



Starfstengd lífsgæði fagfólks – Fólkið í forgrunni

Sveindís Anna Jóhannsdóttir, félagsráðgjafi MA, sérfræðingur í félagsráðgjöf, handleidari, sáttamaður og framkvæmdastjóri hjá Starfsendurhæfingu Hafnarfjarðar



Sveindís Anna
Jóhannsdóttir

Heilbrigðisstefna til ársins 2030

Í ritinu *Heilbrigðisstefna: stefna fyrir íslenska heilbrigðisþjónustu til ársins 2030* fjallar kaflinn „Fólkið í forgrunni“ um mannauð, gott og öruggt starfsumhverfi í heilbrigðisþjónustunni og mikilvægi þess að tryggja mönnun heilbrigðis-

þjónustunnar með vel menntuðu, hæfu og áhugasömu starfsfólki (Heilbrigðisráðuneytið, 2019). Á heimasíðu Alþjóðaheilbrigðismálastofnunarinnar (WHO) segir að starfsmenn heilbrigðis- og velferðarþjónustu séu að miklum meirihluta konur, eða tæplega 70% alls starfsfólks (World Health Organization, e.d.).

Í *Heilbrigðisstefnunni* kemur fram að umbótavinna krefst þess að vel sé hugað að mannauði kerfisins en jafnframt að flest bendi til þess að álag á þjónustuna muni aukast á næstu árum, meðal annars vegna hækkanði lífaldurs þjóðarinnar og aukinnar tíðni lífstílstengdra sjúkdóma. Niðurstöður kannana á vinnustöðum hafa ítrekað sýnt skýrt hvaða þættir eru mikilvægastir til að laða að starfsfólk og minnka starfsmannaveltu. Það kemur engum á óvart að þar vegur þyngst stjórnun og þáttur yfirmanna en þar á eftir kemur starfsumhverfi, möguleikar til framgangs í starfi, starfsþróun, launastefna, vinnutími, möguleikar til frítíma, jafnréttis- sjónarmið o.s.frv. Sett hafa verið markmið sem á að ná fyrir árið 2030 og meðal þeirra eru eftirfarandi:

- Mannaflapörf heilbrigðiskerfisins hefur verið greind og viðeigandi ráðstafanir gerðar af hálfu ríkisvaldsins til að tryggja mönnun heilbrigðisþjónustunnar.
- Mönnun heilbrigðisstofnana er sambærileg við það sem best gerist erlendis, samræmist umfangi starfseminnar og tryggir gæði og öryggi hennar.
- Yfirmenn heilbrigðisstofnana hafa skýra ábyrgð,

aðstæður og getu til að grípa til nauðsynlegra ráðstafana til þess að manna starfsstöðvar sínar.

- Heilbrigðisstofnanir eru eftirsóttir vinnustaðir og þekktir fyrir gott starfsumhverfi og góð samskipti.
- Starfsfólk býr við starfsumhverfi þar sem unnið er að stöðugum umbótum og þróun þekkingar.
- Samstarf er milli stofnana og teymisvinna og þverfagleg heildræn nálgun einkennir vinnubrögð heilbrigðisstarfsfólks með það fyrir augum að tryggja gæði og samfelli í þjónustunni.

(Heilbrigðisráðuneytið, 2019).

Mælitæki til að meta líðan starfsmanna

Vinnuveitandi ber ábyrgð á því að starfsumhverfið sé með þeim hætti að það ógni ekki heilsu starfsmanna og velferð (Vinnueftirlitið, e.d.). Ingibjörg H. Jónsdóttir, sem starfar hjá Streiturannsóknarstofnun Gautaborgar, hefur bent á að skapa þarf forsendur og aðstæður til að starfsmenn geti unnið sín störf og staðið undir þeim kröfum sem gerðar eru til þess. Matslistinn Sjálfsákvörðuð streitutengd síþreyta/kulnun (s-ED scale) var þróaður af Streiturannsóknarstofnun Gautaborgar og hefur verið notaður í rannsóknum (Ingibjörg H. Jónsdóttir, 2017). Christina Maslach er höfundur matslista sem eru til í íslenskri þýðingu fyrir mismunandi starfshópa. Maslach bendir, eins og Ingibjörg Jónsdóttir, á að það sé starfið sjálft sem skýri að mestu hvað gerist við kulnun. Það vegi þyngra en persónulegir eiginleikar starfsmannsins. Því þurfi fyrst og fremst að gera breytingar á störfum og starfsaðstæðum ef sporna á við streitu, kulnun og neikvæðum áhrifum slíks á heilsu starfsmanna (VIRK, 2020).

Matslistinn Starfstengd lífsgæði fagfólks (e. Professional Quality Of Live Scale – ProQOL) hefur verið notaður frá árinu 1995 til að mæla bæði jákvæðar og neikvæðar hliðar þess að vinna náið á faglegan hátt með öðru fólki, en listinn mælir bæði samkenndarsátt (e. compassion satisfaction) og samkenndarþreytu



(e. compassion fatigue). Samkenndarsátt er það kallað þegar fagfólki líður vel í starfi, upplifir þar öryggi, traust og stuðning þannig að jafnvægi er milli þess sem starfsmaðurinn gefur af sér og þess sem hann fær á móti í gegnum sína vinnu. Samkenndarþreyta skapast þegar starfsmenn gefa meira af sér í starfi en þeir fá á móti. Samkenndarþreytu er skipt í tvo undirþætti, annars stigs áfall og kulnun. Starfsmenn í velferðarþjónustu verða oft vitni að alvarlegum atburðum og angist og sorg skjólstæðinga sinna. Annars stigs áfall er það þegar stakur atburður eða uppsöfnun margra atburða veldur einkennum sem eru sambærileg við áfallastreituröskun og starfsfólk óttast um öryggi sitt í vinnu og jafnvel utan hennar. Kulnun er hugtak sem er notað um tilfinningalega örmögnun í kjölfar langvarandi streitu í starfi, en margir hafa líkt því við að hafa „tæmt sig alveg, þannig að það er ekkert eftir“ eða hafa „lent á vegg“ og hrunið andlega, líkamlega og félagslega í kjölfarið. Dr. Beth Hudnall Stamm á heiðurinn af þróun matslistans og hefur lagt áherslu á að hann sé ókeyppis og aðgengilegur (ProQOL, e.d.).

Matslistinn hefur nú verið þýddur og gefinn út á íslensku. Félagráðgjafarnir Sveindís Anna Jóhannsdóttir, Steinunn Hrafnisdóttir og Nadía Borisdóttir þýddu listann með leyfi frá samtökunum The Center for Victims of Torture (CVT). Sveindís og Nadía eru einnig menntaðir handleiðarar og sitja í stjórn Handleiðslufélags Íslands en Steinunn er prófessor í félagráðgjöf við Háskóla Íslands og hefur umsjón með þverfaglegu handleiðslunámi deildarinnar. Í þýðingarferlinu var matslistinn bakþýddur og forprófaður ásamt því að íslenskuserfræðingur las yfir og kom með ábendingar. Hægt er að nálgast matslistann á slóðinni www.proqol.net en samtökin CVT hafa umsjón með matslistanum og er allur réttur þeim áskilinn.

Tillaga til þingsályktunar sem Ingibjörg Isaksen þingmaður lagði fram bæði á 152. löggjafarþingi (þingskjal nr. 341/2021–2022.) og 153. löggjafarþingi (þingskjal nr. 209/2022–2023) fjallar um mikilvægi þess að Alþingi ákveði að fela heilbrigðisráðherra að skipa starfshóp sem hafi það markmið að greina og gera tillögur að fyrirkomulagi við það að efla geðheilsu fagfólks sem vinnur við að hjálpa öðrum, svo sem starfsfólks heilbrigðiskerfisins, lögreglu, slökkviliðs og starfsfólks í leik-, grunn- og framhaldsskólum. Hlutverk starfsþópsins verði að:

- a. greina vandann með gagnreyndum aðferðum, þ.e. rannsaka starfstengd lífsgæði meðal fagfólks í þessum greinum með áherslu á samkenndarþreytu, annars stigs áföll, kulnun og samkenndarsátt,

- b. bera niðurstöður saman við þær sem fengist hafa í öðrum löndum,
- c. nýta niðurstöður til þess að bera saman starfstengd lífsgæði fagfólks á milli starfseininga og meta þar með þörfina eftir úrræðum,
- d. koma með tillögur að úrræðum.

Markmiðið er að starfshópurinn vinni hratt og vel og niðurstöður ásamt tillögum að úrræðum verði kynntar Alþingi. Að því er greinarhöfundur best veit hefur ekki enn verið skipað í starfshóp en málinu var vísað til velferðarnefndar í mars 2023 og fór þaðan í umsagnarferli (Alþingi, e.d.).

Í umsögnum Kennarasambands Íslands og Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga um þingsályktunartillöguna kemur fram að aukning langvarandi veikinda sem m.a. tengist álagi og kulnun hafi orðið hjá félagsfólki þar. Auk þess hafi umsöknum í sjúkrasjóði fjölgað svo og til VIRK starfsendurhæfingarsjóðs. Ljóst er að þegar fólk hefur verið lengi frá vinnu vegna veikinda nær það ekki allt að feta sig inn á vinnumarkað á ný eða það treystir sér ekki til að hefja aftur störf við það sem það hefur menntað sig til (Kennarasamband Íslands, 2022; Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga, 2022). Í umsögnum Félagráðgjafafélags Íslands (2022 og 2023) var greint frá rannsóknarniðurstöðum frá árunum 2019 og 2022 en þar kom fram að 80–85% félagráðgjafa upplifðu mikið álag í starfi, 40% sýndu einkenni kulnunar og 22% höfðu verið frá vinnu vegna kulnunar. BSRB tekur fram í sínum umsögnum (2022 og 2023) að þingsályktunartillögunni sé fagnað enda stafi félagsfólki þar sem starfi innan heilbrigðis- og menntakerfisins og hjá lögreglu og slökkviliðum ógn af samkenndarþreytu. Í umsögn BSRB er minnt á að áður hafi verið settar fram kröfur um að gripið sé til fyrirbyggjandi aðgerða vegna langtímaáhrifa álags með því að tryggja fólki hvíld og endurheimt ásamt ráðgjöf og stuðningi frá sérfræðingum vegna hættu á sjúklegrri streitu og kulnun. Starfsumhverfi margra einkennist af undirmönnun, óheilbrigðu vinnuálagi og viðvarandi álagskröfu. Tímabært sé að rannsaka þetta hér á landi, greina vandann og setja fram tillögur að úrræðum. Félagráðgjafardeild Háskóla Íslands lagði í sinni umsögn áherslu á mótun heildstæðrar stefnu um skipulagt handleiðsluferfi innan velferðarstofnana, í því fælist hin raunverulega forvörn handleiðslu sem með áherslu á sjálfsvernd væri vörn gegn samkenndarþreytu og örmögnun í starfi (Félagráðgjafardeild Háskóla Íslands, 2022).

Brýnt verkefni er að skoða það hvernig kerfið hlúir að fólki sem vinnur við að hjálpa öðrum. Kostnaður



vegna veikinda, ofþreytu og neikvæðra afleiðinga álagseinkenna er mikill, hvort sem er fyrir einstaklinginn eða kerfið. Mikilvægt er að greina út frá rannsóknum og meta hverjir séu í meiri hættu en aðrir á að þróa með sér samkenndarþreytu og þannig mætti grípa fyrir inn í.

Atvinnurekendur bera ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað án tillits til stærðar hans. Hjá Vinnueftirlitinu er fjallað um fimm meginþætti vinnuverndar og er sálfélagslegt vinnuumhverfi einn þeirra þátta. Til er vinnuumhverfisvísir sem nýtist við mat á félagslegu vinnuumhverfi (Vinnueftirlitið, e.d.).

Árið 2023 hófst samnorræn rannsókn á líðan félagsráðgjafa í starfi, vinnuumhverfi og álagi. Í rannsóknarteyminu er dr. Steinunn Hrafnadóttir, prófessor við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands, en Félagsráðgjafafélag Íslands er einnig aðili að verkefninu (Félagsráðgjafafélag Íslands, 2023). Í undirbúningi er samþærileg rannsókn (ProQOL-listinn notaður) þar sem fleiri fagstéttir taka þátt í samvinnu við Eystrasaltslöndin.

Mikilvægi handleiðslustefnu

Gildi sí- og endurmenntunar er löngu viðurkennt sem liður í að efla fagstyrk og styðja starfsþróun, en félagsleg vinnuvernd og skipulagður stuðningur við starfsfólk virðist ekki vera jafn sjálfsgæður hlutur og aðgengi oft mjög takmarkað. Vinnustaðir án handleiðslustefnu og stuðningskerfis glíma frekar en aðrir við kostnaðarsöm fyrirbæri eins og lélega eða úrelta stefnu, kvartanir þeirra sem sækja þjónustu, slaka vinnustaðamenningu, mikla starfsmannaveltu, tíð veikindi starfsmanna og dýr eftirlitskerfi. Í handleiðslustefnu fyrirtækja og stofnana kemur oft fram hvaða tegundir handleiðslu eru í boði, viðmið um fjölda tíma á ári, ýmsar forsendur eftir hópum og upplýsingar um mat og gæðaviðmið (Hawkins og Sohet, 2012; Sveindís Anna Jóhannsdóttir, 2020). Dæmi um handleiðslustefnu gæti verið eftirfarandi:

- Handleiðsla fyrir nýja starfsmenn einn til tveir tímar í mánuði fyrsta ár í starfi.
- Einstaklingshandleiðsla allt að 10 tímum á ári. Ef þörf er á fleiri tímum er það metið með yfirmanni og mannauðsstjóra.
- Teymishandleiðsla og hóphandleiðsla allt að átta tímum á ári. Skipulagt með mannauðsstjóra.
- Jafningahandleiðsla samkvæmt samkomulagi og gæðaviðmiðum.
- Handleiðsla til stjórnenda samkvæmt samkomulagi og gæðaviðmiðum.

- Árlegt mat á líðan starfsmanna.
- Árlegt stöðumat handleiðara.
- Handleiðarar skulu vera viðurkenndir handleiðarar.

Til að byggja upp jákvæða vinnustaðamenningu þarf að huga að fjölbreyttum stuðningi við starfsfólk en faglegt mat og aðstæður á vinnustað þurfa að liggja til grundvallar hvers konar stuðningi. Markviss stuðningur getur verið teymisþróun (e. team development), teymisaðstoð (e. team facilitation), ferilsmiðuð ráðgjöf til teyma (e. team process consultancy), markþjálfun teyma (e. team coaching) og hópefli (e. team building) (Hawkins, 2011; Sveindís Anna Jóhannsdóttir, 2020). Tveir síðastnefndu þættirnir, hópefli og markþjálfun, hafa verið nýttir markvisst í þó nokkurn tíma hér á landi en fáir átta sig hugtökunum teymisþróun, teymisaðstoð og ferilsmiðuð ráðgjöf til teyma. Ekki er hugað nóg að forvörnum, ráðgjöf og stuðningi við teymi frá upphafi. Ef teymi lenda í vandræðum og kominn er upp samskiptavandi er oft leitað til utanaðkomandi sérfræðinga til að leysa uppkomna bráðakreppu.

Ábyrgð stjórnenda og yfirmanna á vinnustöðum hefur á síðustu áratugum í auknum mæli orðið viðfangsefni handleiðara. Það á ekki síst við þegar starfs- tengt álag hefur verið langvarandi, mikil veikindafjarvera og tíð starfsmannaskipti (Sigrún Júlíusdóttir, 2020). Dr. Díanna Ósk Óskarsdóttir, prestur og menntaður handleiðari, er formaður Stuðnings- og ráðgjafarteymis starfsmanna Landspítala. Doktorsverkefni hennar fjallaði um upplifun og reynslu presta af handleiðslu. Díanna hefur einnig hlotið sérhæfingu í vinnuvernd frá Vinnueftirlitinu og situr í öryggisnefnd Landspítalans (Háskóli Íslands, e.d.). Landspítali hefur nú þegar stigið mörg framfaraskref og unnið markvisst að því að efla Stuðnings- og ráðgjafarteymi starfsmanna Landspítala. Markmið teymisins er að styrkja starfsmenn sem standa frammi fyrir álagi, áföllum eða hverju því sem hefur veruleg áhrif á líðan þeirra eða starfsgetu. Verkefni teymisins eru margvísleg en skiptast í eftirfarandi málaflokka:

- Stuðningur vegna vanda einstakra starfsmanna.
- Ráðgjöf fyrir svið/deildir eða minni starfseiningar á Landspítala.
- Handleiðsla til eflingar starfi og starfsemi.
- Athuganir vegna eineltis eða annarra vandamála.
- Þróunar- og forvarnarstarf.

Árlega er tekin saman skýrsla um umfang og eðli þeirra mála sem teymið hefur sinnt og verður fróðlegt að



fylgjast með þróun teymisins til framtíðar (Landspítali, e.d.).

Félagsþjónustur sveitarfélaga hafa einnig boðið upp á handleiðslu, stuðning og ráðgjöf en ekki er að finna skýra handleiðslustefnu sem segir til um fyrirkomulag og forsendur fyrir handleiðslunni. Þá virðist sem aðgangur að handleiðslu og stuðningi sé misjafn eftir vinnustöðum eða sviðum, hvort sem um er að ræða hjá ríki eða sveitarfélögum.

Hjá Handleiðslufélagi Íslands hefur frá árinu 2020 staðið yfir vinna við að endurmeta og uppfæra siðareglur félagsins (Díana Ósk Óskarsdóttir, 2020) sem stefnt er á að gefa út nú á vordögum. Jafnframt hefur verið unnið frá árinu 2021 að gæðaviðmiðum fyrir félagið í samvinnu við Evrópusamtök handleiðara, Association of National Organisations for Supervision in Europe (ANSE), en samtökin hafa safnað saman gæðaviðmiðum allra þjóða sem eru í samtökunum. Árið 2023 var hjá Handleiðslufélagi Íslands sett á laggirnar sérstök gæðanefnd sem nú hefur skilað af sér drögum að gæðastefnu til stjórnar félagsins.

Lokaorð

Af framangreindu er ljóst að líðan starfsmanna í velferðarþjónustu er áhyggjuefni og bregðast þarf skjótt við til að snúa vörn í sókn, setja fólkið í raun og veru í forgrunn. Þyngst vegur stjórnun og samskipti við yfirmenn sem og starfsumhverfi. Það eru til gagnreynd matstæki sem er því miður ekki verið að nota markvisst til að meta líðan og ástand starfsmanna. Starfsmaður sem er undir of miklu álagi, glímur við vanlíðan, annars stigs áföll eða er með alvarleg kulnunareinkenni er mun líklegri en aðrir til að veita slaka þjónustu og jafnvel yfirsjást mikilvæg atriði með alvarlegum afleiðingum. Gæði þjónustu og líðan starfsmanna haldast í hendur. Það er á ábyrgð atvinnurekenda að sjá til þess að áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sé fyrir hendi, en þar er að finna áhættumat og skriflega áætlun um heilsuvernd og forvarnir. Handleiðsla er gagnreynd aðferð sem nýtist til að efla fagmennsku og fagleg vinnubrögð en er um leið forvörn gegn streitu og kulnun og verndandi þáttur í sálfélagslegu vinnuumhverfi. Vonandi mun þingsályktunartillaga Ingibjargar Isaksen ná fram að ganga þannig að farið verði að skoða með markvissum hætti líðan starfsmanna, nota viðurkennd matstæki og bjóða upp á viðeigandi forvarnarúrreiði eins og handleiðslu, en þá skiptir máli að byggt sá á faglegri handleiðslustefnu.

Heimildir

Alþingi (e.d.). *Greining á samkenndarþreytu og tillögur að úrræðum*. <https://www.althingi.is/thingstorf/thingmalalistar-efdir-thingum/ferill/153/208/?ltg=153&mmr=208>

BSRB. (2022). *Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum*, 241. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/152/152-867.pdf>

BSRB. (2023). *Umsögn BSRB um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samkenndarþreytu og tillögur að úrræðum*, 208. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/153/153-4123.pdf>

Díana Ósk Óskarsdóttir. (2020). Líkön í handleiðslu og síðrænt sjónarhorn. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri). *Handleiðsla til eflingar í starfi – vinnuvernd, fagvernd, mannvernd* (bls. 95–106). Háskólaútgáfan.

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga. (2022). *Umsögn Félags íslenskra hjúkrunarfræðinga um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum*, 241. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/152/152-814.pdf>

Félagsráðgjafafélag Íslands. (2022). *Umsögn um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum*. 152. löggjafarþing 2021-2022. Þingskjal 341 — 241. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/152/152-883.pdf>

Félagsráðgjafafélag Íslands. (2023). *Umsögn við tillögu til þingsályktunar um samkenndarþreytu og tillögur að úrræðum*. 153. löggjafarþing 2022-2023. Þingskjal 209 - 208. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/153/153-4226.pdf>

Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands. (2022). *Umsögn um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum*. 152. löggjafarþing 2021-2022. Þingskjal 341 — 241. mál. <https://www.althingi.is/altext/erindi/152/152-816.pdf>

Hawkins, P. (2011). *Leadership team coaching: Developing collective transformational leadership*. Kogan Page.

Hawkins, P. og Shohet, R. (2012). *Supervisions in the helping professions* (4. útgáfa). Open University Press.

Háskóli Íslands (e.d.). *Doktorsvörn í félagsráðgjöf*. https://www.hi.is/vidburdir/doktorsvorn_i_felagsradgjof_diana_osc_oscarsdottir

Heilbrigðisráðuneytið (2019). *Heilbrigðisstefna: Stefna fyrir íslenska heilbrigðisþjónustu til ársins 2030*. https://www.stjornarradid.is/library/04-Raduneytin/Heilbrigdisraduneytid/ymsar-skrar/Heilbrigdisstefna_4.juli.pdf

Ingibjörg H. Jónsdóttir. (2017). Vinnutengd streita: orsakir, úrræði og ranghugmyndir. Í Eysteinn Eyjólfsson, Jónína Waagfjörð og Vigdís Jónsdóttir (ritstjórar). *Ársrit um starfsendurhæfingu* (bls. 54–57). VIRK.

Kennarasamband Íslands. (2022). *Umsögn Kennarasambands Íslands um tillögu til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum*. <https://www.althingi.is/altext/erindi/152/152-829.pdf>

Landspítali (e.d.). *Um stuðnings og ráðgjafarteymið*. <https://www.landspitali.is/library/Sameiginlegar-skrar/Gagnasafn/Radstefnur--Visindi--menntun/Menntun/Framhaldsnam-i-alm.-lyflaekningum/stu%C3%B0nings%20og%20r%C3%A1%C3%B0gjafateymi%C3%B0.pdf>

- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://www.anesthesiallc.com/images/eAlertsSource/Finding-solutions-to-burnout-Maslach-CPJ-2017-3.pdf>
- ProQOL (e.d.). *Profession Quality of Life*. <https://proqol.org/about>
- Sigrún Júlíusdóttir. (2020). Faghandleiðsla – fagþroski. Handleiðsla til eflingar í starfi. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri). *Handleiðsla til eflingar í starfi – vinnuvernd, fagvernd, mannvernd* (bls. 77–94). Háskólaútgáfan.
- Sveindís Anna Jóhannsdóttir (2020). Tegundir handleiðslu, handleiðslustefna og gæðaviðmið. Í Sigrún Júlíusdóttir (ritstjóri). *Handleiðsla til eflingar í starfi – vinnuvernd, fagvernd, mannvernd* (bls. 77–94). Háskólaútgáfan.

- Vinnueftirlitið. (e.d.). *Áætlun um öryggi og heilbrigði*. <https://island.is/s/vinnueftirlitid/aaetlun-um-oryggi-og-heilbrigdi>
- VIRK. (2020). *Ársrit*. https://www.virk.is/static/files/2020/virk-arsrit-2020_issuu_03_leidrett8juni_lok.pdf
- World Health Organization. (e.d.). *Health Workforce*. https://www.who.int/health-topics/health-workforce#tab=tab_1
- Þingskjal nr. 341/2021–2022. Tillaga til þingsályktunar um greiningu á samúðarþreytu og tillögur að úrræðum. <https://www.althingi.is/altext/152/s/0341.html>
- Þingskjal nr. 209/2022–2023. Tillaga til þingsályktunar um greiningu á samkenndarþreytu og tillögur að úrræðum. <https://www.althingi.is/altext/153/s/0209.html>

Nýr sérfræðingur



Margrét
Ófeigsdóttir

Þann 18. apríl 2023 fékk Margrét Ófeigsdóttir réttindi sem sérfræðingur í félagsráðgjöf á heilbrigðissviði. Margrét lauk BA-námi í viðskiptafræði frá Háskóla Íslands í febrúar 2006 og fór í beinu framhaldi í BA- og síðan MA-nám í félagsráðgjöf. Hún lauk námi í félagsráðgjöf til starfsréttinda frá Háskóla Íslands

árið 2011 og diplómanámi í handleiðslufræðum frá Háskóla Íslands árið 2018. Margrét hefur sótt fjölda námskeiða í gegnum árin sem tengjast starfi hennar innan heilbrigðismála.

Eftir útskrift hóf Margrét störf hjá Landspítalanum á geðendurhæfingardeild. Samhliða störfum sínum þar var hún verkefnastjóri yfir batamiðaðri þjónustu á Landspítala um tíma og verkefnastjóri félagsráðgjafa á geðdeildum frá árinu 2015. Margrét sinnti fjölmörgum verkefnum á Landspítala og fór þar í gegnum Leanþjálfun. Hún færði sig frá Landspítalanum yfir í geð-

heilsuteymi HH suður í lok árs 2020 og starfar þar nú sem málastjóri auk þess að koma að námskeiðahaldi og öðrum verkefnum. Hún hefur bætt við sig kennsluþjálfun í núvítund fyrir fagaðila og sótt námskeið fyrir fagaðila í ACT-meðferðarfræðum (atferlis- og sáttar-meðferð). Margrét hefur komið að gerð ACT-námskeiðs og aðstandendanámskeiðs hjá geðheilsuteymi HH suður og var meðhöfundur að grein um reynslu þátttakenda af aðstandendanámskeiði sem birtist í *Tímariti félagsráðgjafa 2022*.

Margrét hefur verið stunda- og starfsþjálfunarkennari við Félagsráðgjafardeild Háskóla Íslands frá árinu 2015 samhliða öðrum störfum auk þess að vera í ritnefnd Geðverndarfélags Íslands frá árinu 2015. Hún hefur tekið þátt í gerð stofnana- og kjarasamninga frá árinu 2014 og setið í samninganefnd FÍ í kjaraviðræðum við ríkið. Frá árinu 2021 hefur Margrét gegnt starfi trúnaðarmanns fyrir félagsráðgjafa innan Heilsugæslu höfuðborgarsvæðisins og hún situr í fagráði fagdeildar félagsráðgjafa á heilbrigðissviði.