

Velliðan í vinnunni



Vinnueftirlit ríkisins
Fræðslu- og leiðbeiningarit nr. 13

Texti: Hólfríður K. Gunnarsdóttir

Forsíða: „Fiskikonurnar“, 1971, © Hildur Hákonardóttir/Myndstef

Teikningar: Gísli J. Ástþórsson

Útgefandi: Vinnueftirlit ríkisins 1994

Setning, umbrot og prentun: Steindórsprent – Gutenberg hf

Upplag: 5000 eintök

1 prentun 1994

2 prentun 1999

Velliðan í vinnunni



**Vinnueftirlit ríkisins
1999**

EFNISYFIRLIT

INNGANGUR	3
VINNAN OG SJÁLFSMYNDIN	5
GÓÐIR OG VONDIR VINNUSTAÐIR	6
FJARVISTIR FRÁ VINNU.....	7
VINNUGLEÐI.....	9
STREITA OG KULNUN.....	10
STJÓRNUN	12
SKIPULAGNING VINNUNNAR	14
ATVINNULEYSI	15
AÐ VINNA EINN	16
EINELTI	17
AÐ LOKUM	18
HEIMILDIR OG ÍTAREFNI	20

INNGANGUR

Í fyrstu grein laga nr. 46 frá 1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum segir að leitast skuli við að tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu.

Vinnuverndarstarfið hefur frá upphafi fyrst og fremst beinst að því að koma í veg fyrir slyss og líkamlegt heilsutjón vegna vinnunnar eða starfsumhverfisins. Á síðari tímum hafa augu manna opnast fyrir því, að andlegur aðbúnaður á vinnustað skiptir einnig miklu máli og hið líkamlega og andlega hefur gagnverkandi áhrif. Sálræn vandamál geta lýst sér á mismunandi vegu svo sem með verkjum, kvíða, þunglyndi, einbeitingarskortu o.s. frv. Talið er að bein tengsl geti verið á milli andlegs álags og líkamlegra sjúkdóma.

Ef fólki líður illa í vinnunni getur það einnig leitt til lélegra afkasta, tíðra fjarvista og mannaskipta, sem aftur kemur niður á árangri og framleiðslu. Þannig getur andleg líðan starfsmanna haft áhrif á afkomu fyrirtækisins eða stofnunarinnar.

Vansæld og þreyta starfsmanna getur birst í óraunhæfum kvörtunum yfir vinnuaðstæðum, lýsingu, loftræstingu og öðru slíku, sem sett er á oddinn, þótt undirrot vandans sé önnur.

Hinn vinnandi maður er þar á ofan ekki aðeins líkami og sál heldur hluti af ýmiss konar heild bæði á vinnustaðnum og utan hans. Líf mannsins er samsett úr mörgum þáttum, sem tvinnast sífellt saman.

Vinnustaðurinn er samsettur af ytri og innri aðstæðum. Birtan, hljóðið, húsnæðið, litir, tæknilegur búnaður, verkefni, fyrri reynsla, þekking, áhugi, samstarfsfólk, skipulag og margt fleira hefur áhrif á vinnustaðnum.

Á síðari árum hefur vaknað mikill áhugi á því, hvað skipti helst máli fyrir andlega vellíðan fólks í vinnu. Þessum bæklingi er ætlað það hlutverk að vekja fólk til umhugsunar um nokkur þessara atriða og benda á frekara lesefni fyrir þá, sem áhuga hafa.

Guðný Kristjánsdóttir, vinnusálfræðingur, las textann yfir frá faglegu sjónarmiði. Henni, samstarfsfólki mínu og öðrum, sem lásu handritið, vil ég þakka gagnlegar ábendingar.

HKG

VINNAN OG SJÁLFSMYNDIN

Við erum það sem við gerum. Starfið er ekki aðeins tæki til að afla tekna heldur hluti af sjálfsmynd okkar. Það er mikilvægt fyrir fólk að vera í starfi, sem hefur tilgang bæði í augum einstaklingsins sjálfs og umhverfisins.



Við erum það sem við gerum

Staða mannsins innan vinnustaðarins skiptir einnig máli. Hlutverkin eru mismunandi innan starfshópsins, sumum er ætlað að stjórna, öðrum fremur að framkvæma. Það eykur öryggi manna, ef línurnar eru skýrar, þeir vita til hvers er ætlast af þeim. Skipurit og starfslýsingar eru tæki til að koma slíkum skilaboðum áleiðis. Rammar af þeim toga útiloka ekki, að samkomulag geti verið um, að hinn almenni starfsmaður taki ábyrgð á afmörkuðum verkefnum, sýni frumkvæði og taki sjálfstæðar ákvarðanir. Slíkt er þvert á móti æskilegt, eykur afköst og stuðlar að vinnugleði.

GÓÐIR OG VONDIR VINNUSTAÐIR

Einkennandi fyrir góðan vinnustað er að vinnufélagarnir bera traust hver til annars, finna til samhygðar og hafa umburðarlyndi gagnvart sérkennum náungans. Starfshópurinn getur því aðeins unnið vel saman og þróast, að þekking, geta og sköpunarhæfni einstaklinganna nýtist eins og best verður á kosið. Í góðum starfshópi veit hver og einn til hvers er ætlast af honum og hvaða stöðu hann hefur í hópnum.

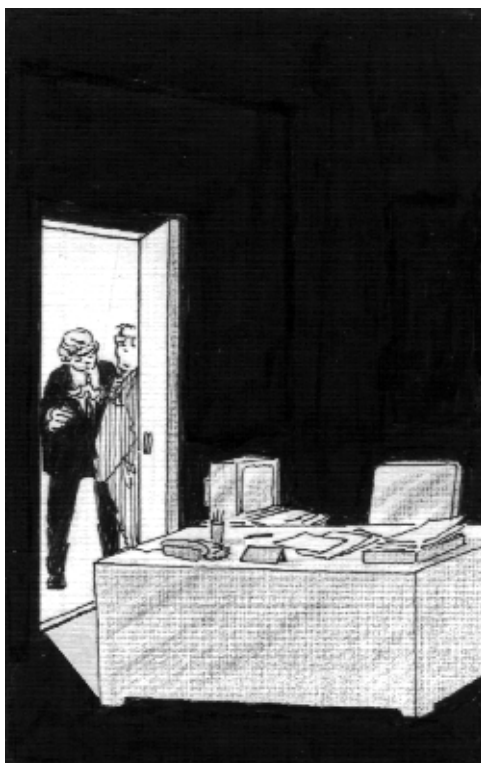
Á góðum vinnustað ríkir lýðræði, fólk þorir að vera það sjálft og býr ekki við ótta og öryggisleysi. Vandamál eru rædd í vinsemd og til þess að leysa þau, en ekki til að koma höggi á sökudólg. Fjallað er um markmiðin og ákvarðanir teknar í samráði við starfsmenn. Miðað er að því að fólk þroskist og endurnýi sig í starfi, geti notið hæfileika sinna og þekking og færni hvers og eins sé metin að verðleikum. Samstarfsmenn gleðjast með glöðum og hryggjast með hryggum.

Á vondum vinnustað setur yfirstjórnin öll markmið og tekur ákvarðanir, sem undirmenn eiga að hlýða. Fólki lærist að bæla tilfinningar sínar og gætir sín á því að segja ekkert sem gæti komið því í koll. Reiði og gremja sýður undir niðri og illt umtal um stjórnendur er daglegt brauð. Á vondum vinnustað ríkir samkeppni og öfund, engin stefna er í því að miðla af reynslu eða nýta nýja þekkingu í vinnunni.

FJARVISTIR FRÁ VINNU

Ef fólki líður illa í vinnunni getur það lýst sér með líkamlegum og sálrænum einkennum svo sem höfuðverk, vöðvaspennu, svefnleysi, kvíða og depurð svo nokkuð sé nefnt. Úrbætur byggjast á því að komist sé að rót vandans. Til þess þarf að líta á vinnuumhverfið í heild, hvort vanlíðan starfsmannsins er vegna einhverra ytri atriða í vinnuumhverfinu svo sem hávaða, lélegrar lýsingar, rangrar líkamsbeitingar eða efnamengunar svo dæmi séu nefnd, eða vegna

þess að starfið hentar honum ekki, hann fær t.d. ekki að njóta sín og þeirra krafta sem með honum búa.



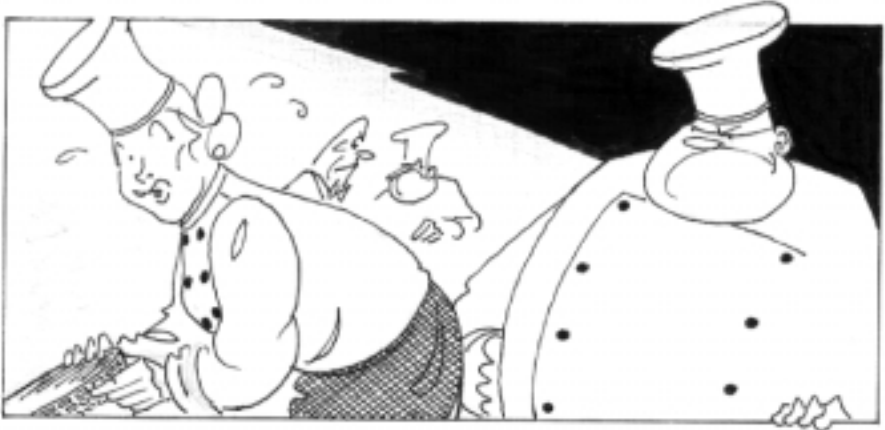
Um langan aldur hefur verið lögð mikil áhersla á að útiloka ýmiss konar heilsuspillandi áhrif vinnuumhverfisins og árangur hefur víða náðst. Á síðustu árum hefur mikil áhersla verið lögð á rétta líkamsbeitingu, en vegna þess að líkami og sál eru órjúflega tengd er nauðsynlegt að gæta einnig að því hvernig andlegum aðbúnaði er háttað.

Fjarvistir

Menn bregðast við erfiðleikum á mismunandi vegu. Óhófleg neysla áfengis eða matar getur átt rót sína að rekja til vanlíðunar á vinnustað. Á hinn bóginn geta erfiðleikar heima fyrir komið niður á vinnunni. Þegar fjarvistir eru miklar verður því að skoða þetta allt í samhengi en ekki leitast eingöngu við að lækna einkennin.

Þegar mikið er um sömu kvartanir á sama vinnustað ber að líta á heildina og kanna, hvort hægt er að finna sameiginlega orsök, sem unnt er að ráða bót á.

Ef nokkur von á að vera um árangur verður að leiða stjórnendur og starfsmenn saman og ræða þann vanda, sem við er að etja. Án þátttöku stjórnenda verður engu breytt - nema ætlunin sé að steypa þeim af stóli.



Stjórnandinn á drýgstan þátt í að skapa starfsandann

VINNUGLEÐI

Ef kröfurnar sem gerðar eru til einstaklingsins í vinnunni samsvara hæfileikum hans og áhuga, eru mestar líkur á að hann njóti sín í vinnunni og skili jafnframt góðu verki.

Þegar að sjálfri vinnunni kemur skiptir miklu máli, að erfiðið skili árangri, að menn fái viðurkenningu fyrir vel unnið starf og að vinnan sjálf hafi tilgang.

Starfsandinn, sem margir meta mikils, á rætur að rekja til fleiri atriða en hópsins sem vinnur á sama vinnustað. Það stuðlar að góðum starfsanda, ef fólk hefur á tilfinningunni, að það sé að vinna saman að mikilvægu markmiði, þar sem hver og einn hefur hlutverki að gegna. Stjórnandinn á drýgstan þátt í að skapa starfsandann.

STREITA OG KULNUN

Sú goðsögn hefur verið kveðin niður að streita í starfi sé fyrst og fremst tengd stjórnunarstörfum og sé því eins konar forstjóraveiki. Rannsóknir hafa sýnt, að fólk í stjórnunarstörfum, sem ræður vel við verkefni og hefur áhuga á því sem það er að gera, líður hvað minnst vegna streitu. Á hinn bóginn hefur verið sýnt fram á, að streita er áleitin meðal þeirra, sem vinna einhæf störf, þar sem þeir ráða litlu um framvindu mála og njóta lítils frumkvæðis.

Streita getur lagst á alla, einnig þá sem vinna fjölbreytileg störf, ef álagið er of mikið og þeir ráða ekki við verkefni eða hafa lítið ákvörðunarvald.

Streita getur átt rót sína að rekja til ýmiss konar aðstæðna innan vinnustaðarins og utan. Óöryggi og álag af ýmsum toga getur valdið langvarandi spennu. Að kunna vel til verka og að hafa trú á sjálfum sér eru mikilvæg vopn í baráttunni við slíkar aðstæður. Sjálfstraustið vex, ef fólk finnur að það getur sigrast á erfiðleikum. Það er mikilvægur áfangi í þroska mannsins að takast á við það, sem að höndum ber. Sumir eygja nýja möguleika við erfiðar aðstæður og er lagið að snúa vörn í sókn.

Menn þarfnast hæfilegs álags til að þeim líði vel. Álagið má hvorki vera of lítið né of mikið. Hæfileg streita er góð.

Þeim sem líður illa í vinnunni, gengur ekki vel að bæta sér það upp í frítímanum. Leiðindi í vinnunni hafa tilhneigingu til að draga úr framkvæmdavilja utan vinnu. Á hinn bóginn eru mikil líkindi til að þeir sem njóta sín í vinnunni verji frítímanum til uppbyggilegra athafna. Ef fólk finnst það ekki geta uppfyllt þær kröfur, sem til þess eru gerðar,



Álagið má hvorki vera of lítið né of mikið

undirmanna á vinnustöðunum, en breytingar eru hraðar og sífellt fleiri konur stefna til aukinna metorða.

Konur gegna oft ábyrgðarmiklum störfum á vinnumarkaðinum, en hafa ekki ákvörðunarvald í samræmi við það. Þetta getur valdið streitu, sem erfitt er að losna við, þegar heim er komið.

starfið er því ofviða, fullnægir því ekki á einhvern hátt eða stjórnuninni er áfátt, gerir þreyta, sljóleiki og depurð vart við sig. Slík uppgjöf í starfi er kölluð kulnun. Vanlíðanin getur komið fram í líkamlegum einkennum. Einstaklingurinn er þá oft kominn í öngstræti og sér stundum enga leið aðra en hætta í vinnunni.

Rannsóknir hafa sýnt, að konur og karlar eru ólík í starfi. Konurnar eru tiltölulega nýkomnar til frambúðar út á vinnumarkaðinn og hafa verið að þreifa fyrir sér með hegðun þar. Þær eru enn í miklum meiri hluta í stöðum

STJÓRNUN

Ýmsar leiðir hafa verið reyndar til að stjórna fólki, með misjöfnum árangri. Markmiðið hefur oftast verið að fá sem mest út úr starfsmönnum, þannig að afköstin séu góð.

Kenningar hafa verið uppi um það að fólk skiptist í tvo hópa. Annars vegar væru þeir, sem væru fæddir til að hugsa og skipuleggja, hins vegar væru þeir, sem hentaði best að vinna hugsunarlítið undir annarra stjórn.

Í samræmi við þetta komu fram kenningar um það, að best væri að þjálfa fólk til að vinna einföld, afmörkuð verkefni, sem það yrði leikið í, æfingin skapaði meistarann. Launin væru næg umbun fyrir vinnuframlagið.

Reynslan sýndi, að þótt unnt væri að auka afköstin tímabundið með þessum aðferðum og fá fólk til að gangast undir þetta, bar það ekki ríkan ávöxt þegar fram í sótti. Allir hafa þörf fyrir að hafa tilgang með starfi sínu, að sjá árangur og geta fundið að þeir eru í framför.

Pýramídakerfið með valdamiklum stjórnanda á toppnum hefur tíðkast víða um álfur og er lífseigt, þótt það hafi legið undir þeirri gagnrýni að mismuna einstaklingunum og halda þeim niðri.

Á undanförunum áratugum hefur verið lögð áhersla á, að stjórnandinn ætti að vera leiðtogi, fremstur meðal jafningja, sem leiddi liðið til sigurs. Þegar til lengri tíma væri lítið skilaði það bestum árangri, að hver og einn starfsmaður væri gerður ábyrgur gerða sinna. Allir væru hvattir



„Einföld, afmörkuð verkefni“

komast hjá. Stjórnunarpýramíðar verði þannig óþarfir og í staðinn komi „áhrifasvið“ sem skarist.

Athuganir hafa verið gerðar á því, hvort stjórnunarstíll kvenna sé annar en karla. Ýmsir telja að svo sé, en þegar um það er spurt, hvor stíllinn sé betri, virðast menn álykta, að blanda væri best. Kynin hafi margt að læra hvort af öðru í þessu efni.

til að hafa frumkvæði og láta skoðanir sínar í ljósi. Menn fengju viðurkenningu fyrir það sem vel væri gert og kynt væri undir þá tilfinningu, að allir væru mikilvægir og stefndu að sama marki.

Lykilorð nútímans, gæðastjórnun, er skilgreint sem viðskiptaleg hugmyndafræði sem miðar að því að fullnægja þörfum viðskiptavinarins. Þar hefur því verið spáð, að stjórnun eins og við þekkjum hana, muni á endanum hverfa. Aukin verkþekking starfsmanna geri þeim kleift að axla ábyrgð á þeim stjórnunarstörfum, sem ekki er hægt að

SKIPULAGNING VINNUNNAR

Það er stjórnandans að leggja línurnar með starfsmönnum við skipulagningu vinnunnar. Mennt verða að vita að hverju skal keppa og hvaða leiðir eru taldar vænlegastar til árangurs. Áætlanir verður að endurskoða öðru hvoru.

Fólk vill gjarnan sjá eitthvað eftir sig, geta verið stolt af unnu verki, sem það á hlutdeild í. Einhvers konar umbun hvetur fólk til dáða.

Starfsmenn þurfa að vita, hvaða reglur gilda varðandi frjálsræði í vinnunni. Eiga þeir að skila ákveðnu verki fyrir tilsettan tíma eða er lögð mest áhersla á, að þeir mæti vel og séu á vinnustaðnum á vinnutíma? Eftir höfðinu dansa limirnir, og yfirmaður sem er laus við í vinnunni og sýnir lítinn áhuga, getur búist við hinu sama af undirmönnum, ef þeir komast upp með það.

Vinnutíminn skiptir máli fyrir fjölskyldulíf og þátttöku í félagsstarfi. Þeir sem vinna vaktavinnu verða að laga líf sitt að vöktunum. Vaktavinna eins eða fleiri í fjölskyldunni hefur áhrif á líf hinna. Flestum finnst erfiðara að vinna vaktavinnu þegar þeir eldast, og margir finna vaktavinnu margt til foráttu, en ekki er það einhlítt.

Í þeim störfum, þar sem vaktavinna er nauðsynleg, ber að ræða hvaða skipulagning hentar best og reyna að aðlaga vaktirnar þörfum einstaklinganna í stað þess að halda fast við kerfi, sem “alltaf hefur verið” og hefur kannski alltaf verið slæmt.

Of mikill eða of lítill vinnuhraði, of einhæf eða of flókin vinna, að vinna einn eða hitta of marga, of lítið eða of mikið að gera, óþægileg vinnuaðstaða, kröfur sem gerðar eru til frumkvæðis eða hlýðni við settar reglur - allt þetta og miklu fleira skiptir máli við skipulagningu vinnunnar.

ATVINNULEYSI

Langvarandi atvinnuleysi er talið hafa skaðleg áhrif á heilsu manna. Mennt segjast missa sjálfsvirðinguna, finnst þeir ekki fullgildir þjóðfélagsþegnar og þjást af vonleysi og kvíða.



Yfirstétt fyrri alda þótti finast að þurfa ekki að dýfa hendi í kalt vatn

Þessi áhrif atvinnuleysisins í nútímaþjóðfélögum Vesturlanda er vert að skoða í ljósi fortíðar og framtíðar. Yfirstétt fyrri alda hafði ekki harðan hastinn í vinnu og þótti finast að þurfa ekki að dýfa hendi í kalt vatn. Stolt margra nútímanna felst á hinn bóginn oft í því að sjá ekki fram úr mikilvægum verkefnum.

Í umræðunni um atvinnuleysi væri vert að aðskilja vinnuna sem tæki til að afla sér tekna og lífsviðurværis og vinnu sem aðferð til að hafa eitthvað fyrir stafni.

Því hefur verið spáð, að í framtíðinni breytist viðhorf manna til vinnu. Vinnutíminn styttest, meiri kröfur verði gerðar til að fólk sé skapandi og hafi frumkvæði bæði í löngum frítíma og í þeim störfum, sem það stundar.

AÐ VINNA EINN

Það eru ekki aðeins þeir, sem eru einir í bókstaflegri merkingu á vinnustað, sem vinna einir. Strætisvagnstjórinn vinnur einn, þótt hann sé innan um marga og geti kallað á hjálp, ef þörf þykir. Jafnvel þeir, sem vinna á fjölmennum vinnustað, geta verið einyrkjar í starfi. Verkefni geta verið einangrandi, fagleg þekking getur verið svo mismunandi, að menn hafa ekki við neinn að tala um vinnuna, húsnaðið getur stuðlað að aðskilnaði eða skapgerð samverkamannanna býður ekki upp á félagsskap.



Flestum er mikilvægt að hafa samstarf og samskipti við vinnufélaga

Þegar fólk er ráðið eða ræður sig til starfa, þar sem það verður að vinna eitt eða upp á eigin spýtur, þarf að gera sér grein fyrir, hvort slíkt hentar viðkomandi, hversu auðvelt er að kalla á hjálp, ef slys ber að höndum,

hvort unnt er að leita til annarra til lausnar vandamála, sem upp kunna að koma, svo nokkuð sé nefnt.

Flestum er mikilvægt að hafa samstarf og samskipti við vinnufélaga. Samstarf á faglegum grundvelli og persónuleg samskipti eru mörgum uppspretta gleði og hvatningar. Vinnufélagar geta stutt hver annan og eftt til dáða.

En svo er margt sinnið sem skinnið, og sumum hentar best að vera út af fyrir sig í óeiginlegri og eiginlegri merkingu.

EINELTI

Einelti á vinnustað getur verið af ýmsum toga. Stjórnandinn er í lykilaðstöðu til að fyrirbyggja slíkt og sýna gott fordæmi í að skapa góðan starfsanda. Vitanlega getur orsakanna verið að leita hjá stjórnandanum sjálfum, og þá vandast málið. Fáir eru færir um að dæma í eigin sök.

Í stað þess að einblína á einstaklinginn, sem verður fyrir aðkastinu, félagslegu einangruninni, baktalinu eða kynferðislegu áreitninni er vænlegt að líta á þá eða þann, sem stendur fyrir aðförinni. Þar er vandinn, sem þarf að leysa. Ef einhver „foringi“ í starfshópnum stendur fyrir áreitninni þarf að snúa sér að honum. Einnig er talið vænlegt að athuga heildina. Hvernig er staðið að skipulagningu vinnunnar, hvernig eru vinnuaðferðirnar, hvernig er vinnunni skipt meðal starfsmanna, hvernig eru samskiptin, er einhverjum haldið frá nauðsynlegum upplýsingum o.s. frv? Hvers vegna finna vinnufélagarnir hjá sér hvöt til að leggja viðkomandi í einelti?

Viðkomandi einstakling skal styrkja með trúnaðarsamtölum, þar sem hlustað er á sjónarmið hans. Stjórnandinn skyldi kappkosta að styðja við bakið á honum og efla öryggi hans með því að sjá til þess að hann hafi verkefni við hæfi.

Allir starfsmenn þurfa að vita hvaða reglur gilda í mannlegum samskiptum á vinnustaðnum og það að leggja fólk í einelti er til vansa þeim, sem það gerir.



Einelti getur verið af ýmsum toga

AÐ LOKUM

Hér hefur verið dregið á það helsta, sem tengist vellíðan fólks í vinnu og hefur áhrif á líkamlegt og andlegt heilsufar. Mikið hefur verið skrifað um þetta efni, og er þeim, sem áhuga hafa, bent á nokkur rit aftast í bæklingnum.

Þeir sem leita að hagnýtum ráðum við öllum þeim margvíslegu vandamálum, sem upp geta komið á vinnustað, kunna að verða fyrir

vonbrigðum með að finna þau ekki hér. Því er til að svara, að engin allsherjarlausn er til, sem öllum hentar. Það verður að leysa úr vandanum á hverjum vinnustað fyrir sig, og ef góður samstarfsvilji á milli starfsmanna og stjórnenda er fyrir hendi, er miklu náð og von um árangur. Stundum getur reynst happadrjúgt að leita utanaðkomandi aðstoðar til að höggva á hnútinn. Efnahagslegur samdráttur í þjóðfélaginu og pólitískar ákvarðanir hafa áhrif innan vinnustaðanna. Slík vandamál verða ekki alltaf leyst, en leiðirnar til að taka á þeim geta verið mismunandi góðar.

Þeir sem stjórna ættu að hyggja að því, að auður fyrirtækjanna er að miklu leyti fólgin í starfsfólkinu sjálfu. Áhugasamir starfsmenn, sem nýta krafta sína og færni til að ná sem mestum árangri, eru gulls ígildi. Það er hlutverk stjórnandans að laða þetta fram. Veikur hlekkur veikir alla keðjuna.

Einstaklingurinn sjálfur, hvort sem hann er starfsmaður eða stjórnandi, á alltaf einhverra kosta vöð að bregðast við þeim aðstæðum, sem fyrir hendi eru. Það er æskilegt að æfa sig í að taka ábyrgð á eigin lífi og varðveita þannig sjálfsvirðingu og sóknarhug.

HEIMILDIR OG ÍTAREFNI:

1. Antonovsky A. **Unravelling the Mystery of Health: How people manage stress and stay well.** San Francisco: Jossey Bass, 1987.
2. **Arbetslivet och psykisk hälsa.** Tammerfors: Arbetarskyddsstyrelsen, 1980. Broschyr 4.
3. Bramson RM. **Att samarbeta med besvärliga människor.** (Coping with difficult people). (Þýð. Larsson LG). Stockholm: Svenska Dagbladets Förlags AB, 1986.
4. **Branchevejledning om stress, psykisk træthed og udbrændthed.** BSR 11. København: Arbejds miljøfondet 2. udgave, 1993.
5. Drummond H. **Gæðastjórnun.** Leið til betri árangurs. (The Quality Movement). (Þýð. Jón Skaptason, Jón D. Þorsteinsson, Líska K. Yoder). Reykjavík: Framtíðarsýn hf, 1993.
6. Ebeltoft A. **Psykososialt arbeidsmiljö i praksis.** Oslo: Tano, 1990.
7. Ekman B, ritstj. **Arbete och värdighet.** En bok tillägnad Pehr G Gyllenhammar. Stockholm: Streiffert & Co, 1985.
8. Elo AL. **Bedömning av psykiska belastningsfaktorer i arbetet.** Företagshälsovård 7. Helsingfors: Institutet för arbetshygien, 1986.
9. **Ensamarbete.** Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om ensamarbete med kommentarer. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsens författnings-samling, AFS 1982:3.
10. Eyjólfur Sæmundsson. 10. kafli. **Sálræni og félagslegir þættir.** Vinnuvistfræði: maðurinn og vinnustaðurinn. Reykjavík: Offsetfjölritun hf, 1988.
11. Frankenhaeuser M, Ödman M. **Stress en del av livet.** Stockholm: Brombergs, 1983.
12. Frankenhaeuser M. **Kvinnligt, manligt, stressigt.** Höganäs: Bra Böcker/Wiken, 1993.
13. Frankl V. **Man's search for meaning. An introduction to logotherapy.** New York: Touchstone, 1984. (Væntanlegt í íslenskri þýðingu).
14. Gardell B. **Arbetets organisation och människans natur.** En

- forskningsöversikt om människans behov av att behärska tekniken. Stockholm: Arbetsmiljöfonden, 1986.
15. Helgesen S. **Female Advantage: Women's ways of leadership**. New York: Doubleday, 1990.
 16. Hilstad T, ritstj. „**Framtidsjobben**“. Stockholm: Trygghetsrådet SAF-PTK, 1990.
 17. House JS. **Work stress and social support**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981. (Addison-Westley series on occupational stress; 4)
 18. Karasek R. Theorell T. **Healthy Work: stress, productivity and the reconstruction of working life**. New York, NY: Basic Books, 1990.
 19. **Kränkande särbehandling i arbetslivet**. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1993:17.
 20. Levi L. **Stress**. Stockholm: Skandia, Vår hälsa, 1985.
 21. Ólafur Ólafsson. **Streita, vinna og heilsa í velferðarþjóðfélagi**. Reykjavík: Landlæknisembættið og Hjartavernd. (Heilbrigðisskýrslur, Fylgirit 1989 nr. 4).
 22. **Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön**. Arbetarskyddsstyrelsens allmänna råd beträffande psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön. Stockholm: Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling, AFS 1980:14.
 23. Russel B. **Ágæti hóglífis**. (Þýð. Sigurður Einarsson). Reykjavík. *Iðunn* 1932;16:290-306.
 24. Sölvína Konráðs, Þuríður Hjálmtýsdóttir. **Vinnan**. Íslenska sálfræðibókin. Handa heimilinu. Hörður Þorgilsson, Jakob Smári, ritstj. Reykjavík: Mál og menning, 1993:385-429.
 25. Vilhjálmur Árnason. **Siðfræði lífs og dauða**. Reykjavík: Háskóli Íslands, Rannsóknarstofnun í siðfræði, 1993.

Eftirfarandi rit eru fáanleg hjá Vinnueftirlitinu:

Fræðslu- og leiðbeiningarit:

- Nr. 1 Öryggi við notkun drifskaftra (útg. 1983)
- Nr. 2 Varúð – asbest (útg. 1984)
- Nr. 5 Jarðgangagerð (útg. 1985)
- Nr. 6 Hávaði á vinnustað (útg. 1986)
- Nr. 7 Varúð – Lífræn leysiefni (útg. 1986; 2. útg. 1995)
- Nr. 8 Öryggi við notkun dráttarvéla (útg. 1986)
- Nr. 9 Starfsmannarými (útg. 1988)
- Nr. 10 Rétt líkamsbeiting (útg. 1989)
- Nr. 12 Færanlegar vinnulyftur (útg. 1994)
- Nr. 14 Vinna við tölvu (útg. 1995)
- Nr. 15 Líffræðilegir skaðvaldar (útg. 1999)

Handbækur:

- Hávaðavarnir, lögmál og leiðbeiningar (útg. 1985)
- Bakþankar (útg. 1989)
- Birtutöflur (útg. 1993)
- Vinnuvistfræði, maðurinn og vinnustaðurinn (útg. 1995)
- Vinnutækni við umönnun (útg. 1995)
- Skráning vinnuvéla og tækja (útg. 1996)
- Inniloft. Hagnýtar leiðbeiningar (útg. 1998)
- Handbók um flutning á hættulegum farmi (útg. 1998)
- Kynferðisleg áreitni á vinnustöðum (útg. 1998)

Auk þessa fást hjá Vinnueftirlit ríkisins:

*Leiðbeiningar um vinnuvernd,
aðrar leiðbeiningar, reglur og reglugerðir*