

Álag í starfi – hvað er til ráða?

Helena Konráðsdóttir, félagsráðgjafi MA, MA í mannauðsstjórnun og atvinnulífstengill hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði



Helena Konráðsdóttir

Álag í starfi er nokkuð sem margir á vinnumarkaði kannast við og hafa upplifað. Undanfarið hefur álag í starfsumhverfi og andleg heilsa starfsmanna fengið aukna athygli og umfjöllun. Annars vegar er það vegna aukinnar þekkingar á afleiðingum slíks fyrir andlega og líkamlega heilsu starfsmanna

(Spell og Arnold, 2007) og hins vegar ráða hagkvæmnisjónarmið. Kostnaðurinn sem fylgir minni framlegð starfsmanna, fjarveru frá vinnumarkaði og vinnustað, auk starfsmannaveltu, hleypur á milljörðum ár hvert. Sú staða er upp komin að árlega hverfa margir Íslendingar af vinnumarkaði sökum heilsubrests sem stafar af álagi í starfi og þurfa að leita sér aðstoðar, meðal annars hjá VIRK starfsendurhæfingarsjóði (Talnakönnun hf., 2018; Vigdís Jónsdóttir, 2017). Árið 2018 leitaði metfjöldi þjónustu hjá VIRK, alls 1965 nýir einstaklingar. Þá mælist fjölgun þeirra sem leita til VIRK vegna andlegrar vanlíðanar. Árið 2018 taldi um þriðjungur þeirra sem komu inn í starfsendurhæfingu sig hafa upplifað einkenni kulnunar sem hefðu haft áhrif á starfsgetu þeirra. Þetta er í fyrsta skipti sem þessi hópur er skoðaður sérstaklega í upplýsingakerfi VIRK og því liggja ekki fyrir tölur um samanburð milli ára (Vigdís Jónsdóttir, 2019). Í könnun sem BHM (Bandalag háskólamanna) lét gera meðal félagsmanna sinna árið 2016 sögðu 41,8% svarenda álag í starfi vera allt of mikið eða mjög mikið og 22,1% sagði það aðeins of mikið (Bandalag háskólamanna, 2016).

Í þessari grein verður álag í starfi skoðað nánar, auk algengra álagsvalda. Sjónum verður beint að því hvernig bregðast megi við álagstengdum þáttum og sporna gegn brottfalli fólks af vinnumarkaði vegna álags eða kulnunar. Greinin er að hluta til byggð á MA-ritgerð höfundar í mannauðsstjórnun frá árinu 2018, um upplifun álags í starfi og skynjað réttlæti. Leiðbeinandi var dr. Þórður S. Óskarsson.

Hvað er álag í starfi?

Hugtakið álag (e. stress) er ekki óumdeilt á meðal fræðimanna né heldur skilgreining þess. Judge og Colquitt (2004) vitna í skrifum sínum í Hart og Cooper (2001), svo og Kahn og Byosiere (1992), sem skilgreina hugtakið nánar. Þar segir að *álag* sé óþægilegt tilfinningalegt og andlegt ástand sem orsakist af skaðlegri reynslu í starfi sem starfsmaður hafi yfirleitt litla stjórn á. *Álagsvaldar* (e. stressors) eru svo skilgreindir sem vinnutengdir atburðir sem valdi álagi. Afleiðingar af álagi hafa síðan verið skilgreindar sem streita (e. strain). Oft er hugtökum eins og streitu, álagi og kulnun blandað saman í umræðu, og einnig meðal fræðimanna, sem oft nota hugtökin álag og streitu jöfnum höndum, þar sem þau eiga það sameiginlegt að lýsa upplifun atburða og viðbrögðum við þeim (Celik, 2013; Francis og Barling, 2005). Hér á eftir verða hugtökin álag og álagsvaldur notuð. Hugtakið streita er svo notað um afleiðingar álags. Þetta er gert til að hafa hugtakanotkun skýra.

Hugtakið álag er ekki nýtt af nálinni og álag er í raun óhjákvæmilegur hluti daglegs lífs (Singh, 2016). Sökum álags getur skapast streita, en um er að ræða viðbragð líkamans við álagi og utanaðkomandi kröfum. Streita á vinnustað (e. organizational stress) er skilgreind sem líkamleg og/eða andleg viðbrögð við atburðum sem taldir eru ógnandi á vinnustaðnum (Riggio, 2009). Slík streita er algeng og er hún áhyggjuefni fyrir bæði starfsfólk og vinnustaði (Francis og Barling, 2005), sérstaklega í ljósi þess að fullorðnir starfsmenn eyða oft meirihluta vökustunda sinna í vinnu (Adkins og Premeaux, 2012). Þá getur streita jafnframt kallað fram mjög frumstæð viðbrögð sem geta haft varanleg áhrif og alvarlegar afleiðingar ef ástandið er langvinnt (Landy og Conte, 2016; Francis og Barling, 2005).

Ýmsir þekktir álagsvaldar í starfi og vinnuumhverfi hafa verið greindir og verið til umfjöllunar á ýmsum vettvangi, eins og til dæmis óeðlilegt vinnuálag og hlutverkatogstreita (Francis og Barling, 2005) sem næst verður fjallað um.

Vinnuálag

Vinnuálagi (e. work-related stress) hefur oftast verið skipt í tvo meginflokka. Annars vegar er um að ræða líkamlega þætti, svo sem líkamlega áreynslu, hávaða, ljós, hita eða kulda og hins vegar sálræna þætti, sem eru ekki eins sýnilegir, t.d. átök í samskiptum, hlutverkastogstreita og léleg stjórnun (Malakh-Pines og Aronson, 1988; Gorter og Freeman, 2010; Maslach og Leiter, 2016; Garton, 2017).

Þá hafa fræðimenn enn fremur talað um vinnuálag (e. workload) sem upplifun starfsmanns á álagi eða þeim áskorunum sem hann mætir í starfi. Slíkt vinnuálag getur stafað af aðstæðum, atvikum, viðfangsefnum eða skilyrðum í starfi. Þá getur vinnuálag tengst magnbundnum (e. quantitative) kröfum á borð við tiltekin afköst og magn vinnu sem starfsmanni er ætlað að komast yfir innan tiltekins tímaramma. Takist það ekki neyðist starfsmaðurinn oft til þess að vinna yfirvinnu sem skapar ójafnvægi og þar með álag (Rasmussen, Hansen og Nielsen, 2011). Sýnt hefur verið fram á að algengir streituvaldar í störfum, svo sem tímapressa, ójafnvægi í starfskröfum og vinnuálag, geta valdið meiri andlegri vanlíðan og einkennum kulnunar meðal starfsmanna en til dæmis bein samskipti við viðskiptavinum (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001). Mikilvægt er að yfirmenn hafi í huga jafna dreifingu verkefna og vinnuálags meðal starfsmanna sinna, til að koma í veg fyrir að einn verði fyrir meira álagi en aðrir. Slíkt getur reynst yfirmönnum erfitt því þeir þurfa að hámarka afköst og fá fram sem mestan árangur (Knight, 2016).

Hlutverkatogstreita

Þegar hlutverk í starfi eru farin að rekast á og starfsfólk upplifir að það sé að sinna of mörgu í einu getur örmögnun og svartýni í starfi aukist (Fichter, 2011). Margþættar kröfur til starfsmannsins, það er of mörg verkefni sem þarf að sinna á stuttum tíma, auka líkurnar á kulnun og slíkt vinnuálag í langan tíma getur valdið örmögnun. Ef ójafnvægið verður langvarandi milli verkefna og vandamála sem þarf að leysa og fjölda starfsmanna sem þurfa að leysa verkefni getur það valdið kulnun eða viðvarandi álagseinkennum í tilteknum störfum (Maslach, Schaufeli og Leiter, 2001).

Þá getur annars konar hlutverkatogstreita valdið álagi, það er togstreitan á milli hlutverka sem fólk þarf að sinna í tengslum við fjölskyldu sína annars vegar og vinnu hins vegar (e. work-family conflict). Rannsóknnum á hugtakinu hefur fjölgað eftir að þátttaka á vinnuþingaþi jókst. Þannig getur vinnan og skyldur sem henni fylgja haft áhrif á fjölskyldulífið og skyldur

fjölskyldulífsins haft áhrif á vinnuna. Báðar þessar gerðir togstreitu hafa verið tengdar upplifun fólks á álagi (Judge og Colquitt, 2004; Adkins og Premeaux, 2012). Slíkt álag getur orsakað fjarveru frá vinnuþingaþi (Judge og Colquitt, 2004), auk þess sem það getur haft neikvæð áhrif á líkamlega heilsu fólks (Netemeyer, Boles og McMurrian, 1996). Í báðum tilvikum snýst þetta um tíma, en með því er átt við að tíminn sem einstaklingur ver í vinnu sína getur valdið togstreitu í fjölskyldulífinu og tíminn sem varið er með fjölskyldu getur orsakað slíkt hið sama í vinnunni (Major, Klein og Ehrhart, 2002). Til að draga úr slíkri togstreitu er mikilvægt að hugað sé að fjölskyldustefnu vinnustaðarins (Judge og Colquitt, 2004).

Áhrif álagsvalda í starfi

Áhrif álagsvalda í starfi eru margs konar. Sumir fræðimenn vilja flokka álag í skammvinnnt og langvinnnt álag. Skammvinnnt einkenni álags eru til dæmis höfuðverkur, þreyta, viðkvæmni, þirringur, svefnleysi og hálfunnin verk. Langvarandi einkenni álags eru mun alvarlegri og geta til dæmis birst sem mágreni, hár blóðþrýstingur, magasár, vöðvabólga, depurð, kvíði, óánægja í starfi og aukin neysla á áfengi og vímuefnum (Quick, Quick, Nelson og Hurrell, 1997; Hotopf og Wessely, 1997).

Hans Seyle er frumkvöðull á sviði rannsókna á streitu og oft kallaður faðir streitunnar. Hann setti fram kenninguna um General Adaptation Syndrome (GAS), en hún lýsir viðbrögðum líkamans við miklu álagi þegar ekki næst nauðsynleg slökun. Viðbrögðin skiptast í þrjú stig: viðvörðun (e. alarm), mótstöðu (e. resistance) og uppgjöf (e. exhaustion). Í viðvörðun bregst líkaminn strax við áreiti og eru þessi viðbrögð kölluð „flýja eða berjast“. Lýsandi dæmi eru oföndun, ör hjartsláttur, vöðvaspenna og þvalir lófar. Á stigi mótstöðunnar notar líkaminn orkubirgðir sínar til þess að viðhalda eðlilegu jafnvægi. Þriðja stigið, uppgjöf, er síðan viðvarandi álag sökum tiltekins streituvalds sem getur leitt til þess að orkan sem líkaminn þarf á að halda þverr. Á þessu stigi geta líkamlegir eða tilfinningalegir annmarkar gert vart við sig. Mótstaðan getur varað í mörg ár og loks endað með uppgjöf (Landy og Conte, 2016) eða kulnun (e. burnout) (Tennant, 2001).

Margt bendir til þess að langir vinnudagar, vinnuálag, strangar tímaáætlanir, svo og erfið verkefni og verkefnaálag, framkalli ofþreytu og verði þess valdandi að starfsmenn fari að efast um sjálfa sig og störf sín og upplifi í versta falli vonleysi og efa um starfsval sitt (Michie, 2002; Hotopf og Wessely, 1997). Stöðugt vinnuálag getur haft mikil áhrif á fólk og er talið eiga



stóran þátt í að það kulni í starfi og geta haft lífeðlisfræðilegar afleiðingar. Kulnun (e. burnout) er hugtak sem heyrir æ oftar. Hugtakið kulnun er notað yfir heilsubrest í tengslum við langvarandi álag og streitu í starfi og á sér stað þegar starfsmaður missir ákefðina og löngunina til að sinna starfi sínu eftir að hafa áður verið fullur af atorku og áhuga, með háleit markmið og mikinn metnað. Fleiri þættir hafa áhrif á kulnun, til dæmis ónógar upplýsingar til þess að geta sinnt starfinu vel, lítill félagslegur stuðningur á vinnustað, lítill stuðningur frá yfirmönnum, svo og skortur á upplýsingaflæði. Ef starfsmenn upplifa kulnun getur verið um að ræða eðlilegt viðbragð við óeðlilegum aðstæðum. Stjórnendur eiga það til að meðhöndla kulnun sem persónulegt vandamál viðkomandi starfsmanns frekar en að horfast í augu við að eitthvað sé að innan fyrirtækisins. Starfsmenn sem finna fyrir einkennum kulnunar skynja flestir mikla þreytu og depurð og með tímanum eiga þeir í erfiðleikum með að sinna starfi sínu og einkalífi (Malakh-Pines og Aronson, 1988; Gorter og Freeman, 2010; Maslach og Leiter, 2016; Garton, 2017).

Meðhöndlun álags

Hvernig fyrirtæki taka á álagi og vinna með það skiptir miklu máli hvað varðar afleiðingar þess fyrir starfsmenn og vinnustaðinn. Mikilvægt er að á vinnustöðum séu allir meðvitaðir um álag starfsmanna í starfi því að ómeðhöndlað álag getur haft alvarlegar afleiðingar í för með sér (Singh, 2016).

Rannsóknir hafa sýnt fram á mikilvægi stuðnings yfirmanna og stjórnenda í störfum þar sem álag er mikið. Vinnustaðir þurfa að taka frumkvæði þegar verið er að kljást við álag starfsmanna svo að þekking þeirra glatist ekki og þeir nái að nýta hæfileika sína til fulls. Því tilheyrir að hafa skýr hlutverk og starfslýsingar og augljós hlutverk stjórnenda. Þá er brýnt að vinnustaðir tileinki sér skýra stefnu vegna álags starfsmanna (Singh, 2016). Það að starfsmenn nái að taka matarhlé og önnur eðlileg hlé frá störfum getur verið áhrifaþáttur, bæði á líðan og orku starfsmannsins yfir vinnudaginn sjálfan, en einnig á orku hans eftir að vinnudegi lýkur (Trogakos, Hideg, Cheng og Beal, 2014; Sianoja, Kinnunen, de Bloom, Korpela og Geurts, 2016). Ef vinnustaðir meðhöndla álag, afleiðingar þess og álagsvalda á réttan hátt getur það haft í för með sér sparnað til lengri tíma lítið, því það er kostnaðarsamt að starfsfólk fari í veikindaleyfi, hætti eða að afköst þess minnki (Hotopf og Wessely, 1997).

Upplifi starfsmenn álag í starfi er mikilvægt að vinnustaðir séu undir það búnir að takast á við líðan starfs-

manna á faglegan hátt með viðmóti og viðhorfi sem markast af skilningi á stöðu einstaklingsins. Helstu þættir sem stjórnendur geta haft í huga til að styðja starfsmenn sem upplifa álag eru þessir (Colquitt og Rodell, 2015):

- Starfsfólk fái tækifæri til að koma á framfæri upplifun sinni og tjá tilfinningar vegna álags í starfi.
- Starfsfólk fái að hafa áhrif á það sem það telur álagsvalda í starfi sínu.
- Að fyrirtækið taki á álagi á vinnustaðnum á samræmdan hátt.
- Að ákvarðanir um aðgerðir vegna álags starfsmanna séu byggðar á viðeigandi upplýsingum.
- Að álag starfsmanna sé eðlilegt miðað við framlag og frammistöðu í starfi.
- Að nánasti yfirmaður starfsmanna komi fram við þá af kurteisi og virðingu þegar þeir upplifa álag.
- Að nánasti yfirmaður láti ekki falla óviðeigandi athugasemdir vegna álags starfsmanna.
- Að nánasti yfirmaður sé hreinskilinn og heiðarlegur í samskiptum við starfsmann sem upplifir álag.
- Að nánasti yfirmaður útskýri alla verkferla (þ.e. þau bjargráð sem fyrirtækið hefur) vegna álags.

Mikilvægi inngríps og forvarnir

Fyrir hinni auknu áherslu á rannsóknir á álagi í starfi eru margar ástæður. Ein af þeim er sú að talið er að erfitt er tekið á og unnið með álag innan vinnustaða geti vinnustaðurinn virkað sem almenn forvörn gegn heilsubresti starfsmanna (Hotopf og Wessely, 1997). Slík forvörn er öllum aðilum til hagsbóta og getur sparað atvinnurekendum svo og almannatryggingakerfinu háar fjárhæðir í formi óbeins og beins kostnaðar.

Ipsen og Jensen (2012) leggja áherslu á það í rannsóknnum sínum hvernig koma megi í veg fyrir streitu. Þeir nýta sér þriðja nálgun Lawrance R. Murphy á inngríp vinnustaða vegna álags. Í fyrsta lagi ætti að leggja áherslu á forvarnaþáttinn sem tengist atriðum sem vinnustaðurinn hefur stjórn á, svo sem vinnu- magni, dreifingu verkefna, innihaldi starfa, auk boðleiða og bættra samskipta, sem vinna gegn ofálagi. Mikilvægt er að haft sé í huga að langir vinnudagar, vinnuálag, óraunhæfar tímaáætlanir og verkefnaálag getur framkallað ofþreytu og vonleysi meðal starfsmanna (Michie, 2002; Hotopf og Wessely, 1997). Hafa ber í huga að árangursríkasta forvörnin gegn streitu er að reyna að koma í veg fyrir hana áður en hún nær að hafa áhrif á starfsmanninn (Landy og Conte, 2016). Næsta skref í



forvarnavinnu samkvæmt Murphy (1988) ætti að vera að fræða starfsmenn um álag og álagssvalda og gefa þeim verkfæri í formi fræðslu eða annars konar stuðnings til þess að takast á við einkennin. Þriðja skrefið snýr svo að því að styðja starfsmenn sem farnir eru að upplifa álag, til dæmis með endurhæfingu eða með því að minnka starfshlutfallið um tíma.

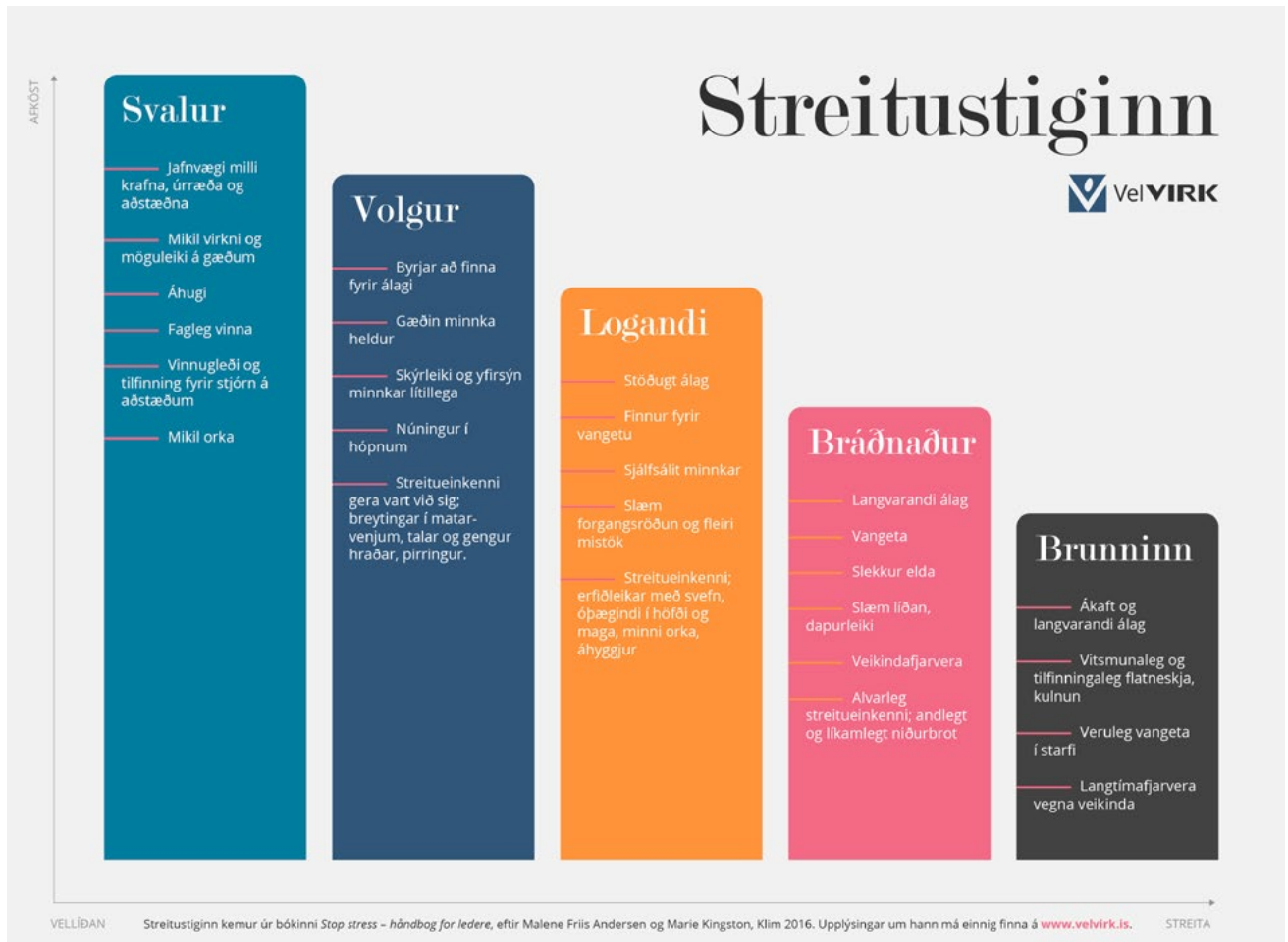
Vinnuverndarstofnun Evrópu (2013) segir að með réttri nálgun sé unnt að koma í veg fyrir og hafa stjórn á vinnutengdri streitu og annarri sálfélagslegri áhættu á árangursríkan máta sé tekið á málunum með kerfisbundnum og rökréttum hætti, burtséð frá stærð og gerð fyrirtækis. Stofnunin hefur útbúið forvarnaáætlun þar sem stjórnendur og starfsmenn gegna lykilhlutverki. Þar er lögð áhersla á að meta núverandi vinnuumhverfi með könnunum og viðtölum við starfsfólk. Í framhaldinu eru lausnir og úrræði fundin með aðkomu starfsmanna og stjórnenda. Í fyrsta lagi þarf að auðkenna hættunna og þá starfsmenn sem líklegt er að muni þjást af vinnutengdri streitu. Í öðru lagi þarf að leggja mat á hættur og forgangsraða þeim í umhverfinu. Í þriðja lagi þarf að gera áætlun um fyrirbyggjandi aðgerðir, forðast hættuna og reyna eftir bestu getu að draga úr

henni. Framkvæmd áætlunarinnar og eftirfylgd er síðan mikilvægur þáttur þar sem gert er ráð fyrir að hægt sé að grípa inn í ef þörf krefur.

Samfélagsleg ábyrgð og vitundarvakning

Álag, streita, kulnun og óvinnufærni er raunveruleg ógn við stöðugan vinnumarkað og því er brýnt að hafðir séu til hliðsjónar þeir áhættuþættir sem þegar eru þekktir og stuðla að virku og faglegu vinnuverndarstarfi (Jón Óskar Guðlaugsson, Kristján Þór Magnússon og Stefán Hrafn Jónsson, 2014).

Svo virðist sem íslenskur vinnumarkaður og aðilar hans verði stöðugt meðvitaðri um vandann sem hlýst af óæskilegu álagi í starfi og um mikilvægi þess að starfsmenn og vinnustaðir þekki einkennin sem því geta fylgt. Árið 2018 hrinti stéttarfélagið VR af stað herferð sem hafði það að markmiði að ná til starfsmanna áður en þeir lentu í kulnun. Þar var áhersla lögð á að starfsmenn þekktu sín mörk, einkennin og úrræði sem stæðu félagsmönnum VR til boða. VIRK starfsendurhæfingarsjóður hefur einnig lagt áherslu á að ná til einstaklinga, vinnustaða og stjórnenda með forvarnarverkefni VelVIRK, sem snýr meðal annars að því að





fræða vinnustaði og einstaklinga um líðan í starfi með áherslu á að líðan í starfi sé sameiginlegt verkefni þessara aðila. Inni á vef VelVIRK má finna ýmsan fróðleik og efni um streitu auk þess sem hægt er að máta sig í Streitustiganum. Streitustiginn er verkfæri sem getur gagnast einstaklingum og vinnustöðum til þess að meta og greina hvort streitu er að finna, alvarleika hennar og mögulegar lausnir. Hér að framan má sjá hvernig Streitustiginn virkar og hvernig hægt er að máta sig inn í hann.

Mikilvægt er að samfélagið vinni áfram að þessu mál-efni og að vinnutengt álag og geðheilsa starfsmanna verði nokkuð sem kemur öllum við. Ekki ætti að horfa á afleiðingar af álagi sem starfsmenn kunna að upplifa í starfi sem einangraðan þátt. Brýnt er að gera sér grein fyrir undirliggjandi þáttum í lífi fólks og horfa á hlutina í víðara samhengi, sérstaklega í ljósi þess að vinnan og fjölskyldulífið eru þeir tveir þættir sem valda mestri streitu í lífi fólks (Tennant, 2001).

Vinnustaðurinn er hins vegar ábyrgur fyrir því að búa svo um að starfsmenn geti unnið störf sín og staðið undir kröfum sem til þeirra eru gerðar. Sérstaklega er þetta mikilvægt í ljósi þess að um langt skeið var litið svo á að upplifun álags væri einkamál starfsmannsins og að hægt væri að leysa vandann með einstaklingsbundnum úrræðum. Á síðustu árum hefur hins vegar orðið áherslubreyting og skilningur aukist á mikilvægi og ábyrgð vinnustaðarins varðandi álag starfsmanna. Horft er meira til þeirrar nálgunar sem beitt er, hvernig vinnuskilyrðin eru og hvaða forsendur eru fyrir því að starfsmenn og stjórnendur geti sinnt sínu starfi (Ingibjörg H. Jónsdóttir, 2017). Slík breyting á nálgun á að veita aukinn skilning á álagi sem starfsfólk upplifir. Það þarf að vinna með vandann, viðurkenna hann og finna leiðir til að koma til móts við starfsmenn vegna álags.

Lokaorð

Álag í starfi getur verið óumflýjanlegt innan vinnustaða. Álag getur haft áhrif á andlega heilsu starfsmanna og leitt til streitu og kulnunarástands, sem að lokum getur dregið úr þátttöku á vinnumarkaðnum og þar með einnig haft áhrif á vinnustaði. Það hvernig tekist er á við álag getur skipt sköpum um afleiðingar þess. Samhliða aukinni umfjöllun og athygli sem vinnutengt álag hefur fengið er mikilvægt að vinnustaðir, starfsmenn og samfélagið í heild átti sig á kröfum nútímasamfélags þar sem oft er ekki einhliða skýring á álagstengdum einkennum starfsmanna. Þarna getur verið um að ræða margþættan vanda sem að hluta til tengist einkalífi starfsmannsins en einnig aðstæðum í starfi. Vinnustaðir gegna hins

vegar mikilvægu hlutverki og því er brýnt að sjónum verði áfram beint að forvörnum, umræðunni haldið á lofti og samfélagið sé áfram meðvitað um þá þætti sem valda því að fólk missir starfsgetu sína og hverfur af vinnumarkaði.

Heimildir

Adkins, C. L. og Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380–389.

Bandalag háskólamanna. (2016). *Kjarakönnun BHM*, júní 2016. Sótt af https://www.bhm.is/media/fin/kjaramal/2016-06-13-BHM_kjarakonnun_Heildarskýrsla.pdf

Celik, K. (2013). The effect of role ambiguity and role conflict on performance of vice principals: the mediating role of burnout. *Egitim Arastamalari-Eurasian Journal of Educational Research*, 5(1), 195–214.

Colquitt, J. A. og Rodell, J. B. (2015). Measuring justice and fairness. Í R. Cropanzano og M. L. Ambrose (ritstjórar), *The Oxford Handbook of Organizational Justice* (bls. 187–202). New York: Oxford University Press.

Fichter, C. (2011). A research study of role conflict, role ambiguity, job satisfaction, and burnout among financial advisors. *The Journal of American Academy of Business*, 16(2), 54–59.

Francis, L. og Barling, J. (2005). Organizational injustice and psychological strain. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(4), 250–261.

Garton, E. (2017). Employee burnout is a problem with the company, not the person. *Harvard Business Review*. Sótt af <http://hbr.org/2017/04/employee-burnout-is-a-problem-with-the-company-not-the-person>

Gorter, R. C. og Freeman, R. (2010). Burnout and engagement in relation with job demands and resources among dental staff in Northern Ireland. *Community Dentistry and Oral Epidemiology*, 39(1), 87–95.

Hart, P. M. og Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. Í N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil og C. Viswesvaran (ritstjórar), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology* (bls. 93–114). Thousand Oaks, CA: Sage.

Hotopf, M. og Wessely, S. (1997). Stress in the workplace: unfinished business. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), 1–6.

Ingibjörg H. Jónsdóttir. (2017). Vinnutengd streita - Orsakir, úrræði og ranghugmyndir. *Ársrit um starfsendurhæfingu*, 54–57.

Ipsen, C. og Jensen, P. L. (2012). Organizational options for preventing work related stress in knowledge. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 42(4), 325–334.

Jón Óskar Guðlaugsson, Kristján Þór Magnússon og Stefán Hrafn Jónsson. (2014). *Heilsa og líðan Íslendinga 2012 – Framkvæmdaskýrsla*. Reykjavík: Embætti landlæknis.

Judge, A. T. og Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: The mediating role of work–family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 395–404.

- Kahn, R. L. og Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. Í M. D. Dunnette og L. M. Hough (ritstjórar), *Handbook of industrial and organizational psychology* (bls. 571–650). California: Consulting Psychologists Press.
- Knight, R. (2016). Make sure your team's workload is divided fairly. Sótt af <https://hbr.org/2016/11/make-sure-your-teams-workload-is-divided-fairly>.
- Landy, F. J. og Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st Century* (5. útgáfa). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Major, V. S., Klein, K. J. og Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87, 427–436.
- Malakh-Pines, A. og Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Maslach, C. og Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. og Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational & Environmental Medicine*, 59, 67–72.
- Murphy, L. R. (1988). Workplace interventions for stress reduction and prevention. Í C. Cooper og R. Payne (ritstjórar), *Causes, Coping & Consequences of Stress at Work* (bls. 301–339). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. og McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400–410.
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L. og Hurrell, Jr., J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington, DC: APA Books.
- Rasmussen, M. B., Hansen, T. og Nielsen, K. T. (2011). New tools and strategies for the inspection of the psychosocial working environment: The experience of the Danish Working Environment Authority. *Safety Science*, 49(4), 565–574.
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (4. útgáfa). New York: Prentice Hall.
- Sianoja, M., Kinnunen, U., de Bloom, J., Korpela, K. og Geurts, S. (2016). Recovery during lunch breaks: Testing long-term relations with energy levels at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1), 1–12.
- Singh, R. (2016). Managing organizational stress. *Journal of Management*, 6(1), 19–25.
- Spell, C. S. og Arnold, T. J. (2007). A multi-level analysis of organizational justice, climate, structure, and employee mental health. *Journal of Management*, 33(5), 724–751.
- Talnakönnun hf. (2018). *Hagnaður við starfsemi VIRK – útreikningur miðað við árið 2017*. Reykjavík: VIRK.
- Tennant, C. (2001) Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, 51, 697–704.
- Trougakos, J. P., Hideg, I., Cheng, B. H. og Beal, D. J. (2014). Moderator of recovery during lunch. *Academy of Management Journal*, 52(2), 405–421.
- Vigdís Jónsdóttir. (2017). *Að auka vinnugetu og þátttöku á vinnumarkaði*. Ársrit VIRK 2017. Reykjavík: VIRK.
- Vigdís Jónsdóttir. (2019). *Að þróast og breytast*. Ársrit VIRK 2019. Reykjavík: VIRK.
- Vinnuverndarstofnun Evrópu. (2013). *Góð vinnuvernd vinnur á streitu*. Bilbao: Höfundur.

Ráðstefnu Alþjóðasamtaka félagsráðgjafa (IFSW) sem vera átti í Calgary í Kanada 15. til 18. júlí 2020 hefur verið aflýst vegna COVID-19 faraldursins. Þá hefur FORSA-ráðstefnunni sem vera átti hér á landi 4. til 6. nóvember 2020 verið frestað af sömu ástæðu. Fyrirhugað er að halda ráðstefnuna ári síðar á Íslandi.

Heimasíða Tímarits félagsráðgjafa er www.timaritfelagsradgjafa.is

Skilafrestur ritrýndra greina í næsta tölublað er 15. október 2020. Hægt er að skila inn öðru efni í tímaritið fram til áramóta 2020–2021.