. Það voru helst stjórnendur hjá sjálfseignarstofnunum eða félagasamtökum sem höfðu góða reynslu af því að ráða fólk með skerta starfsgetu. Þegar svarendur sem höfðu góða reynslu voru spurðir með opinni spurningu að hvaða leyti reynslan hefði verið góð nefndu flestir (56%) að viðkomandi starfsmaður (eða starfsmenn) væri vinnusamur og/eða hefði

staðið sig vel í starfi og þónokkrir (19%) sögðu viðkomandi hafa haft góð áhrif á samstarfsfólkið eða vinnustaðinn í heild. Önnur opin spurning sneri að því hvaða lærdóm, ef einhvern, stjórnendur hefðu dregið af því að hafa fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópnum. Þó nokkrir sögðust hafa dregið þann lærdóm að allir væru góðir í einhverju og að styrkleikar fólks væru mismunandi (nefnt af 19%), sömuleiðis lærðu einhverjir stjórnendur að gefa sér tíma, sýna þolinmæði og veita fólki svigrúm (nefnt af 17%).

Mikill meirihluti stjórnenda (88%) sagði að ekki hefði þurft að gera breytingar eða aðlögun á vinnustaðnum vegna ráðningar fólks með skerta starfsgetu. Þetta er í takt við niðurstöður úr könnuninni á meðal starfsfólks þar sem 84% svarenda þörfuðust ekki breytinga eða aðlögunar. Aftur á móti sögðu 64% stjórnenda að gera þurfti breytingar á starfinu sjálfu. Flestir (34%) sögðu að aukið hefði verið við leiðbeiningar í starfi og/eða að vinnutími hafi verið gerður sveigjanlegur (28%). Tæplega fjórðungur (24%) nefndi að starfshlutfall hefði verið lækkað og/eða starfsskyldum hefði verið breytt (23%).

Af hverju hefur fólk með skerta starfsgetu ekki verið ráðið á vinnustaðinn?

Stjórnendur vinnustaða sem ekki höfðu reynslu af því að vera með fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópi sínum voru spurðir hvað það væri sem helst hindraði vinnustaðinn í að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu. Svarendur voru beðnir að velja allt að þrjú atriði en raða þeim í mikilvægisröð, það sem væri mesta hindrunin, næstmesta hindrunin og loks þriðja mesta hindrunin. Valin atriði og mikilvægisröð þeirra voru notuð til að reikna *mikilvægis-einkunn* sem tekur gildi á bilinu 0-100. Það atriði sem almennt var talin mesta hindrunin var að hentug störf væru ekki í boði innan vinnustaðarins (einkunn=50,9), þar á eftir að starfsmenn þyrftu að geta gengið í öll störf (einkunn=24,9) og loks að of miklar líkamlegar kröfur væru í þeim störfum sem unnin væru á vinnustaðnum (einkunn=20,2).

Þetta gefur til kynna að stjórnendur sem ekki höfðu ráðið fólk með skerta starfsgetu séu með einhæfa mynd í huga yfir þennan hóp fólks. Bæði í rýnihópum og einstaklingsviðtölum á meðal stjórnenda bar sömuleiðis á því að viðmælendur voru með nokkuð einsleitan hóp fólks í huga þegar það talaði um fólk með skerta starfsgetu. Stjórnendur töluðu sumir hverjir fyrst og fremst út frá starfsfólki með meðfæddar raskanir eða þroskahömlun og/eða fólk sem notaði hjólastól og þyrfti bætt aðgengi á vinnustað og áttu því oft erfiðara með að miða svör sín við fjölbreyttari hóp fólks.

Endurkoma til vinnu

Skýr stefna eða verklagsreglur um endurkomu til vinnu eftir veikindi var til á 63% vinnustaða hjá opinberum aðilum samkvæmt stjórnendum þeirra, á 33% vinnustaða hjá sjálfseignarstofnunum eða félagasamtökum og 24% vinnustaða í einkageiranum. Slík stefna eða verklagsreglur voru frekar til hjá stórum vinnustöðum en minni sem og frekar á vinnustöðum sem höfðu reynslu af ráðningu tveggja eða fleiri starfsmanna sem voru með skerta starfsgetu.

Yfir helmingur (59%) stjórnenda sagði einhvern á vinnustaðnum hafa snúið aftur til vinnu eftir meira en 4 vikna samfellda fjarveru vegna veikinda eða slyss á síðastliðnum 12 mánuðum. Innan við fimmtungur (18%) þessara stjórnenda sögðu að ekki hefði verið gripið til neinna aðgerða til að auðvelda starfsfólki að snúa aftur til vinnu eftir fjarveruna en það var síst á vinnustöðum í einkageiranum. Það var helst á stórum vinnustöðum (fleiri en 70 starfsmenn) sem gripið var til einhverra aðgerða og þar var sömuleiðis brugðist við með margvíslegum hætti. Líkt og í könnuninni á meðal starfsfólks sögðu flestir stjórnendur (58%) að vinnutíma fólks hefði verið breytt til að auðvelda því að snúa aftur til vinnu en sömuleiðis að starfsfólk hafi fengið símtal frá vinnuveitanda/yfirmanni (nefnt af 51%) og/eða að vinnuskyldum fólks hafi verið breytt (nefnt af 48%).

Hvatar, kostir og gallar við ráðningar

Allir stjórnendur voru spurðir hvað myndi hvetja sinn vinnustað til að ráða (fleira) fólk með skerta starfsgetu til vinnu. Hér gátu svarendur valið allt að þrjú atriði og raðað þeim í mikilvægisröð. Það sem myndi helst hvetja stjórnendur til að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu eru þættir af fjárhagslegum toga, þ.e. niðurgreiðsla launa (einkunn=36,0) og niðurfelling á opinberum/launatengdum gjöldum og /eða skattaívilnanir (einkunn=23,6). Það atriði sem fékk þriðju hæstu mikilvægis-einkunnina á meðal stjórnenda hvað varðar hvata til ráðningar var aukið aðgengi að upplýsingum yfir þá möguleika sem standa vinnustöðum til boða (einkunn=21,1).

Í heildina sáu 26% stjórnenda enga ókosti við það að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu í samanburði við að ráða fólk með fulla starfsgetu. Það voru helst stjórnendur sjálfseignarstofnana og félagasamtaka sem sáu enga ókosti við að ráða fólk með skerta starfsgetu til vinnu (41%) samanborið við tæplega þriðjung (31%) stjórnenda hjá opinberum aðilum og rúman fimmtung (21%) stjórnenda í einkageiranum. Ekki reyndist munur á þessu viðhorfi stjórnenda eftir því hvort þeir höfðu reynslu af ráðningu fólks með skerta starfsgetu eða ekki.

Helstu ókostir sem aðrir sáu var að starfsfólk með skerta starfsgetu uppfyllti síður kröfur sem gerðar væru til starfsfólks vinnustaðarins (nefnt af 45,7%) og að það væri of kostnaðarsamt þegar tekið væri tillit til vinnuframlags starfsfólks og launakostnaðar (nefnt af 30,3%). Einhverjir töldu fólk með skerta starfsgetu síður uppfylla kröfur um sveigjanleika í starfi (nefnt af 16,3%) og/eða að það gæti síður starfað á þeim vinnutíma sem starfsfólk þyrfti að geta starfað á (nefnt af 15,2%).

Á sama máta voru stjórnendur spurðir um kosti, ef einhverjir væru, við það að ráða fólk með skerta starfsgetu umfram það að ráða fólk með fulla starfsgetu. Heilt á litið sáu 11% stjórnenda enga kosti við að ráða fólk með skerta starfsgetu umfram það að ráða fólk með fulla starfsgetu. Þetta átti frekar við um stjórnendur í einkageiranum (14%) en stjórnendur opinberra aðila (6%) og sjálfseignarstofnana og félagasamtaka (2%). Það voru frekar þeir stjórnendur sem ekki höfðu reynslu af ráðningu fólks með skerta starfsgetu sem sáu enga kosti við slíkar ráðningar, eða 21% þeirra, samanborið við 4% þeirra sem höfðu verið með tvo eða fleiri starfsmenn með skerta starfsgetu í starfi á sínum vinnustað og 11% þeirra sem höfðu verið með einn starfsmann með skerta starfsgetu í starfsmannahópnum.

Flestir (78%) sögðu að vinnustaðurinn sýndi með því samfélagslega ábyrgð í verki. Annar kostur sem margir (59%) nefndu var aukin fjölbreytni á vinnustaðnum sem og að ný og mikilvæg þekking kæmi á vinnustaðinn með nýju starfsfólki (nefnt af 31%). Þessi atriði voru þó síður nefnd af stjórnendum í einkageiranum en af öðrum stjórnendum. Til viðbótar nefndu 17% stjórnenda að það væri fjárhagslega hagkvæmt að ráða fólk með skerta starfsgetu til starfa þegar tekið væri tillit til vinnuframlags starfsfólksins og vinnusamninga öryrkja.

Viðhorf stjórnenda til fólks með skerta starfsgetu

Ríflega fjórðungur (26%) stjórnenda taldi það frekar eða mjög líklegt að fólk með skerta starfsgetu yrði ráðið til vinnu á vinnustaðnum á næstu 24 mánuðum og 36% sögðu það hvorki líklegt né ólíklegt. Stjórnendum í einkageiranum þótti það ólíklegra en öðrum stjórnendum og því fámennari sem vinnustaðirnir voru því ólíklegri þótti ráðning fólks með skerta starfsgetu á vinnustaðinn. Þannig sögðu 58% stjórnenda á 1-10 manna vinnustöðum að ráðning fólks með skerta starfsgetu á næstu 24 mánuðum væri frekar eða mjög ólíkleg samanborið við 20% stjórnenda á vinnustöðum sem voru með fleiri en 70 starfsmenn. Mikill munur var á afstöðu þeirra sem höfðu reynslu af ráðningum fólks með skerta starfsgetu og þeirra sem ekki höfðu slíka reynslu. Þannig sögðu 71% stjórnenda sem ekki höfðu verið með fólk með skerta starfsgetu í starfsmannahópnum að slík ráðning væri frekar eða mjög ólíkleg, samanborið við 34% þeirra sem höfðu ráðið einn starfsmann með skerta starfsgetu og 15% þeirra sem höfðu ráðið fleiri.

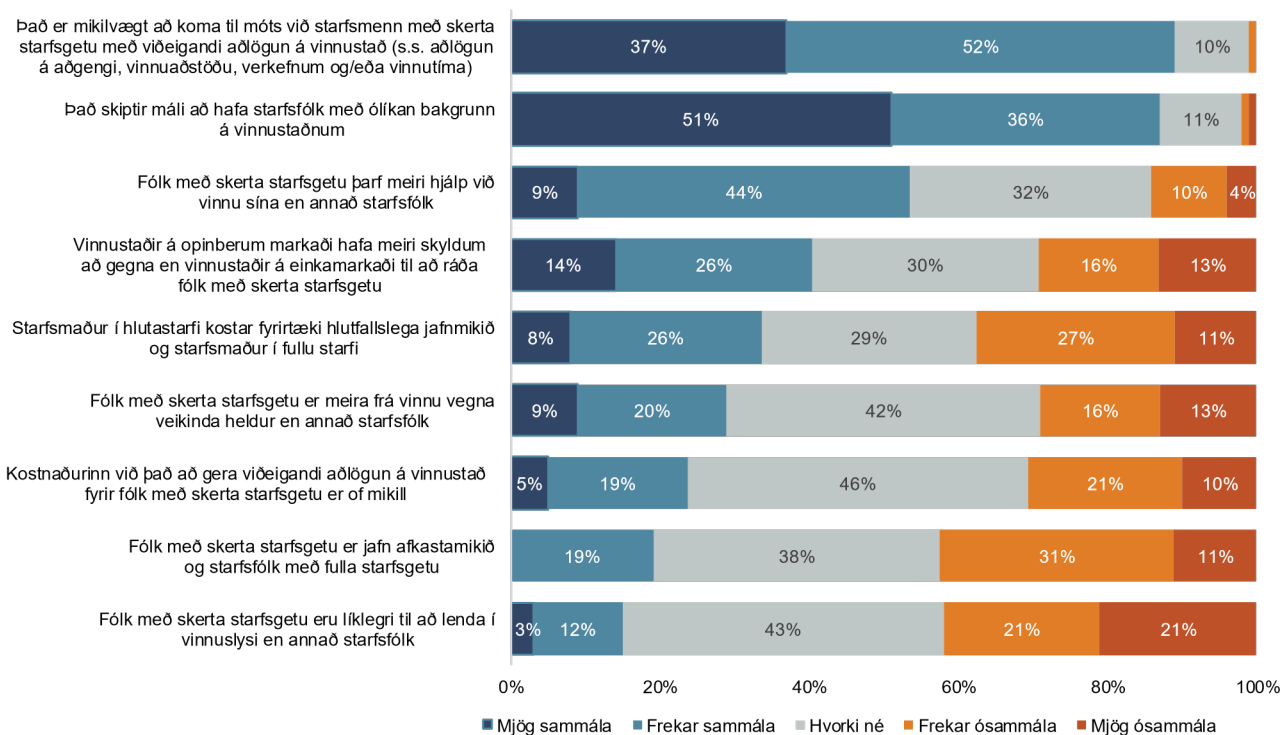
Á mynd 6 má sjá afstöðu stjórnenda gagnvart ólíkum fullyrðingum sem tengjast sýn og viðhorfi þeirra gagnvart fólki með skerta starfsgetu og hlutverki vinnumarkaðarins gagnvart málaflokknum. Mikill meirihluti stjórnenda

(88%) var sammála því að mikilvægt væri að koma til móts við starfsfólk með skerta starfsgetu með viðeigandi aðlögun á vinnustað (s.s. aðlögun á aðgengi, vinnuástöðu, verkefnum og/eða vinnutíma). Sömuleiðis var mikill meirihluti (87%) sammála því að það skipti máli að hafa starfsfólk með ólíkan bakgrunn á vinnustaðnum en það átti þó síður við um stjórnendur í einkageiranum og stjórnendur á fámennum vinnustöðum.

Fjórir af hverjum tíu stjórnendum eru sammála því að vinnustaðir á opinberum markaði hafi meiri skyldum að gegna en vinnustaðir á einkamarkaði til að ráða fólk með skerta starfsgetu. Stjórnendur hjá opinberum aðilum voru síður sammála þessari fullyrðingu en aðrir stjórnendur en munurinn var þó ekki mjög mikill. Rúmur þriðjungur (38%) stjórnenda voru ósammála því að starfsmaður í hlutastarfi kosti vinnustaðinn hlutfallslega jafnmikið og starfsmaður í fullu starfi og fjórðungur (24%) var sammála því að kostnaðurinn við það að gera viðeigandi aðlögun á vinnustað fyrir fólk með skerta starfsgetu væri of mikill en það voru helst stjórnendur í einkageiranum sem sáu kostnað við aðlögun á vinnustað.

Tveir af hverjum tíu svarendum voru sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri jafn afkastamikið og starfsfólk með fulla starfsgetu og 38% til viðbótar voru hvorki sammála né ósammála fullyrðingunni. Það voru síst stjórnendur í einkageiranum sem voru sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri jafnafkastamikið og starfsfólk með fulla starfsgetu. Yfir helmingur (53%) var sammála því að fólk með skerta starfsgetu þyrfti meiri hjálp við vinnu sína en annað starfsfólk en það voru síst stjórnendur hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum sem var þeirrar skoðunar.

Rúmlega 30% stjórnenda voru sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri meira frá vinnu vegna veikinda heldur en annað starfsfólk og 15% voru sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri líklegra til að lenda í vinnuslysi en annað starfsfólk. Hlutfallslega fleiri stjórnendur í einkageiranum voru sammála þessum fullyrðingum um veikindi og vinnuslys auk þess sem stjórnendur á fámennari vinnustöðum (40 starfsmenn eða færri) voru frekar sammála því að fólk með skerta starfsgetu væri meira frá vinnu en aðrir samanborið við stjórnendur á stærri vinnustöðum.



Mynd 6. Hversu sammála eða ósammála ertu eftirfarandi fullyrðingum?

Fjórir af hverjum tíu (40%) stjórnendum í einkageiranum sögðu að mögulegt væri að fjölga hlutastörfum á vinnustaðnum samanborið við 55% stjórnenda hjá opinberum aðilum eða hjá félagasamtökum eða sjálfseignastofnunum. Það var frekar möguleiki á að fjölga hlutastörfum á fjölmönnum vinnustöðum (fleiri en 70 starfsmenn) en þeim fámennari. Helstu ástæðurnar sem nefndar voru í opinni spurningu á meðal þeirra sem sögðu ekki mögulegt að fjölga hlutastörfum voru að ekki væri þörf á starfsfólki (nefnt af 22%) eða að um fjárhagslegar hindranir væri að ræða.

Vinnuvernd og áhættumat

Það voru helst opinberir aðilar (81%) sem voru með starfsmann á vinnustaðnum sem sinnti hlutverki vinnuverndarfulltrúa/öryggistrúnaðarmanns en hlutfallslega færri vinnustaðir í einkageiranum (58%) og hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum (38%) sem voru með slíkan fulltrúa. Því fjölmennari sem vinnustaðirnir voru því frekar voru þeir með starfsmanna sem sinnti þessu hlutverki. Á tæpum þriðjungi (32%) vinnustaða hafði verið unnið heildstætt áhættumat eða það uppfært á síðustu fimm árum að fullu leyti og hjá öðrum þriðjungi (34%) hafði slíkt mat verið unnið eða uppfært að hluta til. Þetta hafði síst verið gert hjá sjálfseignarstofnunum og félagasamtökum og á fámönnum vinnustöðum (1-10 starfsmenn).

NIÐURSTÖÐUR ÚR RÝNIHÓPUM OG EINSTAKLINGSVIÐTÖLUM

Viðhorf á vinnumarkaði

Þeir stjórnendur sem rætt var við í rýnihópum og viðtölum og höfðu reynslu af því að starfa með fólki með skerta starfsgetu lýstu þeirri reynslu almennt sem jákvæðri. Að mati stjórnenda hefur það marga kosti í för með sér að hafa einstaklinga með skerta starfsgetu í vinnu og sumir hverju vildu síður tala um það starfsfólk á annan hátt en hvert annað starfsfólk á vinnustaðnum. Stjórnendur voru sammála um að atvinnulífið ætti að endurspegla allt samfélagið og að það væri hluti af samfélagslegri ábyrgð vinnustaða að ráða þangað fjölbreyttan hóp fólks. Þannig eykst sömuleiðis skilningur, samkennd og víðsýni á atvinnumarkaðnum þar sem lögð er áhersla á ólíka styrkleika fólks óháð afkastagetu.

„Bara gott fólk og leysir vinnu sína af kostgæfni og gerir það vel, þannig að þetta er bara fólk eins og við hin. Þannig horfi ég á það allavega.“ (Stjórnandi)

„Samfélagsleg ábyrgð, gefa einstaklingum tækifæri og fá fjölbreytileika inná vinnustaðinn og auka skilning gagnvart öðrum hópum fólks.“ (Stjórnandi)

„Ég held náttúrulega að lykillinn í þessu öllu í okkar samskiptum almennt, það er í fyrsta lagi að líta á jákvæðu hliðar hvers og eins einstaklings. Við höfum öll eitthvað jákvætt og eitthvað fram að færa en við þurfum ekki öll að vera á 100% blasti og vera alveg á hundrað á færibandinu. Við höfum eitthvað fram að færa, hversu lítið þá er það verðmætt.“ (Stjórnandi)

Þátttaka á vinnumarkaði, sveigjanleiki og hlutastörf

Mikill meirihluti fólks með skerta starfsgetu sem rætt var við í rýnihópum sem og í einstaklingsviðtölum lýstu vilja sínum til þess að vera í starfi en að það væri mjög mikilvægt að þau fengju tækifæri til að sinna starfi sem hentaði þeim, að þau gætu aðlagast því starfi á sínum hraða og væru ekki tilneydd að vera í herra starfshlutfalli en heilsa þeirra leyfði. Viðmælendur kölluðu eftir kerfi sem virkaði styðjandi fyrir fólk sem vildi komast út á

vinnumarkaðinn í kjölfar slysa, veikinda eða annarra áfalla og að fólki væri veitt svigrúm til að byggja sig upp á sama tíma og það færi að taka virka þátttöku á vinnumarkaði. Fólk kallaði eftir hugarfarsbreytingu, sveigjanleika og fjölgun hlutastarfa á atvinnumarkaði.

„Það skiptir mig rosalega miklu máli fyrir sjálfa mig að gera eitthvað, þó ég myndi ekki fá mikil laun fyrir það, þú veist bara að ég hafi eitthvað að gera af því að annars bara einangra ég mig og þá verð ég bara verri, bæði andlega og líkamlega.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Ég fór þarna í gegnum VIRK og fór að vinna þarna fyrst 20% og svo 30%, ég fór og hækkaði mig svona smátt og smátt upp í 50%, sá svo að það var of mikið og fór að minnka við mig aftur.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Já en svo var líka sko ekki verið að sýna manni tillit, því það vantar alltaf starfsfólk og það er alltaf verið að hringja, „geturðu komið á aukavakt?“ og ég var alltaf komin í miklu meiri vinnu en ég ætlaði að vera í sko.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Ráðgjafar sem störfuðu á sviði endurhæfingar töluðu sömuleiðis um að það að styrkja fólk, byggja upp sjálfstraust þess og koma því í rúttinu væri grunnurinn að góðum árangri. Að auki væri nauðsynlegt að veita fólki færi á að feta sig inn á vinnumarkaðinn á sínum hraða. Árangur kerfisins í dag væri mældur út frá fjölda einstaklinga sem kerfið nær að koma aftur á vinnumarkaðinn en ekki út frá gæðum. Það sé heldur verið að ýta fólki of skart út á vinnumarkaðinn. Oft sé fólk ekki tilbúið sem eykur hættu á bakslagi. Það sem þurfi er aukinn tími fyrir fólk að fá að feta sig aftur í vinnu.

„Reyna að ná takt í daglegu lífi t.d.“ - „Taka bara hænuskref en ekki tröllaskref.“ - „Mér finnst bara mikilvægt er einmitt þetta að kortleggja styrkleika og efla trú á eigin getu.“ (Ráðgjafar)

„Við erum að fá hópa af fólki sem á bara í miklum erfiðleikum, þarf lengri tíma, það er alveg búið að sýna fram á það með rannsóknum og fleira og líka gögnum frá okkur. En það er alltaf þessi núningur að koma fólki sem fyrst út, fólk fær ekki nógu langan tíma og við vitum það að ef fólk fær ekki nógu langan tíma þá er það bara dottið út eftir einhvern tíma.“ (Ráðgjafi)

„Stundum verður náttúrulega niðurstaðan sú að þú ráðir ekki við fullt [starf], þú getur ekki snúið til baka í það, en eftir einhverja x mánuði, þá er viðkomandi tilbúinn til að reyna og við svona mælum mjög oft með að viðkomandi fari inn rólega, 40-50% starf, 30% jafnvel og alltaf í samráði við sérfræðinga, sálfræðing og annað. Við höfum bara rekið okkur á það núna, það er [til dæmis] eitt sveitarfélag sem er með nýjar verklagsreglur að þú kemur ekkert til baka fyrr en þú hefur náð 100% vinnufærni.“ (Ráðgjafi)

„Já, ég er hérna með annað dæmi, í mínu stéttarfélagi það er, eins og þeir [sem eru] ófaglærðir hjá [sveitarfélag], ef þeir hafa verið lengi frá vinnumarkaði, nokkra mánuði, níu mánuði eitthvað svoleiðis, þá þurfa þeir að hitta trúnaðarlækni, einmitt til þess að fá starfsgetuvottorð og það er bara allt eða ekkert. „Þú ert ekki með fulla vinnugetu, nei, komdu bara aftur þegar þú ert kominn með 100% vinnugetu.““ (Ráðgjafi)

Sem partur af þeim sveigjanleika sem viðmælendur með skerta starfsgetu kölluðu eftir var lögð áhersla á að fólk gæti bætt á sig vinnu þegar líðan leyfði en sömuleiðis að það gæti dregið úr vinnu ef þörf væri á. Tryggja þarf möguleika fólks til að taka að sér aukavinnu eða tímabundin verkefni án þess að það hafi neikvæð áhrif á fjárhag viðkomandi. Margt fólk vill vinna, m.a. af félagslegum og heilsufarslegum ástæðum, en fjárhagslegur ávinningur getur vissulega skipt máli.

„Það er náttúrulega bara alveg ömurlegt, eins og ég var að segja, maður þarf að skila inn einhverri tekjuáætlun og það má ekkert út af bregða því þá er maður farinn að skulda Tryggingastofnun sem að maður þarf að borga. Þó þetta séu bara einhverjar örfáar krónur. Þess vegna vil ég ekki vinna yfirvinnu

[...] æ, þegar maður er byrjaður að fá borgað á einum stað eða fleiri heldur en einum stað að þá þarf maður svo að fylgjast með að það sé sko..., að maður sé á réttu róli.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Ég er núna á einhverjum örorkustyrk af því að ég er með 50% örorkumat og það lá við að ég væri bedin um að hætta að vinna svo ég gæti sem sagt fengið fullan örorkustyrk eða fullar örorkubætur. En ég vil frekar vera að vinna og vera úti á vinnumarkaðinum, frekar komast út úr húsi á hverjum degi heldur en að vera heima hjá mér og falla aftur í eitthvað þunglyndi, ég vil frekar vera virkur aðili á vinnumarkaðinum heldur en að lifa á eintómum bótum, en eins og kerfið er í dag þá ýtir það frekar undir það að fólk geri það ekki, sem er bara fáránlegt.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Líkt og áður hefur komið fram kölluðu viðmælendur eftir sveigjanlegum vinnumarkaði og atvinnutækifærum en þar var framboð hlutastarfa lykilatriði. Fólk var meðvitað um skert tækifæri sín á vinnumarkaði þó ekki væri nema vegna þess að því var nauðsynlegt að vera í hlutastarfi. Talað var um að starfsfólk sem gæti verið í fullu starfshlutfalli væri alla jafna eftirsóttara, það væri jafnvel hagkvæmara fyrir atvinnurekendur að ráða fyrst og fremst fólk í fullt starf en að mikið væri um fólk sem hefði hæfileika, þekkingu og getu til að sinna fjölbreyttum störfum svo framarlega sem það fengi tækifæri til að gera það í hlutastarfi. Kallað var eftir aðgerðum til að fjölga hlutastörfum en að þá þyrfti stjórnvöld að finna leiðir til að koma til móts við atvinnurekendur.

„...atvinnurekendum finnst erfitt að vera með fólk, eða finnst dýrt að vera með fólk í hlutastörfum. Og bjóði þess vegna helst ekki uppá það. Hvort það væri eitthvað hægt að koma til móts við atvinnurekendur til þess að þeir gætu boðið uppá fleiri hlutastörf.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Bæði stjórnendur hjá opinberum aðilum sem og stjórnendur minni fyrirtækja töluðu um að þeir höfðu lítið svigrúm til að fjölga hlutastörfum og að auka einstaklingsmiðaðan sveigjanleika á vinnustaðnum af fjárhagslegum ástæðum. Öllum starfsmönnum fylgir kostnaður við ráðningu, svo sem vegna móttöku og þjálfunar og þegar um ráðningu fólks með skerta starfsgetu er um að ræða þá sé framhald þeirra í starfinu jafnvel verr tryggð en ella. Það sem jók svo enn frekar á tregðu stjórnenda til að ráða fólk með skerta starfsgetu var réttur fólks til veikindaleyfis og að í honum fælist aukin áhætta fyrir atvinnurekendur. Líður í því að styðja atvinnurekendur til að ráða fólk með skerta starfsgetu, hvort sem það er í hlutastarfa eða fullt starf, er að tryggja þeim fjárhagslegan stuðning vegna veikindaréttar starfsfólks.

„Þeir sem eru að glíma við veikindi, það er náttúrulega mjög góður veikindaréttur sem fólk hefur [...] eins og hjá hinu opinbera, þú ert kannski veikur í eitt ár og átt eins árs veikindarétt. Svo mætirðu í tvo daga, þá máttu vera veikur í eitt ár.“ (Stjórnandi)

„Og svo hérna, maður á náttúrulega að fá starfshæfnisvottorð þegar hún telur sig vera tilbúna til þess að koma til baka, og við fengum það frá lækni. Svo bara vinnur hún í mánuð og fellur síðan aftur. Og þá á maður ennþá að borga starfsmanni laun í veikindum. Og það er bara ofboðslega dýrt náttúrulega fyrir vinnuveitandann.“ (Stjórnandi)

Eftirfarandi ummæli ná vel utan um þær hindranir sem svo margir viðmælendur lýstu, hvernig kerfið þarf að veita fólki öryggi í stað óvissu þegar það vill komast út á vinnumarkaðinn. Kerfi sem hvetur og byggir fólk upp, styður við félagslegan vöxt þess og veitir þeim fjárhagslegt öryggi á meðan það fótur sig svo það fái að lifa lífi sínu til jafns á við aðra.

„Það sem myndi styðja mig mest í því að fara út á atvinnumarkaðinn væri það að ég hefði svona einhverna sveigjanleika til þess að byrja í starfi og byrja að afla mér tekna án þess að ég myndi skerðast svo rosalega mikið bótablega séð. Því þetta verður eiginlega á sama tíma og manni langar svo að fara út á vinnumarkaðinn. Manni langar svo að tilheyra og vera með og eignast vini og fara í þú veist bara staffapartý, bara eitthvað svona ótrúlega venjulegt. Að þá verður maður svo hræddur, „Hvað ef ég höndla ekki starfið?“, „Hvað ef ég missi það?“, „Hvað ef ég get þetta ekki?“, „Hvað á ég þá að gera

tekjulega séð?“ Og það er enginn svona sveigjanleiki með það. Þannig að maður er eiginlega svona settur í smá sjálfheldu.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Upplýsingagjöf og fjárhagslegir hvatar fyrir atvinnulífið

Stjórnendur sem ekki höfðu starfað með fólki með skerta starfsgetu voru jákvæðir þegar rætt var um ráðningar fólks með skerta starfsgetu en viðurkenndu jafnframt að hafa ekki leitt hugann sérstaklega að málaflokknum og þekktu lítið til hans. Þeir kölluðu eftir upplýsingagjöf og umræðu svo atvinnurekendur gætu verið upplýstari og nýtt sér starfskrafta fólks með skerta starfsgetu. Það var nokkuð skýrt að stjórnendur lítilla fyrirtækja höfðu síður reynslu af því að vera með fólki með skerta starfsgetu í vinnu og rímar það við niðurstöður úr spurningakönnun. Þessir stjórnendur lýstu því hve viðkvæmur rekstur lítilla fyrirtækja gæti verið, þar væri gjarnan lítil starfsmannavelta enda stöðugildi fá og lítið svigrúm til að ráða nýtt fólk í hlutastörf þar sem fjárhagsleg áhætta þeirra væri meiri en á stærri vinnustöðum. Lögð var áhersla á mikilvægi þess að fræða vinnumarkaðinn um tækifærin sem felast í því að hafa fólk með skerta starfsgetu í vinnu þar sem stjórnendum fyrirtækja getur verið samt að hugsa fyrst og fremst um fjárhagslega afkomu fyrirtækisins.

„Þetta hefur ekki komið til hjá okkur, aðallega af því að við höfum ekki vitað af valkostunum og úrræðunum og annað.“ (Stjórnandi)

„Já, ég sé ekkert sem mælir á móti því. Þetta er kannski ekkert í einhverjum í plönnum hjá mér að ráða endilega fólk með skerta starfsgetu en ég sé heldur ekkert sem segir að ég geri það ekki [...] eftir að ég fékk þessa könnun um daginn þá er það kannski búið að vekja mann aðeins til umhugsunar og eins og ég segi fyrir mitt leiti þá er ekkert sem myndi stoppa mig í því. En, eins og áðan, einstaklingstilvik, þannig að það er alltaf í rauninni einstaklingurinn sem er skoðaður og metinn.“ (Stjórnandi)

„Ég tók bara heildarkostnaðinn þar sem ég er að meta tíma, áreiðanleika og annað og við fórum bara yfir þetta og ég var ekki eingöngu að horfa á, útlagður kostnaður er kannski ekki rosalega mikill þannig séð en svona heildarkostnaðurinn af því að nota starfsmann með skerta starfsorku, áhættan var einfaldlega of mikil í þeirri vinnu sem ég var að gera.“ (Stjórnandi)

Rétt eins og í spurningakönnun á meðal stjórnenda var þó nokkur samhljómur hjá þeim um að stuðningur við fjárhagslega liði gæti verið mikilvægur hvati fyrir vinnustaði til að ráða fólk með skerta starfsgetu. Utanaðkomandi stuðningur við launatengda liði gæti þannig liðkað fyrir ráðningu starfsfólks, sem hefði jafnvel mikið fram að færa fyrir vinnustaðinn, á þann hátt að atvinnurekendur, sem mögulega horfa til hagkvæmni og afkastagetu starfsfólks, fengju þar aukið svigrúm til að veita fólki tækifæri til þátttöku á vinnumarkaði. Ráðgjafar á sviði starfsendurhæfingar töluðu sömuleiðis um þetta og voru margir sammála því að hvers kyns umbun til vinnustaða gæti verkað hvetjandi og stutt við atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu.

„En það er náttúrulega mjög mikið, auðvitað bara góður hvati að fá greitt með fólki, það verður bara að segjast eins og er. Eins og hjá embættinu mínu núna, við erum of fá og getum eiginlega ekki ráðið til okkar fleira starfsfólk, bara út af fjárhagslegum ástæðum. En ég meina, ef bara [Vinumálastofnun] myndi banka uppá og segja: “Heyrðu ég er hérna með þrjá lögfræðinga á skrá, og við skulum bara borga launin þeirra ef þeir fá bara tækifæri til að standa sig í vinnu”. Þá myndum við bara segja: “Velkomin!”“ (Stjórnandi)

„Já það er ef það myndi einhvern veginn dreifast launakostnaður og starfsmannakostnaður myndi dreifast á fleiri en bara mig, þá er það mjög jákvætt. Það myndi hjálpa mjög til.“ (Stjórnandi)

„Einhverskonar [umbun vegna] ímyndarinnar. Ég veit að sums staðar á Norðurlöndunum, það er ákveðin ívilnun fyrir fyrirtækin, þau fá ákveðin skattaafslátt og það er ýmislegt svona hægt að gera.“ (Ráðgjafi)

„Fyrirtæki sem eru kannski að taka allan litskrúðann í atvinnulífinu ætti kannski að fá svoleiðis skilti [eins og veitt eru fyrir Framúrskarandi fyrirtæki].“ (Ráðgjafi)

Nokkrir stjórnendur töluðu um óöryggi varðandi þá ábyrgð sem þeir upplifðu að væri á þeirra herðum ef þér réðu fólk sem væri með skerta starfsgetu, hvort sem það væri sökum andlegra raskana eða líkamlegra eða andlegra veikinda. Stjórnendur óttuðust að misstíga sig og óttuðust að vera í þeirri stöðu að þurfa að taka ábyrgð á lífi starfsfólks síns. Þarna er því þörf á fræðslu og stuðningi við atvinnurekendur.

„Þá held ég að það væri kannski bara okkar eiginn ótti við að gera eitthvað vitlaust skilurðu, eitthvað af misráði, eitthvað sem kæmi stofnuninni okkar ekki vel eða þá að gera eitthvað á þann hátt að við myndum ekki vera að sýna þessum starfsmanni, þú veist þá virðingu sem hann ætti að fá, kannski bara einhver ótti við að misstíga okkur.“ (Stjórnandi)

„Og þetta er líka pínulítill ótti, hann er með sykursýki á háu stigi, hjartveiki og fleira. Og við vorum búin að senda honum fundarboð, héldum að hann væri að koma að hitta okkur og svo kom hann ekki og hann svaraði ekki símanum og hann var ekki online og við fengum bara „getur verið hann liggja einn heima, hafi fengið hjartaáfall, hvað eigum við að gera, eigum við hringja í konuna hans?“ Ætluðum að fara að setja allt í gang, en þá hafði hann lent inná sjúkrahúsi. En þetta er svona, maður veit ekki hvernig maður á að bregðast við.“ (Stjórnandi)

Starfsendurhæfing

Ráðgjafar á sviði starfsendurhæfingar nefndu að úrræðin sem væru í boði væru ekki nægilega atvinnutengd. Til að brúa bilið á milli endurhæfingar og komu fólks aftur á vinnumarkað væri nauðsynlegt að hafa úrræði sem endurspeglar betur vinnumarkaðinn.

„Mér finnst vanta atvinnutengdari úrræði. Þetta er bara eitthvað svona, núvitund og leikfimi og blablabla, sundleikfimi, voða „nice“ en mér finnst stundum vanta að geta vísað fólki, sem kannski þarf að skipta um starfsvettvang í vinnutengdari úrræði.“ (Ráðgjafi)

Meirihluti ráðgjafa var sammála því að eftirfylgni í framhaldi starfsendurhæfingar væri mikilvægur liður í að styðja fólk á atvinnumarkaðnum. Utanumhald eftir að fólk er komið til vinnu væri jafn mikilvægt og á fyrri stigum starfsendurhæfingar. Ráðgjafar töluðu um að það gæti verið gott af hafa aðila, einskonar leiðbeinanda, innan kerfisins sem sinnti þessari eftirfylgni. Slíkur aðili myndi sinna ráðgjöf og stuðningi til einstaklinga og vinnustaða frá því að fólk útskrifast úr starfsendurhæfingu og á meðan viðkomandi er á vinnumarkaði eins og erindi er til hverju sinni.

„Af því við erum dauðhrædd um að þau missi niður það sem þau eru búin að vinna upp og leggja mikla vinnu á sig.“ (Ráðgjafi)

„Það vantar bara svona aðila sem eru bara svona úti á vinnumarkaði sem eru tilbúnir svolítið að taka að sér þennan hóp og svona hreinlega halda utan um hann einhvern veginn, koma honum inn í starfið og halda utan um mál, kannski varðandi vinnusamninga og annað, eitthvað sem að atvinnurekendur eða „bossarnir“ hreinlega hafa ekki tíma eða tækifæri til að sinna.“ (Ráðgjafi)

Flestir stjórnendur sem höfðu ráðið fólk sem var að koma úr starfsendurhæfingu voru mjög ánægðir með þá ráðgjöf og þjónustu sem þeir höfðu fengið frá starfsendurhæfingarstöðvum. Hins vegar kölluðu stjórnendur, hvort sem þeir höfðu verið í samstarfi við starfsendurhæfingarstöðvar eða ekki, eftir aðhaldi, fræðslu, ráðgjöf og frumkvæði af hálfu starfsendurhæfingarstöðva. Atvinnurekendur voru meðvitaðir um að þó vilji og jákvæðni væri fyrir hendi af þeirra hálfu þá þyrfti stöðugt aðhald, fræðslu, stuðning og hvatningu svo þau myndu grípa til framkvæmda og sömuleiðis svo vel takist til af allra hálfu.

„Við höfum átt gott samstarf með þeim. Og þau eru alltaf að bæta sig finnst mér. Samskiptin eru farin að verða betri og meiri og þau eru farin að fylgja betur eftir og mér finnst þau vera að gera þetta mjög vel.“ (Stjórnandi)

„Þá væri það held ég bara frumkvæði frá þessum aðilum, því það er ýmislegt snjallt sem mann langar til að gera sem kemst ekki í verk í dagsins önn þannig að ef að frumkvæði kæmi þaðan með svona kynningu á því hvernig þetta gengur fyrir sig, og þessháttar, ég held að það myndi hjálpa.“ (Stjórnandi)

Ráðgjafar töluðu um að það þurfi að samhæfa ráðningakerfi starfsendurhæfingastöðva og draga úr skörun þeirra á milli þegar kemur að því að finna störf fyrir fólk sem er að ljúka starfsendurhæfingu. Það geri ráðgjöfum erfitt fyrir, til að mynda þegar verið sé að sækja um starf í fyrirtæki fyrir skjólstæðing, að vegna samninga fyrirtækisins við aðra starfsendurhæfingu þá geti þau ekki samið við aðra en þá tilteknu starfsendurhæfingarstöð.

„En við höfum síðan rekið okkur á það þegar við höfum haft samband við fyrirtæki að þau segja „já nei, við getum ekki lengur tekið við fólki frá ykkur því að nú erum við búin að semja við [starfsendurhæfingastöð]“.“ (Ráðgjafi)

„Það eru svo margir að sækja í fyrirtækin frá mörgum aðilum. Ég er að hringja og svo „bíddu hver ert þú? Það var einhver að hringja hérna í gær.“ Þetta er vont fyrir okkur sem störfum í þessum geira, það eru kannski þrír aðilar búnir að sækja í sama fyrirtækið og eðli málsins samkvæmt þá skilur fyrirtækið ekkert upp né niður í þessu. Þetta er bara smá bögg, alltaf einhver að hringja og það vinnur gegn okkur.“ (Ráðgjafi)

Mikill meirihluti ráðgjafa lýsti þessum hluta starfsins, við að hjálpa fólki að komast inn á vinnumarkaðinn, sem íþyngjandi. Þau upplifðu sig sem uppþrengjandi sölufólk sem vinnumarkaðurinn hefði engan áhuga á að ræða við. Flestir ráðgjafar upplifðu óþægindi við þennan hluta starfsins. Þarna er gjá á milli upplifunar aðila inn á vinnumarkaði og ráðgjafa í starfsendurhæfingu. Þennan þátt þarf að styrkja hjá ráðgjöfum eða færa hann til annarra aðila eins og ráðgjafar í starfsendurhæfingu bentu á. Ráðgjafarnir er sérfræðingar í sínu starfi og fannst það utan síns sérsviðs að starfa við að greina og meta fyrirtæki og para saman einstaklinga og störf. Lausnin væri að þarna tæki við eitthvað úrræði sem hefði meiri þekkingu á ráðningum og eftirfylgd í starfi, einkonar umboðsmaður. Ráðgjafar nefndu einnig að hið opinbera mætti vera meira fordæmisgefandi þegar kæmi að ráðningum fólks með skerta starfsgetu.

„Maður þarf að vera svolítið góður að selja, það er svolítið leiðinlegt að þurfa alltaf að vera í svona sölumannsgír í staðinn fyrir einmitt ef það væru einhverjar ívilnanir.“ (Ráðgjafi)

„En það er þessi sölumennska, við erum bara með örfá fyrirtæki og stundum líður mér bara eins og ég sé að leggja þau í einelti, að það má vera miklu meiri svona, samfélagsleg hugsun í fyrirtækjum.“ (Ráðgjafi)

Þá ræddu ráðgjafar um að munur væri á samskiptum þeirra við vinnumarkaðinn hvort um væri að ræða hið opinbera eða einkageirann. Þeir töluðu um að það væri auðveldara að sækja störf fyrir einstaklinga í einkageiranum heldur en hjá opinberum aðilum. Ráðgjafar gagnrýndu ríki og sveitarfélög fyrir að kerfislægar hömlur.

„Þetta er nú aðallega ríki og borg, eða sveitarfélög sem eru með langan veikindarétt, allt upp í ár og það er þar sem að hindrar að koma til baka“ (Ráðgjafi)

„Þetta er kannski leikskólakennari, eða deildarstjóri á leikskóla, að hún mun ekki geta gengið í það starf aftur og ef hún gerir starfslok, eftir jafnvel 12 mánaða endurhæfingu, ef þú gengur að starfslokum hjá [sveitarfélag] þá á hún enga endurkomu aftur til [sveitarfélags], hún er, hefur þar með lokað þeim dyrum og fer bara aldrei í neitt starf.“ (Ráðgjafi)

Upplýsingagjöf og fræðsla fyrir fólk með skerta starfsgetu

Fólk með skerta starfsgetu nefndi margt hvert að erfitt væri að fóta sig í félagslega kerfinu, að gera sér grein fyrir réttindum sínum og skyldum og fá upplýsingar um hvaða aðstoð væri í boði. Margir lýstu því hversu erfitt hefði verið að kynna sér réttindi, þjónustu og kröfur innan kerfisins á sama tíma og þau glímdu við veikindi eða annars konar erfiðleika. Kallað var eftir einhvers konar *upplýsingafulltrúa* sem hægt væri að leita til og fá ráðgjöf og stuðning varðandi réttindi fólks með skerta starfsgetu.

„Já. Og auðveldara aðgengi að upplýsingum um þetta, af því að það er bara völundarhús og þrautaleikur að finna út úr því hverju þú átt rétt á og hvert þú átt að sækja þú veist, hvað þú átt að gera þú veist, hvort þú eigir rétt á einhverjum bótum eða hvort að þú fái eitthvað hér og þar og blablabla. Og síðan benda bara allir hvorn á annan, bara „við sjáum ekki um þetta, það er þessi og þú ferð þangað“ og þá „nei nei það eru ekki við það er þessi þarna“. Og á endanum þá gefstu bara upp því að þetta er svo mikið vesen, þetta er svo flókið. Og það liggur við að það sé fullt starf að vera í þessum business, sem er bara fáránlegt og þetta kerfi er ekki gert til að hjálpa neinum.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Það er margt fólk sem bara hreinlega hefur ekki getu til að fara í gegnum þetta kerfi, mannlegi þátturinn þarf að vera sterkari.“ (Karl með skerta starfsgetu)

„Þetta er líka svo flókið og þú veist ekkert hvar þú átt að sækja réttindin þín því að þetta er allt svona þvers og kruss einhvern veginn og allir benda á alla einhvern veginn.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Ráðgjafar ræddu þetta sömuleiðis og lögðu til lausn á þeim mörgum hindrunum sem mæta fólki með skerta starfsgetu. Lausn að fyrirmynd Norðmanna. Lausnin fæli í sér að kerfið byði fólki að sækja alla þá þjónustu, upplýsingar og ráðgjöf sem þau þurfa á einum stað. Upplýsingar um réttindi og leiðbeiningar um hvaða úrræði standi viðkomandi til boða.

„Það eru margir mjög áttavilltir, af því það er, þú þarft að sækja þér í rauninni upplýsingar um réttindi á mjög marga staði, [...] fyrirmynd sem er í Noregi þar sem er alltaf talað um þetta. Það eru einar dyr fyrir einstaklinginn, hann á ekki að þurfa að vera villast í kerfinu til þess að leita sér að réttum stað og nákvæmlega akkúrat það að vera á réttum stað þar sem hag einstaklingsins er best borgið. Ekki það bara að heilbrigðiskerfið er þannig að það er gloppa hér og þá þarf bara að vísa á [Starfsendurhæfingu] í staðinn því það er ekkert úrræði hér. Við upplifum það þannig að við séum að fá fólk sem jafnvel ætti að vera annarsstaðar en það bara er annaðhvort fjársveltí eða ekki til úrræði eða eitthvað slíkt. Úrræðaleyfi annarsstaðar.“ (Ráðgjafi)

Fjárhagsstaða og framfærsla

Helstu hindranir fólks með skerta starfsgetu hvað varðar atvinnuþátttöku þeirra tengjast fjárhagslegri stöðu þeirra, óvissu og áhyggjum þeirra af framfærslu. Viðmælendur lýstu flóknu bótakerfi og hvernig það gæti verið streituvaldandi fyrir fólk sem væri að vinna að því að komast út á vinnumarkaðinn. Líkt og kallað var eftir einhvers konar *upplýsingafulltrúa* í tengslum við réttindi og þjónustu var sömuleiðis kallað eftir *fjármálaráðgjafa*, þ.e. einhvers sem fólk gæti leitað til og fengið aðstoð varðandi sinn fjárhag, bætur og lífeyri.

„Já, bótakerfið mætti bæta halló! Þetta er eins og ég er búin að reyna að sækja um öryrkjabætur síðan hvað... 2013.. og ég er ekki ennþá búin að fá. Það eru komin 5 ár. Það er af því að þessi segir að ég eigi að sækja um hjá þessum og þessi segir mér að sækja um hjá þessum og þessi segir mér að sækja um hjá þessum til þess að þessi geti samþykkt frá þessum svo að þessi geti gefið þér bætur.“ (Karl með skerta starfsgetu)

„En mér finnst einmitt kannski af því að VIRK er með þ.e.a.s. endurhæfingu og maður þarf að kúpla sig frá vinnu og maður þarf að horfast í augu við það að maður sé ekki „fullur“ að þá finnst þér einhvern

vegin að þeir eigi að geta sagt við mann „þú átt rétt á því að sækja um þetta og nú bara förum við í það að vinna í því“, þú veist, ekki bara „já, ætlaðu að fara á núvitundarnámskeið?“ [allir hlæja] Og hvað á það að gera við mínum fjárhagserfiðleikum? Jújú það aðstoðar mann alveg að vera í núinu en það aðstoðar mann ekki við fjárhaginn.“ (Kona með skerta starfsgetu)

Ráðgjafarnir tóku í sama streng og ræddu fjárhagsáhyggjur fólks og hversu hamlandi þær gætu verið í upphafi starfsendurhæfingar þess. Mikill tími gæti farið í að aðstoða fólk vegna vandamála þeirra tengdum fjárhag og framfærslu en að það væri ekki hlutverk ráðgjafa í starfsendurhæfingu. Ein lausn væri að greiðslur kæmu frá einum aðila en ekki mörgum. Því tengdu bentu ráðgjafar á galla í kerfinu. Þegar fólk er á fyrstu stigum í starfsendurhæfingu er framfærsla þeirra ekki tryggð því fyrstu stig starfsendurhæfingar eru ekki metin sem úrræði að mati ríkisins. Það sé veigamikill hamlandi þáttur og gerir ráðgjöfum erfiðara fyrir. Ef grunnþörfum einstaklinga er ekki mætt sé ómögulegt að hefja endurhæfingu.

„Okkar góðu ráð, eins og við hérna viljum veita (lítur yfir hópinn) þau duga skammt ef að einstaklingurinn er jafnvel húsnæðislaus eða á ekki fyrir mat.“ (Ráðgjafi)

„Og svo er kannski eitt bara, auðvitað skiptir máli fyrir okkur að fólk er á framfærslu, eins og við erum að tala um sjúkradagpeninga og endurhæfingarlífeyri, þá þykir mér miður að fólk labbar inn til mín og byrjar í fyrsta viðtali, þá er sem sagt ekki byrjuð starfsendurhæfing samkvæmt [Tryggingastofnun]. Það þarf að vera einhver viðtöl við sjúkráþjálfara, sjúkráþjálfun eða eitthvað námskeið.“ (Ráðgjafi)

Kerfinu lýsti fólk sem letjandi en ekki hvetjandi og breytingar á bótakerfinu gætu haft afdrifaríkar afleiðingar til hins betra þegar kemur að atvinnuþátttöku fólks með skerta starfsgetu. Í öllum rýnihópum sem og einstaklingsviðtölum var bótakerfið gagnrýnt og ekki síst vegna þess hversu letjandi það væri og margir töluðu um að fólk væri hreinlega refsað fyrir að vinna eða fyrir að reyna að hefja störf á vinnumarkaði í stað þess að hvetja fólk til þátttöku eins og heilsa þeirra leyfði. Hér var meðal annars verið að vísa í „Krónu á móti krónu skerðinguna“ og bakreikninga sem einhverjir viðmælendur höfðu fengið frá Tryggingastofnun. Stjórnendur og ráðgjafar voru ekki síður á þessari skoðun en fólk með skerta starfsgetu og var þetta sá þáttur sem fólk fannst mikilvægast að yrði komið á framfæri. Ráðgjafar bentu á að sumu fólk væri fjárhagslega betur borgið innan bótakerfisins heldur en á vinnumarkaðnum, kerfið starfaði ekki á heildstæðan hátt í þágu einstaklingsins og væri of flókið.

„Það er einmitt að detta út endurhæfingarlífeyri, maður er komin í 50% vinnu og maður dettur úr út endurhæfingastofnun af því þeir bara svona „já hún er komin í vinnu, vertu bless, það er búið að útskrifa þig frá VIRK“ og [þykist ýta einhverju í burtu með hendinni] og það er ekkert sem tekur við, þú veist að skammta manni aðeins á móti 50% á meðan að Tryggingastofnun er í rauninni að meta hvort maður eigi rétt á því að vera í 50% starfi, í rauninni. Eða hvort maður er, eins og þú segir, 75% að þá færðu ekki krónu.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„En svo eitt með mína örorku, ég lenti svakalega í því af því að ég fékk svo svakalegan bakreikning frá Tryggingastofnun og af því að ég er ekki búin að vera vinna þetta ár og ef mig langar að fara aftur núna í haust, þá skulda ég bara Tryggingastofnun fyrir fyrsta daginn sem að ég vinn fyrir vinnuna 450 þúsund af því að ég er með einhverja uppbót, þetta er ekki mjög hvetjandi að fara út á vinnumarkaðinn.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Ég hefði alveg verið til í að fara að vinna í haust en það frestast fram yfir áramót því að ég skulda Tryggingastofnun.“ (Kona með skerta starfsgetu)

„Mér finnst að fólk eigi að hafa rétt til örorkubóta segjum það og geta líka unnið, þannig það er þá hvetjandi að fara í vinnu einhversstaðar og vera virkur, af því það er ekki hvetjandi að þú missir bótaréttinn þinn, hvers vegna ættir þú þá að fara að vinna? [...] auðvitað á fólk kannski ekki rétt á 100%

örorkubótum og fá allar bætur og líka vera í vinnu sko allt sitt líf. En það getur verið einhverskonar fasað einhvern veginn út.“ (Stjórnandi)

„Við getum ekki horft fram hjá því að bara eins og fyrir einstæða móður með þrjú börn, hún hefur það náttúruleg mörgum sinnum betra á bótum heldur en að fara í eitthvað láglounastarf. En þá vantar líka þennan hvata að auðvitað eru það mikil lífsgæði að koma út á vinnumarkaðinn. Þetta er stundum bara spurningin um að lifa af og það vantar stundum þennan hvata.“ (Ráðgjafi)

„Bótakerfið var náttúrulega hannað á sínum tíma sem skammtímalausn, en við erum með fólk sem er árum saman að vinna á sínum málum. Í raun og veru grípur kerfið það ekki því það er hannað sem skammtímalausn.“ (Ráðgjafi)