

# Félagstíðindi

8. tölublað 44. árgangur október 2002

Stéttarfélag í almannapjónustu



Vinnuvernd  
er hagur allra

Nokkrar  
staðreyndir  
um vinnustreitu

Vinnuvernd er  
sameiginlegt  
verkefni  
okkar allra

Skemmtilegt  
leikár í  
Þjóðleikhúsinu

Verðkönnun NS og SFR  
á þjónustugjöldum banka:

**SPRON oftast  
með hæsta  
verðið**

Starfsloka-  
námskeið  
á höfuðborg-  
arsvæðinu

Félags-  
maðurinn

Vinnustaða-  
heimsókn

Krossgáta



STÉTTARFÉLAG  
Í ALMANNAPJÓNUSTU

## Nýtt merki SFR

SFR hefur að undanfögnu unnið að endurskoðun á ímynd félagsins. Ábendingar hafa komið fram um að merki félagsins, sem verið hefur í notkun á undanfögnu árum, sé ekki nógu skýrt, það sé „þungt“ og erfitt að lesa út úr því. Einnig hafa komið fram ábendingar um að nauðsynlegt sé að kynna félagið betur út á við og ekki hvað síst í ljósi þess að félagið hefur að undanfögnu þróast í þá veru að vera ekki lengur eingöngu félag ríkisstarfsmanna þar sem starfsmenn sjálfseignarstofnana og starfsmenn stofnana sem hafa verið einkavæddar eru einnig í félaginu.

Meðal þess sem stjórn SFR hefur ákveðið er

að taka í notkun nýtt merki fyrir félagið og lítur það dagsins ljós hér í blaðinu. Merkið er hannað af auglýsingastofunni Hvíta húsinu. Á síðasta aðalfundi SFR var gerð breyting á lögum félagsins sem gefur svigrúm í notkun nafnsins og því mun í kynningu á félaginu í framtíðinni verða lögð áhersla á „SFR - stéttarfélag í almannapjónustu“ þó svo að nafn þess verði áfram Starfsmannafélag ríkisstofnana.

Næsta skref verður í formi auglýsinga og hafa þegar verið ákveðnar nokkrar sjónvarpsauglýsingar sem munu birtast í síðari hluta októbermánaðar.

# Vinnuvernd

Talsmenn Evrópusambandsins á Íslandi guma mjög af ýmiss konar vinnuréttarákvæðum sem hafa verið innleidd hér eftir tilskipunum frá Brussel. T.d. má nefna ákvæði um 11 tíma hvíldartíma milli vakta, sem að vísu er ekki alls staðar farið eftir, því “fólkið vill það ekki.”

Það er engin nauðsyn að ganga í Evrópubandalagið til að koma á tilteknum vinnuréttarákvæðum. Menn fylgjast með, lesa blöðin og horfa á sjónvarp, og geta alltaf tekið upp þarflegar reglur ef þurfa þykir.

Hér skal nefnt eitt lítið dæmi um gagnsleysi EB-reglanna. Í Nóatúni við Hringbraut vestur í bæ er aðstaða fólksins á kassanum þannig að annað tveggja þarf kassafólkið að standa hokið eða sitja með hendur í axlarhæð við að afgreiða fólk. Slík vinnuaðstaða er algjörlega óviðunandi. Þessi verslun er á svæði 107 í borginni og margir alþingismenn, sem hafa samþykkt reglur um vinnuvernd, versla þar. Þetta er kannski ekki stórmál í sjálfu sér en ég skammast mín alltaf þegar ég kem þarna.

Þingmenn kvarta stundum um þrengsli í sölum Alþingis, vísast réttilega. Hvernig ætli þeim þætti ef borðin væru hækkuð um 20–30 sentimetra? Eða hugsa þingmennirnir, fögur er hlíðin, ég fer hvergi, eins og Gunnar á Hlíðarenda.

*Sigríður Kristinsdóttir*

## Félagstíðindi

**Ábyrgðarmaður:** Jens Andrésen

**Ritnefnd:** Birna Karlsdóttir, Jan Agnar Ingimundarson, Eyjólfur Magnússon, Sigríður Kristinsdóttir og Valdimar Leó Friðriksson.

**Umsjón:** Árni St. Jónsson og Jóhanna Þórdórsdóttir.

**Umbrot:** Blaðasmiðjan **Prentun:** Hjá GuðjónÓ.

Skrifstofa SFR er á Grettisgötu 89, 105 Reykjavík.

**Sími** 525-8340. **Bréfasími** 525-8349.

**Opið mánud. - fimmtud. 9-16.30,**

**föstud. 9-16. Símatími** 9–16.

**Netfang:** sfr@bsrb.is

**Heimasíða:** www.sfr.is



## Júlíus Steinarsson, fulltrúi í innkaupadeild ÁTVR



Aðalhlutverk innkaupadeildar ÁTVR er að panta vörur hjá birgjum og er óhætt að segja að þetta starf sé í nokkuð föstum skorðum, segir Júlíus Steinarsson, sem hefur starfað hjá ÁTVR í tvö og hálf ár.

ÁTVR hefur um 2000 áfengistegundir á boðstólum í stærstu versluninum. Sé horft til þess mikla fjölda tegunda sem í boði eru má sjá að menn verða að halda vel á spöðunum til að tryggja að þær tegundir sem viðskiptavinirnir vilja kaupa séu fánlegar. Einstaka sinnum kemur þó fyrir að viðkomandi tegund fæst ekki og helgast það nánast alltaf af því að innflutningsaðilinn hefur af einhverri ástæðu ekki getað afgreitt vöruna til okkar. Mesti álagstíminn í innkaupadeildinni er á sumrin og eins um jól og páska.

Aðspurður um hvort innkaupadeildin verði vör við breytingar á vínsmekk landans segir hann svo vera.

Íslendingar hafa dregið mjög úr drykkju sterkra vína og þess í stað snúið sér að léttum vínunum og bjór. Þegar kemur að léttvínunum hreyfist smekkurinn mikil til og frá. Þannig eru vín frá nýja heiminum mjög vinsæl um þessar mundir, t.d. vín frá Ástralíu, Chile, Argentínu og Suður-Afríku, segir Júlíus, sem einnig er hluti af smökkunarhóp ÁTVR, jafnframt því að starfa við innkaupin.

Hér er sérstök deild sem annast vínsmökkun og gæðaeftirlit. Henni til aðstoðar er svo smökkunarhópur sem samanstendur af fólki innan fyrirtækisins. Okkar hlutverk er að smakka á nýjum vínunum og gefa þeim umsögn og það sama á við þegar nýir árgangar af vínunum koma.

Þegar tíðindamaður Félagsstíðinda heimsótti Júlíus á skrifstofu ÁTVR að Stuðlahálsi var í

gangi vinarvika á vinnustaðnum.

Þetta framtak er að frumkvæði starfsmannastjórans hér, segir hann. Allir starfsmenn hafa fengið úthlutað leynivini sem þeir eiga að sinna á þann hátt sem þeim dettur í hug. Sem dæmi fékk símadaman hér gjöf og blóm frá sínum vini þegar hún mætti í vinnu á mánudaginn. Mér finnst þetta gott framtak og ekki annað að sjá en að þetta hafi tekist vel því hér ríkir léttari stemmning en vanalega.

Um samskipti sín við SFR segir Júlíus þau vera góð, hann hafi t.d. sótt bæði námskeiðin í Rekspól og einnig fengið styrk úr starfsmenntunarsjóði til að stunda frönskunám.

Júlíus segist vera mikill úti- vistar- og ferðamaður og hann er forsvarsmáður gönguklúbbs innan fyrirtækisins.

Það hefur verið föst venja hér að hittast á fimmtudagskvöldum og fá sér göngutúr. Oftast er gengið um höfuðborgarsvæðið en yfir sumartímann er gjarnan gengið á fjöll hér í nágrenninu og í sumar fór hópurinn í fjögurra daga gönguferð um Hornstrandir.

Júlíus er Vestmanneyingur og segir að Eyjarnar séu honum afar kærar og hann fari árlega til lundaveiða út í Áley.

Auk ferðalaganna eyðir Júlíus miklum tíma í foreldrastarf hjá KR. Hann er eldheitur KR-ingur og segist njóta þess að starfa með því félagi.

# Umferðarstofa

Umferðarstofa tók til starfa 1. október síðastliðinn en henni er ætlað að fara með stjórnslu á sviði umferðarmála, einkum hvað varðar umferðarreglur, ökutæki, umferðarfræðslu, slysarannsóknir og skráningu þeirra, auk eftirlits með ökunámi og ökuþrófum. Í Umferðarstofu sameinast Skráningarstofan ehf. og Umferðarráð og einnig flytjast til stofnunarinnar nokkur verkefni frá dómsmálaráðuneytinu. Alls vinna 45 manns hjá stofnuninni en höfuðstöðvar hennar eru í Borgartúni þar sem Skráningarstofan var til húsa.



## Íris Hlín Heiðarsdóttir

Ég starfa hér í afgreiðslunni og hef verið hér í tvö ár. Eins og er erum við fjórar sem sinnum þessu starfi, tvær og tvær í einu. Hingað koma menn til að láta skrá eigendaskipti, sækja númer, panta einkanúmer og ýmislegt fleira. Við höfum slegið á það að við afgreiðum hvor um sig um 50 manns á dag, þannig að hingað sækja daglega að jafnaði um 100 manns, segir Íris milli þess sem hún sinnir afgreiðslu og öðrum verkum, svo sem að fara yfir númeraplötur, ræða við bifreiðumboðin og fleira.

## Laufey Kristinsdóttir og Eva Gunnarsdóttir

Okkar starf hér er æði fjölbreytt, en segja má að það snúist aðallega um að veita margvíslegar upplýsingar til þeirra sem hingað leita, svo sem bifreiðumboðanna, lögmanna og annarra sem upplýsingar þurfa um bifreiðir og eigendur þeirra. Auk þess sinnum við ýmsu er varðar hinn daglega rekstur á stofnuninni, kaupum inn, sjáum um undirbúning funda og námskeiða og ýmislegt fleira, segja þær Laufey og Eva. Laufey hefur starfað við þessi verkefni í rúmt ár en Eva verið „viðloðandi“ í um það bil fjögur ár.

## Auður Lísá Antonsdóttir

Ég annast alla skráningu á tæknilegum upplýsingum varðandi ökutæki landsmanna, skrái meðal annars þyngd, lengd, breidd og slagkraft. Þá sé ég um að kanna hvort bifreiðir sem fluttar eru inn til landsins standist þær kröfur sem gerðar eru hér á landi varðandi öryggi og annað. Ég hef starfað hér í tíu ár og það eitt segir að ég kann ágætlega við mig hér. Aðspurð um hversu margar bifreiðategundir finnast hér á landi segir hún að þær séu um fimmtíu og þar af um 30 fólksbílategundir.



# Vinnuvernd er hagur allra

Meginverkefni Vinnueftirlitsins í nánustu framtíð verða auk hinnar hefðbundnu starfsemi að hrinda í framkvæmd nýjum verklagsreglum um framkvæmd eftirlitsins. Við höfum reynt eftir megni að fylgjast með þróun vinnuverndarmála í nágrannalöndunum og breytingum á vinnumarkaðinum hér heima og teljum að nú sé þörf á breytingum. Vinnuverndarstarfið í fyrirtækjunum sjálfum þarf að eflast og okkar eftirlit að beinast meira að þessum málum, segir Eyjólfur Sæmundsson, forstjóri Vinnueft-

irlits ríkisins, í samtali við Félags- tíðindi. Hann leggur áherslu á að vinnuvernd sé hagur allra og ekki bara starfsmanna, heldur einnig vinnuveitenda sem í auknum mæli hafa sýnt skilning á nauðsyn þess að hafa vinnuverndarmálin í lagi.

Innan Vinnueftirlitsins er unnið að því að koma í framkvæmd nýrri skipan vinnueftirlitsmála. Í þeirri nýju stefnu er lögð megináhersla á að fyrirtæki og stofnanir stundi innra eftirlit og geri áhættumat eða vinnustaðamat eins og við viljum gjarnan kalla það. Þessi úttekt

fyrirtækjanna á að taka á öllum þáttum vinnuverndar og í framhaldi af henni þarf að skipuleggja forvarnir í samráði við fulltrúa starfsmanna, það er að segja öryggistrúnaðarmenn þar sem þeir eru fyrir hendi. Við höfum þegar þróað nýja eftirlitsaðferð sem við höfum gefið vinnuheitid "aðlagð eftirlit" og munum nota þá aðferð þegar þetta nýja kerfi kemur til framkvæmda, sem vonandi verður í upphafi næsta árs.

Framkvæmd vinnuverndar er afar misjöfn. Það eru allmörg fyrirtæki sem sinna vinnuvernd mjög vel, en því miður allt of mörg sem ekki sinna þessum málum sem skyldi og því þarf að stíga ný skref til að auka árangurinn. Markmiðið er að málin verði leyst innan fyrirtækjanna sjálfra í samráði við starfsmenn og stjórnendur axli meginábyrgðina í þeim efnum, til sé þekking innan fyrirtækjanna eða hjá þjónustuaðilum sem fyrirtækin semja við. Vinnueftirlitið getur þá einbeitt sér frekar að þeim fyrirtækjum sem standa sig miður.

Við erum tilbúin að hrinda kerfinu í framkvæmd og höfum unnið kynningarefni og fleira til að koma þessu á, segir Eyjólfur, en bætir við að enn sé þó beðið eftir lagabreytingu sem er grunnurinn undir þessa kerfisbreytingu. Hann segir að sátt hafa verið á milli samtaka vinnuveitenda og verkálýðshreyfingarinnar um hina nýju skipan, en stjórnvöld hafi viljað fara aðra leið við skipulag heilsuverndar starfsmanna til að draga úr kostnaði og því hafi komið upp ágreiningur sem tafið hafi fyrir lagabreytingum.

## Fyrirtækjaeftirlit

Aðspurður um fyrirtækjaeftirlit segir Eyjólfur að það fari fram um land allt á vegum umdæmisskrifstofanna, en það mætti þó vera meira.

Fyrirtækjaeftirlitið er nauðsynlegt, en þegar við heimsækjum fyrirtækin er það ekki einungis til að hafa eftirlit með því sem menn eru að gera heldur einnig til að leiðbeina mönnum um lagalegar skyldur sínar og hvernig þeir geti borið sig að við að auka öryggi starfsmanna og vernda heilsu þeirra. Við eigum margs konar stuðningsefni sem við getum miðlað til atvinnurekenda og starfsmanna, segir Eyjólfur og leggur áherslu á að brýnt sé að efla þetta eftirlit, en fjárveitingar til Vinnueftirlitsins hafa ekki aukist að raungildi þrátt fyrir aukin verkefni og setur það starfseminni skordur.

Við gerðum könnun á því hvernig fyrirtæki sem hafa fengið starfsmenn okkar í heimsókn mætu þessar heimsóknir og það verður að segjast eins og er að við fengum mjög jákvæða niðurstöðu úr þeirri könnun. Um 90% aðspurðra voru ánægðir eða mjög ánægðir með það sem við vorum að gera.

*Hafa orðið breytingar á samsetningu þeirra fyrirtækja sem Vinnueftirlitið heimsækir?*

Á síðari árum hefur eftirlitið verið að færast frá hinum hefðbundnu "hörðu" og "óhreinu" atvinnugreinum þar sem vinnuverndarmálin voru og eru mjög brýn, yfir í aðra geira þar sem þessi mál eru þó ekki síður mikilvæg. Þar má t.d. nefna sjúkrahús, umönnunarstofnanir og fjármálafyrirtæki. Þar eru önnur

**Evrópska vinnuverndarvikan í október 2002**

## VINNA GEGN STREITU

**Streita er alvarlegt heilsufarsvandamál í Evrópu og nær til 28% starfsmanna**

**Á Íslandi finna 27% starfsmanna oft fyrir streitu í starfi og 42% þeirra kvarta undan vinnuálagi**

**Ástæður streitu geta m.a. verið:**

- of lítið sjálfræði í vinnunni
- of mikill vinnuhraði
- of miklar kröfur
- léleg stjórnun
- hótanir, ofbeldi
- áreitni, einelti

**VINNUVEFTIRLITIÐ**  
www.vinnueftirlit.is

**Evrópska vinnuverndarstofnunin**  
http://agency.osha.eu.int/

**Evrópska vinnuverndarvikan**  
http://osha.eu.int/ew2002



Eyjólfur Sæmundsson, forstjóri Vinnueftirlits ríkisins.

vinnuverndarmál uppi, svo sem líkamsbeiting, starfsaðstaða og fleira. Á síðari árum hefur einnig verið hugað að sálfélaglegum þáttum, svo sem streitu og álagi sem fylgir störfum, en það er allt á byrjunarstigi. Nýlega lauk nokkuð stóru átaki sem Vinnueftirlitið stóð að varðandi vinnuvernd í umönnunargeiranum. Stofnanir voru heimsóttar og rætt við starfsfólk og stjórnendur og gerð rannsókn á því hvernig þessi mál standa og hvernig fólk upplifir vinnuumhverfi sitt. Í framhaldi af rannsókninni voru síðan lagðar fram tillögur að úrbótum.

#### Vinnutímaeftirlit

Aðspurður um vinnutímaeftirlitið segir Eyjólfur að þau mál séu að hluta til á borði Vinnueftirlitsins en í raun skorti skýra lagaheimild til að afla gagna frá fyrirtækjum um vinnutíma starfsfólks.

Það gefur auga leið að við getum ekki fylgst með vinnutíma fólks frá degi til dags og séð til þess að það vinni ekki lengur en tilskipun ESB kveður á um. Fyrst og fremst er um að það ræða hjá okkur að gera skyndikannanir á þessu og einnig

að greiða úr málum sem vísað er til okkar en þau hafa verið nokkur frá því að tilskipunin tók gildi.

Eyjólfur leggur áherslu á að ákvæði um vinnutíma hafi verið tekin upp hér á landi í kjarasamningum og því þurfi aðilar vinnumarkaðarins einnig að axla ábyrgð á þessum málum.

#### Stefnumótun

Framtíðarverkefni okkar eru mörg, segir Eyjólfur aðspurður um það sem helst væri á döfinni á næstunni.

Auk þess sem áður er getið munum við hleypa af stað átaksverkefni á næsta ári til að auka öryggi við meðferð hættulegra efna á vinnustöðum. Einnig er verið að undirbúa nýja stefnumótun fyrir Vinnueftirlitið sem miðar að því að bæta starfsemina og tryggja að beitt sé eins árangursríkum aðferðum í starfinu og kostur er. Blanda saman eftirliti, rannsóknum og fræðslu til að ná hámarksárangri og reyna að fylgjast með og meta hvaða árangur næst í samræmi við hugmyndafræði árangursstjórnunar, segir Eyjólfur Sæmundsson, forstjóri Vinnueftirlitsins, að lokum.

# Spurningin er hvort mætti nýta peninga skattborgaranna á betri hátt?

Fyrirverandi formaður hjúkrunarfélagssins, alþingismaðurinn Ásta Möller, hefur farið mikinn undanfarið í að boða blessun einkavæðingar í hjúkrunarþjónustu. Hvað felst í slíkri einkavæðingu? Jú, fyrst og fremst það að heilbrigðisþjónusta verður rekin eins og hvert annað fyrirtæki sem á að skila arði til eigenda sinna.

Ekki er í sjálfu sér hættu á að “gæðin” muni minnka. Ef maður brotnar á hönd eða fæti er aðferðin nokkurn veginn sú sama, hönd eða fótur er sett í gífs í nokkrar vikur. Botnlangi er tekinn með skurðaðgerð. Við krabbameini eru gefin lyf eða æxli numið á brott. Faglega séð er því enginn munur á því hvort læknishjálpi og hjúkrun er einkavædd eða rekin af ríki eða sveitarfélögum. Málið snýst eingöngu um hvernig er borgað, hvert peningarnir fara og hvernig þeir nýtast.

Þess vegna er eðlilegt að líta til annarra landa til að læra af því fyrirkomulagi sem þar tíðkast. Í Bandaríkjunum, þar sem hjúkrun er að miklu leyti einkavædd, er heilbrigðiskerfið með því dýrasta sem þekkist á byggðu bóli. Víða í Evrópu er einhvers konar blanda af einkarekstri og almannaðjónustu og sýnir reynslan að rekstur á vegum hins opinbera er alls staðar ódýrari en á vegum einkaaðila.

Það má líka líta ögn aftur í tímann hér á landi þegar verið var að byggja upp heilbrigðiskerfið. Um aldamótin 1900 var blessun einkavæðinga að verulegu leyti einkavædd. Sjúklingarnir þurftu sjálfir að greiða fyrir vist á sjúkrahúsum. Fyrir þá fátækustu þýddi það einfaldlega að þeir urðu að segja sig til sveitar og misstu þannig ýmis mannréttindi eins og kosningarétt og kjörgengi. Því var þó kippt í lag árið 1933, fyrir réttum mannsaldri.

Það kemur sjaldnast fram í málflutningi áður nefndrar Ástu Möller, að hún rekur ásamt manni sínum fyrirtæki í hjúkrunarþjónustu, Liðsinni e.h.f. Þjónusta þess fyrirtækis er m.a. keypt af Landspítala-háskólasjúkrahúsi, og er vonandi ekki rekin með tapi. Þannig að hugsjónabarátta þingmannsins snýst einfaldlega, að því er virðist, um að efla eigin hagsmuni. Það er út af fyrir sig vel, en spurningin er hvort mætti nýta peninga skattborgaranna á betri hátt?

*Sigríður Kristinsdóttir*

# Nokkrar staðreyndir um vinnustreitu

Samkvæmt upplýsingum frá Evrópsku vinnuverndarstofnuninni EASHW er vinnustreita annað algengasta vinnutengda heilsufarsvandamálið í Evrópu og kemur næst á eftir bakverkjum. Um fjórðungur launþega í Evrópu á við vandamál að etja sem tengjast streitu og skv. vinnuverndarstofnuninni er um fjórðungur veikindafjarvasta sem taka til a.m.k. 2ja vikna tímabils vegna vinnustreitu. Þetta er meðal ástæðna þess að nú í október munu Evrópuþjóðirnar skera upp herör gegn vinnustreitu og tileinka evrópsku vinnuverndarvikunni þemanu Vinna gegn streitu.

Nýleg íslensk rannsókn, sem unnin var af Gallup í samvinnu við Vinnueftirlitið, sýnir að 27% starfsmanna á Íslandi finna oft fyrir streitu í starfi og 42% starfsmanna segjast hafa of mikið að gera í vinnunni. Athuganir, sem hafa verið gerðar á rannsókn- og heilbrigðisdeild Vinnueftirlitsins á líðan mismunandi starfshópa, sýna að starfsmenn sem upplifa mikið vinnuálag eru líklegri til að upplifa vinnustreitu en aðrir starfsmenn. Það gildir einnig um þá sem segja að verkefni séu andlega erfið og að markmið starfsins séu óskýr og mótsagnakennd. Starfsfólk sem hefur lítið sjálfræði er einnig líklegri til að upplifa vinnustreitu svo og þeir sem segjast ekki fá umbun í starfi.

Deir sem upplifa mikla streitu í starfi eru líklegri til að finna til margs konar heilsufarsvandamála en aðrir starfsmenn auk þess sem þeir eru meira fjarverandi frá vinnu vegna eigin veikinda. Þeir sem upplifa mikla streitu eru líklegri til að hafa leitað læknis vegna vöðvaþólu, bakverkja, síþreytu, þunglyndis, svefnerfiðleika, höfuðverkja og háþrýstings, svo dæmi séu nefnd.

## Hvað er vinnustreita?

Ástæður vinnustreitu geta verið margs konar, þar með talið félagslegt og andlegt álag, t.d. vegna innihalds vinnunnar, vinnuáðstæðna og skipulags. Einnig geta ástæðurnar verið þættir eins og hávaði og fyrir-



## Guðbjörg Lind Rafnsdóttir skrifar

komulag véla og tækja. Starfsmenn geta upplifað vinnustreitu þegar kröfurnar sem eru gerðar til þeirra eru meiri en þeir geta ráðið við. Streita er ekki sjúkdómur, en ef hún verður mikil og á sér stað í langan tíma getur hún haft í för með sér óþægindi og jafnvel heilsufarsvandamál. Það að upplifa streitu í tengslum við tímappressu getur bæði verið gagnlegt og gaman, einkum þegar tekist er á við verkefni sem fela í sér jákvæða áskorun. En þegar streitan verður of mikil og viðvarandi getur hún haft í för með sér ástand sem er

neikvætt bæði fyrir starfsmenn og fyrirtæki/stofnanir.

## Varnir gegn vinnustreitu

Skv. vinnuverndarlögunum (nr. 46/1980) skal atvinnurekandi tryggja að gætt sé fyllsta öryggis, góðs aðbúnaðar og hollustu háttá á vinnustað. Til þess að koma í veg fyrir vinnustreitu er mikilvægt að starfsmenn, stjórnendur og trúnaðarmenn geri áhættumat þar sem mögulegir streituþættir í vinnuumhverfinu eru metnir.

Í því sambandi getur verið skynsamlegt að huga að eftirfarandi þáttum:

- Vinnustaðamenningunni eða starfsandanum og hvort / á hvern hátt hann viðkemur vinnustreitu. Mikilvægt er að starfsfólk fái stuðning ef vinnan reynist erfið. Hafa skal í huga hvort gagnkvæm virðing ríki meðal starfsfólksins og tekið sé tillit til skoðana starfsmanna og / eða fulltrúa þeirra.
- Starfskröfum og vinnuálagi. Mikilvægt er að huga að því hvort kröfur sem gerðar eru til starfsmanna eru of miklar eða of litlar. Eru starfsmenn hæfir til að gegna verkefnum sem þeir eru ráðnir til? Gera aðstæður á vinnustað þeim kleift að leysa verkefni eins og til er ætlast? Hvað með þætti eins og hávaða, titring, loftræstingu eða lýsingu?
- Sjálfræði. Mikilvægt er að starfsmenn geti notað hæfileika sína eins og kostur er í starfi og fái möguleika til starfsþróunar. Hafa starfsmenn t.d. möguleika á endur- eða símenntun sem eflir hæfni þeirra til að takast á við ný verkefni? Getur starfsfólk haft áhrif á ákvarðanir sem eru mikilvægar fyrir starf þess?

- Samskiptum, þar með talið einelti og áreitni. Hvernig eru samskiptin á milli starfsmanna og á milli starfsmanna og stjórnenda? En á milli æðstu stjórnenda og millistjórnenda? Eru einhverjar vísbendingar um samskiptavandamál eða einelti, áreitni eða hótanir? Mikilvægt er að til staðar sé verkáætlun um hvernig tekið er á erfiðum samskiptamálum.

- Fyrirhuguðum breytingum er varða starfsmenn, á hvern hátt breytingar í vinnuumhverfinu og vinnufyrirkomulaginu eru framkvæmdar og kynntar fyrir starfsmönnum.

- Starfslýsingum og mismunandi hlutverkum sem starfsmenn þurfa að gegna. Mikilvægt er að hlutverkin séu skýr og ekki líkleg til að valda hagsmunaárekstrum.

- Einstaklingsbundnum þáttum sem koma til móts við þá staðreynd að starfsmenn eru ekki allir eins og geta haft mismunandi þarfir og langanir.

Eins og fram hefur komið ber vinnuverndarvikan 21. - 25. október yfirskriftina Vinna gegn streitu. Markmiðið með vinnuverndarvikunni er að efna til umræðu í þjóðfélaginu um varnir gegn vinnustreitu. Vinnueftirlitið hvetur því starfsmenn og stjórnendur til að efna til umræðna um forvarnir gegn vinnustreitu og stuðla með því að öruggari og heilsusamlegri vinnustöðum.

*Framangeindar upplýsingar eru unnar upp úr rannsóknargögnum Vinnueftirlitsins og ýmiss konar efni sem hefur verið gefið út af Evrópsku vinnuverndarstofnuninni í tilefni vinnuverndarvikunnar árið 2002.*



Linn O Getz, trúnaðarlæknir á Landspítala - háskólasjúkrahúsi (LSH) og Svava Þorkelsdóttir deildarstjóri.

# Vinnuvernd er sameiginlegt verkefni okkar allra

Okkar ósk er að sjá starfsemi vinnuverndar blómstra þar sem heilbrigðisþjónustan er veitt, segir Linn O Getz, trúnaðarlæknir á Landspítala - háskólasjúkrahúsi (LSH) og undir þetta tekur Svava Þorkelsdóttir deildarstjóri, en þær eru báðar hluti af deild á skrifstofu starfsmannamála sem sinnir heilsu, öryggi og vinnuumhverfi (HÖV) starfsmanna LSH. Þær stöllum eru sammála um að öryggi, vellíðan og ekki síst ánægja á vinnustað sé grunnforsenda þess að starfsfólk geti veitt góða heilbrigðisþjónustu.

## Heilsa, öryggi og vinnuumhverfi (HÖV) á Landspítala - háskólasjúkrahúsi

Markmið HÖV-deildarinnar er að stuðla að því að heilsu-, öryggis- og vinnuverndarmálum sé sinnt á LSH í samræmi við lög, reglugerðir og nýjustu fagþekkingu. Að okkar mati á vinnuvernd og heilsuefning starfsmanna að vera hluti af daglegum rekstri spítalans á sama

máta og gæðastjórnun. Hver einstaka deild verður að taka markvisst á eigin vinnuverndarmálum.

## Starfsmannastefna LSH gefur tóninn

Leiðarljós okkar í vinnuverndarmálum er starfsmannastefna spítalans en þar segir meðal annars: Stuðlað er að því að umhverfi og aðstæður tryggi öryggi og vellíðan starfsfólks við vinnu. Áhersla er lögð á að starfsfólk fái nauðsynlegan stuðning og handleiðslu við krefjandi störf. Stefnt er að því að styrkja heilbrigði og starfsgetu starfsmanna með því að hafa áhrif á vinnuumhverfi og þekkingu þeirra þannig að þeir geti sem best sinnt þjónustu sinni við skjólstæðinga spítalans. Mál efni sem snerta heilsu, öryggi og vinnuumhverfi eru sameiginlegt verkefni allra starfsmanna sjúkrahússins.

*Hvað felst í hugtakinu vinnuvernd?*

Vinnuvernd fjallar meðal annars um það að fylgjast með

þekktum áhættuþáttum í vinnuumhverfi, svo sem hávaða, lýsingu, smithættu og fleiru. Einnig er mikilvægt að sjá til þess að starfsmenn kunni að fara með eiturefni og að líkamsbeiting starfsmanna sé eins hagkvæm og tök er á. Vinnuvernd snýst hins vegar ekki síður um „óáþreifanlega“ þætti í vinnuumhverfinu, svo sem stjórnun, skipulag, samskipti og boðleiðir. Mikilvægt er að traust og gagnkvæm virðing ríki á vinnustað, að menn ræði opið saman, að boðleiðir séu skýrar og ekkert pukur eigi sér stað. Yfirskrift starfsmannastefnu Landspítala - háskólasjúkrahúss er í samræmi við þessar áherslur “velferð starfsfólks, virðing í samskiptum”.

## Sameining spítalanna - krefjandi verkefni fyrir alla

Sameining spítalanna var mjög krefjandi verkefni fyrir alla starfsmenn. Kvíði og óvissa er einn þeirra þátta sem fer hvað verst með starfsmenn hvað varðar vellíðan og starfsgetu, segir Linn.

Þegar sameiningarferlið stóð sem hæst þurfti að taka tillit til þessara þátta. Þrátt fyrir að reynt hafi verið að upplýsa starfsfólk eftir föngum tókst það ekki alltaf sem skyldi, oft vegna þess að það var einfaldlega ekki búíð að taka ákvarðanir. Þetta ferli sýnir okkur nauðsyn þess að samskipti starfsmanna og stjórnenda þurfa að vera góð og að starfsfólk sé upplýst um ákvarðanir um leið og þær eru teknar.

## Starfsmenn LSH eiga hrós skilið

Það er vel þekkt frá erlendum sjúkrastofnunum að svona sameiningarferli eru mjög krefjandi fyrir alla starfsmenn. Starfsmenn Landspítala - háskólasjúkrahúss hafa lagt sig verulega fram við sameiningarferlið. Við teljum að við ættum öll að vera stolt af því. Í kjölfar sameiningarinnar er mikilvægt að deildir marki sína langtímaþætti varðandi vinnuvernd og heilsuefningu. Það er að okkar mati lykilatriði að allir starfsmenn fái að taka þátt í ►

stefnumótun hvað varðar þennan mikilvæga þátt í starfsemi spítalans.

### Hvað hefur áunnist?

Ýmislegt hefur áunnist í vinnuverndarmálum en mörg stór verkefni eru framundan og öflug fræðsla er þar grunnurinn. Mikill áhugi er á fræðslumálum innan spítalans og útgáfa námskrár Landspítala - háskólasjúkrahús þann 12. september er meðal annars til marks um áhuga stjórnenda LSH á að sinna fræðslumálunum vel. Eins og fram hefur komið er mikilvægt að deildir spítalans marki langtímastefnu varðandi vinnuvernd og við leggjum áherslu á að umræða um vinnuumhverfi sé lifandi.

### Vinnuálag og veikindafjarvistir

Umræða um vinnuálag og veikindafjarvistir er þörf. Miklar kröfur eru gerðar til starfsfólks heilbrigðisþjónustunnar og starfsemi fylgir vinnuálag. Umræða hefur verið um veikindafjarvistir og er Linn í samstarfi við Karolinska sjúkrahúsið í Stokkhólmi við að skoða leiðir til að draga úr þessum fjarvistum. Þrátt fyrir mikið álag í tengslum við sameiningu spítalanna hafa veikindafjarvistir minnkað á LSH. Allir sem hafa reynslu af klínisku starfi eiga að vita að sú staða getur komið upp að fólk sem hefur unnið óvenju mikið eða við sérstaklega krefjandi umönnun finni á sér að það geti

hreinlega ekki meira, segir Linn. Í þessum tilvikum er ráð mitt til yfirmanna að hvetja starfsfólkið til að tala opið. Það er að mínu mati merki um heilbrigði að geta sett mörk og talað opið um hvað sé í gangi þegar starfsmaður er orðinn alveg útkeyrður. Ef starfsfólki er treyst og það skynjar hversu mikilvægt þeirra vinnuframlag er fyrir sjúklingana sem við erum hérna til að þjóna, getum við gengið út frá því að menn tilkynni ekki fjarveru frá vinnu að óþörfu.

### Heildarsýnin fyrst, síðan einstaklingsbundnar áherslur

Einn mikilvægasti þátturinn í vinnuvernd er að tryggja að hver starfsmaður fái að njóta sín í starfi, axli ábyrgð og taki virkan

þátt í starfi stofnunarinnar, segir Svava. - Já, og þegar þessar aðstæður eru til staðar sýna rannsóknir að auknar líkur eru á að einstaklingurinn taki einnig ábyrgð á eigin lífsstíl og heilsu, bætir Linn við. Það er þess vegna markmið að Landspítali-háskólasjúkrahús þrói áfram þá starfsemi sem er þegar í gangi á þessum sviðum. Hins vegar mega þessar einstaklingsbundnu áherslur ekki gera okkur blind fyrir mikilvægi þeirrar markvissu starfsemi sem miðar að því að bæta vinnuumhverfi starfsmanna í heild. Við erum heilbrigðisstofnun og við verðum að sýna gott fordæmi hvað varðar heilsueflingu á vinnustað.

## Skemmtilegt leikár í Þjóðleikhúsinu

Starfsemi Þjóðleikhússins er nú komin í fullan gang. Hafnar eru sýningar á öllum sviðum Þjóðleikhússins og aðsóknin það sem af er mjög góð. Á Smíðaverkstæðinu er verið að sýna Veisluna eftir Thomas Vinterberg og Mogens Rukov, á Litla sviðinu standa yfir sýningar á nýju íslensku verki, Viktoría og Georg eftir Ólaf Hauk Símonarson, auk þess sem þeir kónar Kárius og Baktus kíkja þar við. Á Stóra sviðinu er heimspekilegi gamanleikurinn Lífið þrisvar sinnum eftir Yasminu Reza, írski ærslaleikurinn Með fulla vasa af grjóti eftir Marie Jone og barnaleikritið sívinsæla um þá bræður

### Viktoría og Georg eftir Ólaf Hauk Símonarson.

Nýtt leikrit eftir eitt vinsælasta leikskáld okkar, verk sem byggir á ástarsambandi Victoríu Benedicsson og danska bókmenntajöfursins Georgs Brandesar. Árið 1888 framdi Victoria sjálfsmorð á hótellherbergi í Kaupmannahöfn. Hver var orsök þessa harmleiks? Sterkt verk um ólgandi ást og átök kynjanna.

Leikendur: Guðrún S. Gísladóttir, Þróstur Leó Gunnarsson og Nanna Kristín Magnúsdóttir. Leikstjóri: Hlín Agnarsdóttir.



Jón Odd og Jón Bjarna eftir Guðrúnu Helgadóttur. Þjóðleikhúsið veitir félögum SFR sérkjör á tvær af þessum frábæru sýningum.

Á síðasta leikári nýttu fjölmargir SFR félagar sér hin hagkvæmu afsláttarkjör Þjóðleikhússins. Þeim býðst að þessu sinni að fá miðann á sýningar á Viktoríu og Georg sem sýnt er á Litla sviðinu á 1.900 kr. en fullt verð er 2.400 krónur. Þetta verð gildir einnig fyrir fullorðna á Jón Odd og Jón Bjarna. Þessi góðu kjör eru í boði til loka nóvember.

### Jón Oddur og Jón Bjarni eftir Guðrúnu Helgadóttur.

Sprenglægileg og grátbrosleg uppátæki þessara frægu tvíbura hafa heillað margar kynslóðir íslenskra barna og nú stíga þessar stórskemmtilegu sögupersónur loksins á leiksvið!

Leikstjóri: Þórhallur Sigurðsson.



**Velkomin í Þjóðleikhúsið, s. 551 1200**

**Gegn framvísun þessa rennings í miðasölu veitir Þjóðleikhúsið SFR félögum miða á 1900 kr. (fullt miðaverð 2.400 kr.) á ofangreindar sýningar. Hægt er að fá 2 miða á þessum kjörum.**

Gildir til 30. nóvember 2002.

# Verðkönnun NS og SFR á þjónustugjöldum banka:

## SPRON oftast með hæsta verðið

Nokkuð er um að bankar og sparisjóðir hafi hækkað verð á algengum þjónustugjöldum umfram almennar verðbreytingar síðan 1997 samkvæmt könnun sem Neytendasamtökin gerðu nýverið í samvinnu við Starfsmannafélag ríkisstofnana. Verðmunur á milli banka er einnig í nokkrum tilvikum umtalsverður. Athygli vekur að þjónustugjöldin sem könnunin náði til eru nær undantekningalaust hæst hjá SPRON.

Könnunin var miðuð við gildandi gjaldskrá Landsbanka, Íslandsbanka, Búnaðarbanka og SPRON og niðurstöður voru bornar saman við sambærilega könnun sem gerð var árið 1997. Eins og sjá má í töflum nær könnunin til 11 mismunandi gjalda hjá bönkunum. Verðmunur milli banka er sem fyrr segir nokkur. Hann er mestur 1500 prósent á stofngjaldi fyrir greiðsluþjónustu en aðeins SPRON innheimtir slíkt gjald. Næstmestur er verðmunurinn á breytingu á áætlun vegna greiðsluþjónustu, 102 prósent, þar sem verðið er einnig hæst hjá SPRON. Á annarri þjónustu sem könnunin náði til munar mest 25 af hundraði. Í mörgum tilvikum eru tveir eða fleiri bankar að innheimta sama gjald fyrir þjónustuna. Það á til dæmis við um tékkhefti, endurúttekt glatað debetkort, skulda- eða tryggingabréf og veðleyfi og veðbandslausn.

Pegar litið er á verðþróun á árunum 1997-2002 kemur í ljós að í einstaka tilfellum hafa þjónustugjöldin lækkað eða haldist óbreytt. Flest hafa gjöldin þó hækkað, sum lítillega, sum í takt við vísitöluþróun en önnur verulega, eða um allt að 166,7 af hundraði. Til samanburðar má nefna að launavísitala hækkaði um 41,7 af hundraði á tímabilinu, vísitala neysluverðs hækkaði um 22,8 prósent og lánsjaravísitala um 22,6 prósent.

	Landsbanki			Íslandsbanki		
	1997	2002	munur í %	1997	2002	munur í %
<b>Tékkareikningar</b>						
Tékkhefti með 25 blöðum	270	280	3,7%	280	320	14,3%
Debetkort-árgjald	250	240	-4,0%	270	237	-12,2%
Endurúttekt glatað debetkort	1000	1000	0,0%	700	1000	42,9%
Debetfærsla	10	12	20,0%	9	12	33,3%
Tékkafærslur og eigin úttektir	19	35	84,2%	20	35	75,0%
<b>Lánveitingar og skuldabréfakaup</b>						
Útbúið skulda- eða tryggingabréf	900	1200	33,3%	990	1300	31,3%
Útveggun veðbókavottorðs	150	400	166,7%	150	400	166,7%
Umsjón með þinglýsingu	150	400	166,7%	150	400	166,7%
Veðleyfi og veðbandslausn	3000	3000	0,0%	1800	3000	66,7%
<b>Tilkynningar- og greiðslugjöld</b>						
Skuldfært af reikningi	125	130	4,0%	130	145	11,5%
Greitt hjá gjaldkera	355	430	21,1%	320	410	28,1%

	Búnaðarbanki			SPRON		
	1997	2002	munur í %	1997	2002	munur í %
<b>Tékkareikningar</b>						
Tékkhefti með 25 blöðum	270	320	18,5%	280	320	14,3%
Debetkort-árgjald	270	275	1,9%	250	275	10,0%
Endurúttekt glatað debetkort	700	1000	42,9%	1000	1000	0,0%
Debetfærsla	9	12	33,3%	9,5	13	36,8%
Tékkafærslur og eigin úttektir	19	40	110,5%	21	40	90,5%
<b>Lánveitingar og skuldabréfakaup</b>						
Útbúið skulda- eða tryggingabréf	1000	1300	30,0%	1200	1300	8,3%
Útveggun veðbókavottorðs	400	500	25,0%	400	500	25,0%
Umsjón með þinglýsingu	400	500	25,0%	400	500	25,0%
Veðleyfi og veðbandslausn	2000	2500	25,0%	1900	3000	57,9%
<b>Tilkynningar- og greiðslugjöld</b>						
Skuldfært af reikningi	130	145	11,5%	150	160	6,7%
Greitt hjá gjaldkera	355	410	15,5%	350	430	22,9%

Hækkun launavísitölu á þessum tíma er 41,7%, hækkun vísitölu neysluverðs er 22,8% og hækkun lánsjaravísitölu er 22,6%

	Landsbanki 21/05.2002	Íslandsbanki 08/02.2002	Búnaðarbanki 21/02.2002	SPRON 21/06.2002	Munur í %
<b>Gjaldskrá gildir frá og með</b>					
<b>Tékkareikningar</b>					
Tékkhefti með 25 blöðum	280	320	320	320	14%
Debetkort-árgjald	240	237	275	275	16%
Endurúttekt glatað debetkort	1000	1000	1000	1000	0%
Debetfærsla	12	12	12	13	8%
Tékkafærslur og eigin úttektir	35	35	40	40	14%
<b>Lánveitingar og skuldabréfakaup</b>					
Útbúið skulda- eða tryggingabréf	1200	1300	1300	1300	8%
Útveggun veðbókavottorðs	400	400	500	500	25%
Umsjón með þinglýsingu	400	400	500	500	25%
Veðleyfi og veðbandslausn	3000	3000	2500	3000	20%
<b>Tilkynningar- og greiðslugjöld</b>					
Skuldfært af reikningi	130	145	145	160	23%
Greitt hjá gjaldkera	430	410	410	430	5%
<b>Greiðsluþjónusta</b>					
Stofngjald	0	0	0	1500	1500%
Greiðslujöfnun, mánaðargjald	375	400	395*	375	6,67%
Breyting á áætlun (umfram 1 á ári)	500	500	495	1000	102,02%
<b>Millifærslur</b>					
Send kvittun	80	80	85	85	6,25%
Millifærsla á reikninga í öðrum banka	80	100	85	120	50,00%
Millifærsla í hraðbanka	0	0	0	0	0%

\* 100 krónur ef viðskiptavinur er með reikninga frá færri en fjórum aðilum

## Tryggingar

Starfsmenn skulu slysatryggðir allan sólarhringinn fyrir dauða eða vegna varanlegrar örorku. Um tryggingarnar gilda mismunandi bótafjárhæðir og tryggingaskilmálar eftir því hvort starfsmaður verður fyrir slysi í starfi eða utan starfs. Um skilmála þessara trygginga gilda sérstakar reglur, nr. 30/1990 og nr. 31/1990 sem fjármálaráðherra hefur sett. Sjá nánar gr. 7.1 í kjarasamningi.

## Tjón á persónulegum munum

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati. Náist ekki samkomulag, skal tjónið metið af einum fulltrúa frá hvorum aðila fyrir sig. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhapps á vinnustað. Eigi skal bæta slík tjón ef þau verða sannanlega vegna gáleysis eða hirduleysis starfsmanns.

## Listaklúbburinn SELMA

Einstaklingum jafnt sem fyrirtækjum, stofnunum og starfsmannafélögum bjóðast ýmis fríðindi með því að gerast félagar í Listaklúbbnum SELMU sem Listasafn Íslands stofnaði fyrir skemmstu. Slagorð klúbbsins eru “fræðsla og félagsskapur” því tilgangur hans er að auðvelda fólki að kynna sér myndlist og að hitta aðra með svipuð áhugamál. Félagar í SELMU fá boð á foropnanir með leiðsögn og léttum veitingum, endurgjaldslausan aðgang að sýningum eins oft og þeir vilja, afslátt í safnbúð og kaffistofu, möguleika á að komast í sérstakar menningarferðir erlendis og háttíðarkvöldverði í safninu. Árskort eru á mismunandi verði. Fyrir einstakling kostar kortið

3.500 kr. en fyrir þau 5.000 kr. Lægra árgjald er fyrir fjölskyldufólk, fatlaða, námsfólk og eldri borgara. Stofnanir, samtök, fyrirtæki og félög geta gerst aðilar fyrir 25–100.000 kr. árgjald og fá þá mismunandi mörg árskort og boðsmiða. Kynningar-gögn og umsóknareyðublað fást í Listasafninu við Fríkirkjuveg. Opið er kl. 11–17 alla daga nema mánudaga. Einnig er hægt að hringja í síma 515 9600, senda tölvupóst á selma@natgall.is eða heimsækja vefinn www listasafn.is Margt forvitnilegt er fram undan í safninu. Um miðjan nóvember verður opnuð yfirlitssýning um íslenska myndlist 1980–2000. Á næsta ári verða sýningar á verkum tveggja heimspekktra nú-

tímalistamanna, Claude Rutault og Mike Bidlo og sérsýningar á verkum Júlíönu Sveinsdóttur, Rögnu Róbertsdóttur, Ásgríms Jónssonar og Georgs Guðna. Auk þess verða yfirlitssýningar á íslenskrri myndlist frá 20. öld og á tímabilinu 1960–80. Listaklúbburinn heitir eftir dr. Selmu Jónsdóttur listfræðingi (1917–87) sem var lengi forstöðumaður Listasafnsins. Löng hefð er fyrir klúbbum af þessu tagi við listasöfn erlendis og væntir Listasafnið þess að fólk kunnir vel að meta þetta tækifæri hérlandis. Nýlega var opnuð í safninu glæsileg safnbúð, nýting á húsakynnum er að aukast og stafrænn gagnagrunnur hefur að hluta verið opnaður gestum.

## Félagsmálaskóli BSRB

## Starfslokánámskeið á höfuðborgarsvæðinu

Námskeiðið verður haldið 18., 19. og 20. nóvember frá kl. 20.00 til 22.30 hvert kvöld og er haldið í húsnæði BSRB á Grettisgötu 89, 4. hæð.

Námskeiðið er opið öllum félagsmönnum í BSRB sem búsettir eru á höfuðborgarsvæðinu og mökum þeirra og er einkum ætlað þeim sem eru að nálgast starfslok eða eru nýlega hættir störfum.

Þátttöku þarf að tilkynna fyrir 14. nóvember

Þátttöku skal tilkynna á skrifstofu BSRB, sími 525–8300.

Námskeiðið er frítt fyrir alla félagar í aðildarfélögum BSRB og maka þeirra.

## Dagskrá

## Mánudagur 18. nóvember

20.00: Þórdís Lóa Þórhallsdóttir frá Félagshjónustu Reykjavíkurborgar kynnir þjónustu við aldrada í höfuðborginni.

21.00: Kaffi.

21.15: Berglind Magnúsdóttir öldrunarsálfræðingur fjallar um andlega þáttinn við öldrun.

22.00: Benedikt Davíðsson, formaður Samtaka eldri borgara, kynnir starf félagsins.

## Þriðjudagur 19. nóvember

20.00: Sæmundur Stefánsson, upplýsingafulltrúi Tryggingastofnunar, fjallar um almannatryggingakerfið.

21.00: Kaffi.

21.15: Páll Ólafsson, kynningarfulltrúi LSR, fjallar um lífeyrismálin.

## Miðvikudagur 20. nóvember

20.00: Þórir S. Guðbergsson félagsráðgjafi fjallar um það að eldast og láta af störfum.

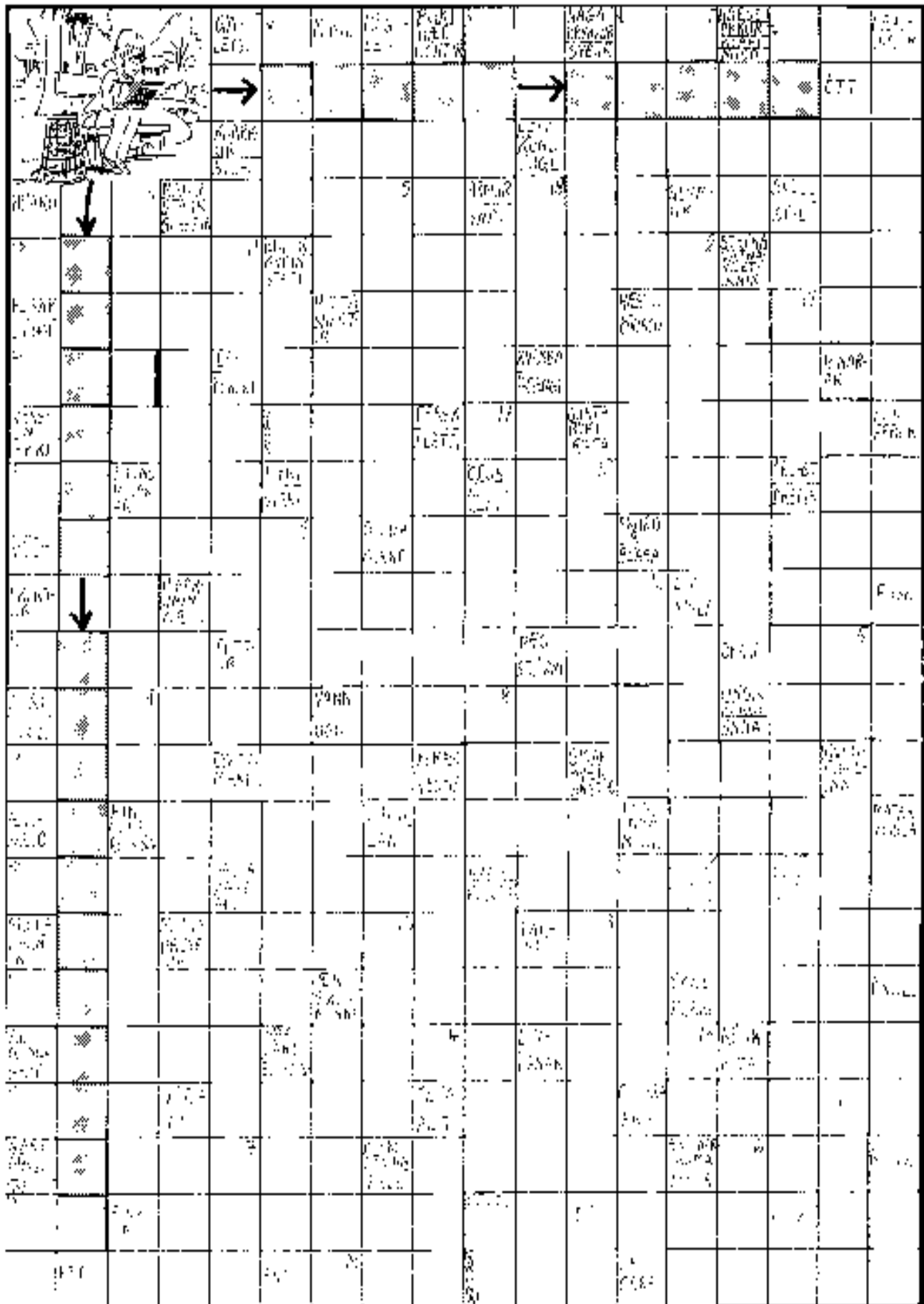
21.00: Kaffi.

21.15: Þórir S. Guðbergsson lýkur námskeiðinu.



## Krossgátu verðlaunahafinn stefnir á Akureyri

Vinningshafinn að þessu sinni er Kolbrún Sigurðardóttir, sem búsett er í Fellabæ. Kolbrún hefur starfað í 5 ár við málefni fatlaðra á Austurlandi. Vinnustaður hennar er að Miðvangi 18 á Egilsstöðum, en það er nýtt húsnæði sem er annars vegar sambýli fatlaðra og hins vegar skammtíamavistun. Kolbrún hefur þegar ákveðið að velja sér helgardvöl í íbúð félagsins á Akureyri.



Verðlaunakrossgáta. Krossgátan er fastur liður í Félagstíðindum og verður dregið úr réttum lausnum sem berast fyrir síðasta móttökudag, sem að þessu sinni er 5. nóvember nk. Verðlaunin eru val á milli 5.000 kr. peningaverðlauna eða helgardvalar í orlofshúsunum í Vaðnesi/Húsafelli eða íbúðum á Akureyri og í Reykjavík einhvern tímann á tímabilinu 1. október til 1. maí að undanskildum jólum, áramótum og páskum. Bókstafirnir í tölusettu reitunum mynda upphaf vísu eftir Æra Tobba og nægir að senda upphaf vísunnar sem lausn á krossgátunni, ásamt nafni, kennitölu, heimilisfangi og símanúmeri sendanda til SFR, Grettisgötu 89, 105 Reykjavík. Vinsamlegast merkið umslagið „Krossgáta“.