

# hovedstaden



*Tag din kollega med og kom til generalforsamling  
Tirsdag d. 20. september 2016 kl. 16.30.*

*Sted : Bispebjerg Hospital Auditorium 1, indgang 50,  
Tuborgvej 235.*

*Kl. 20-21 Aftenen afsluttes med et forrygende morsomt  
og vedkommende foredrag. "Primadonnaer på ar-  
bejdspladsen" ved cand. merc og ph.d Helle Hein*

# Indholdsfortegnelse

Indledning

Regionsbestyrelsen

Beretning

Danske Bioanalytikere - politik

Regionsbestyrelsen og formandskabets arbejde

Sundhedspolitik i Region Hovedstaden

Fremtidens bioanalytiker

Afslutning

Arbejdsgangen i Danske Bioanalytikere og MED-systemet

Dbios medlemmer

Jubilæum

## Regionsbestyrelsen

Birgitt Scharff	Regionskontoret	Regionsformand, HB-medlem
Lotte Christensen	Regionskontoret	Regionsnæstformand, HB-medlem, Web-ansvarlig
Susan Mathiasen	Rigshospitalet	HB-medlem
Ane Marie Laursen	Rigshospitalet	HB-medlem, Regionsansvarlig TR
Hanne Præst Pedersen	Bispebjerg Frederiksberg Hospital	HB-suppleant, Regionsansvarlig AMIR
Lone Bojesen	Herlev Gentofte Hospital	
Michael Ravn Hansen	Bispebjerg Frederiksberg Hospital	
Vivian Caspersen	RHEL/Nordsjællands Hospital	(indtil juni 2016)
Helle Hjelmgaard	Nordsjællands Hospital	
Katja W. Bramm	Nordsjællands Hospital	(indtil oktober 2015)
Hanne Nørregaard	Lægehuset i Rønne	Medlem af TR-og AMIR-udvalget

# Beretning

Velkommen til denne beretning fra dbio-Hovedstadens regionsbestyrelse. Den er særlig, fordi den denne gang dækker en periode på halvandet år fra foråret 2015 til efterår 2016, samtidig med at den er gjort mere kortfattet end vanligt. Ønsket er at vække nysgerrigheden hos alle Jer medlemmer, så endnu flere møder op på generalforsamlingen d. 20. september. Kom, hør den mundtlige beretning og få svar på alle dine spørgsmål.

## Danske Bioanalytikere – politik

En stor del af bestyrelsens arbejde bygger på det, der beslutes på kongressen, samt emner, der har været på Hovedbestyrelsens møder. I efteråret 2015 afholdtes kongres, derfor var udarbejdelsen af kongresforslag i fokus på forårets møder.

Bestyrelsen deltog sammen med de delegerede i kongressen, hvor temaet var "Fremtidens repræsentanter". Både arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter er dbio på arbejdspladserne, derfor er det vigtigt, at de understøttes i at være synlige og klædt på til at varetage opgaverne, der ændres over tid.

Repræsentanterne er udfordret, dels som følge af strukturændringer - færre, der skal dække flere områder - og dels grundet travlhed, hvor især arbejdsmiljørepræsentanterne oplever at det kan være svært at få tid til at løse deres opgaver samt deltage i møderne. Vigtigt, at kolleger bakker op om repræsentantarbejdet - det kommer alle til gavn!

Tilsvarende vigtigt, at der er synlighed på at være medlem - ikke medlem. Jo flere vi er, jo større gennemslagskraft har vi på alle niveauer i det politiske system.

Det psykiske arbejdsmiljø er i fokus og var emnet da alle landets fem regionsbestyrelser var samlet på seminar. Tilsvarende var det en temadrøftelse på bestyrelsens 2-dages seminar, der blev afholdt på Bornholm foråret 2016.

Efter kongressen har bestyrelsen drøftet de politiske fokusområder med basis i de mål dbio har opstillet. Formålet er, at øge sammenhængen i organisationen og er grundlaget for de diskussioner og temadrøftelser vi har.

De emner, som bestyrelsen har besluttet at give særlig opmærksomhed i den kommende periode er: medlemshvervning/organisationsprocenter, uddannelse af repræsentanter, kvalitet af medlemsrådgivning samt ledelse - roller og vilkår.



# Regionsbestyrelsen og formandskabets arbejde

Regionskontoret oplever i stigende grad medlemssager, hvor presset på syge medarbejdere stiger. Luntten er kort og mange oplever desværre at få advarsler eller at blive afskediget grundet sygefravær. Det psykiske arbejdsmiljø har det ikke godt - et problem som både bestyrelsen og repræsentanterne forsøger at afhjælpe. Det kræver en indsats fra alle - både ledere og medarbejdere.

Der har i perioden været flere sager, hvor medlemmer har overset, at meddelelser om løn og andet under barsel sendes til deres konto i e-boks. Husk at tjekke din e-boks regelmæssigt eller gå i indstillinger og sæt den op til at sende en mail, når der er nyt.

Der har også været et par sager om ansattes udvidede tavshedspligt – og at det også gælder sociale medier og billeder på telefonen. Uanset om grunden til at tage billedet er fagligt begrundet, og uanset om der er cpr.nr. på eller ej, **kan** det være et brud på tavshedspligten og loven om patientsikkerhed – og kan dermed betyde advarsel og i værste fald afskedigelse. I opfordres derfor til at tage en diskussion herom på jeres arbejdsplads.

Formandskabet mødes med fællestillidsrepræsentanterne (FTR) en gang om måneden. Her drøftes aktuelle emner fra det regionale MED-udvalg (RMU), ligesom der orienteres om nyt fra Hovedbestyrelsen (HB) og Regionsbestyrelsen (RB). Møderne giver mulighed for at få vendt og diskuteret de lokale problemstillinger der er, f.eks. besparelser, fusioner samt et øget antal af svære samtaler. Lukningen af Region Hovedstadens Elektive Laboratorium (RHEL) og den deraf følgende fordeling af personale og prøver har fyldt en del.

## Bispebjerg Frederiksberg Hospital (BFH)

"I 2015 fik Klinisk Biokemisk Afdeling (KBA) en ny ekstra ledende bioanalytiker med ansvar for personaleforhold og daglig drift.

KBA har det sidste år oplevet en bedring i det psykiske arbejdsmiljø idet vi har været igennem en mini-Trivsels-OP og efterfølgende opfølgning med hjælp fra personaleenheden.

Fra den 1. januar 2016 fik KBA overdraget filialen i Pilestrædet fra RHEL og de tilhørende analyser. Overtagelsen af RHEL har taget mange kræfter og har været en svær tid for det samlede personale. Det ser ud til, at det nu har fundet et stabilt leje.

KBA skal have et nyt laboratorium i det endnu ikke byggede laboratorie-logistik bygning. Der er endelig blevet budt på byggeriet, så der kan startes med at bygge her til efteråret.

På Klinisk Fysiologisk og Nuklearmedicinsk afdeling har bioanalytikerne, i samarbejde med sygeplejerskerne, fået et kompetencelønsystem, der er ens for begge faggrupper.

I Virksomheds-MED (VMU) har der det sidste års tid - ud over økonomi og drift - været arbejdet med emner som:

Sikkerhed på terræn samt medarbejdernes opførsel på sociale medier, hvor den vejledning, der er udarbejdet, bygger på situationer, hvor medarbejdernes opførsel er grænsetilfælde.

Der graves overalt på Bispebjerg, idet der til det nye akuthus og psykiatrihospital, skal nye forsyninger af fjernvarme, vand, osv"

Michael Ravn Hansen FTR

## Nordsjællands Hospital (NOH)

"Der blev i forbindelse med udflytningen af RHEL oprettet en enhed ved navnet CEK (Central Enhed for Kvalitetssikring i almen praksis). Den er placeret på KBA, Nordsjællands Hospital og her har man samlet regionens 7 laboratoriekonsulenter fra RHEL, Bispebjerg/Frederiksberg Hospital og Nordsjællands Hospital. CEK skal blandt andet varetage en hotlinetelefon, hvor lægepraksis kan ringe og tale med en konsulent, hvis de har problemer eller spørgsmål.

Laboratoriekonsulenterne har i flere år samarbejdet og holdt erfa-møder, så vi kendte hinanden på forhånd. Det var en fordel, da alle skulle dele kontor og den første tid var præget af larm, forvirring og frustrationer. Meningen var jo, at servicen skulle være ens for alle lægepraksis i regionen, men det er den ikke endnu. Derfor har de praktiserende læger (med god grund) været meget forvirrede det første stykke tid.

Efterfølgende er normeringen reduceret med en ½ fuldtidsstilling i forbindelse med stillingsskift, hvilket betyder, at vi hver især har fået flere opgaver og flere praksis at servicere. Men fra den positive vinkel, så har vi det rigtig godt kollegialt i CEK"

Karin Eirheim Laboratoriekonsulent  
på Klinisk Biokemisk afdeling

Som følge af de strukturelle fusioner mellem Herlev-Gentofte og Rigshospitalet-Glostrup, er der sket ændringer for fællestillidsrepræsentanterne (FTR). En enkelt FTR dækker nu to hospitalet, til gengæld har man begge steder fået valgt en reelt fungerende FTR-suppleant.

Ved fusionen mellem Rigshospitalet og Glostrup Hospital i januar 2015 - fremover benævnt Rigshospitalet - skete der også ændringer og sammenlægninger på laboratorieområdet. Diagnostisk afdeling Glostrup, blev splittet op i tre og derefter sammenlagt med henholdsvis Klinisk Biokemisk afdeling, Klinisk Fysiologisk afdeling og Radiologisk afdeling i Diagnostisk Center, RH. Nye ledelsesstrukturer og forskellige kulturer, der skal harmoniseres var følgen - et arbejde, der stadig pågår. Fysisk er intet ændret, dog stadig usikkerhed omkring fremtidig fordeling af specialer på Glostrup matriklen. En medicinsk afdeling hører stadig organisatorisk til Hvidovre Hospital.

På Herlev og Gentofte Hospital blev Nuklearmedicinsk afdeling på Gentofte skilt fra Røntgen og ledelsesmæssigt sammenlagt med Klinisk Fysiologi og Nuklearmedicinsk afdeling på Herlev. Klinisk Biokemi fusioneredes ligeledes til en afdeling fordelt på flere matrikler. Kardiologisk laboratorium på Gentofte er lagt sammen med Kardiologisk afdeling på Herlev.



## Herlev Gentofte Hospital (HGH)

"2015/16 vil stå som en begivenhedsrig periode for bioanalytikerne på Herlev og Gentofte Hospital.

Den 1. januar 2015, fusioneredes Herlev Hospital med Gentofte Hospital, med en samlet direktion og administration. Der blev nedsat fælles VMU og LMU-er og der blev arbejdet for fælles retningslinjer og politikker i afdelingerne.

Da RHEL skulle overgå til regionerne den 1. januar 2016, blev det for KBA en endda mere skelsættende periode. Man overtog medarbejdere, filialer og prøvemateriale. Det skabte en del frustrationer, men også glæde over at lære nye medarbejdere og rutiner at kende.

2015/16 blev også perioden hvor 2 nye IT systemer skulle implementeres, RIS/Pacs og Sundhedsplatformen. Opstartsperioden var hård, ingen mulighed for ferie i perioden op til Sundhedsplatformen og mangelfuld undervisning skabte frustration hos medarbejderne. At systemerne fungerede dårligt i opstarten gjorde ikke livet lettere.

Jeg tror og håber dog på, at systemerne vil komme op og køre optimalt og at det vil blive det værktøj som kan binde systemerne sammen "

Håkon Schulze Romme, FTR.

Lederne er i den forløbne periode også budt store udfordringer. Mange laboratorier er fusioneret på tværs af matrikler og andre har fået nye opgaver og medarbejdere fra RHEL. Nye ledelsesstrukturer, forskelle i arbejdspladskultur og regelsæt, der har skullet harmoniseres, samt ikke mindst den store udfordring, der ligger i at styre økonomien - alt sammen opgaver, som har presset lederne i vores region.

Bestyrelsen har nedsat udvalg, der årligt arrangerer 5-6 møder for arbejdsmiljø- (AMIR) og tillidsrepræsentanter (TR). Her er der rig mulighed for, at nyvalgte kan mødes med de erfarne og hvor der også er mulighed for at danne netværk med kolleger fra samme speciale, som en selv. Stort fremmøde til tillidsrepræsentant-møderne, men desværre har det været nødvendigt at aflyse to af de planlagte AMIR-møder grundet for få tilmeldte. Giv tid og mulighed for, at Jeres kolleger kan deltage i disse møder!

TR'erne har bl.a. på deres møder, haft en diskussion af de forskellige roller, man har som repræsentant, oplæg omkring fusioner - udefra kommende forandringer, etik samt rundvisning i dbio's lokaler i Skindergade. Gode frugtbare diskussioner, engagement og livlig snak præger møderne.

Tilsvarende har AMIR'erne været på rundvisning på Klinisk Biokemisk afdeling Bispebjerg, haft tema omkring "Etik og patienten" samt haft besøg af dbio's arbejdsskadekonsulent Hele- ne Højgaard, der fortalte om "Hvad kan vi bruge hende/dbio til og hvad vi som AMIR skal være opmærksom på?"

To møder er afholdt TR-AMIR sammen. Emnerne "etik", "psykisk arbejdsmiljø" og "mental robusthed" vedrører alle og ved at være sammen til møderne giver det bedre mulighed for at kunne arbejde videre i fællesskab på arbejdspladsen.

Vi har i regionsbestyrelsen lavet flere arrangementer for medlemmerne. I april 2015 besøgte vi Moskéen og kulturcentret på Nørrebro. 1. maj 2015 og 2016 blev begge afholdt sammen med Sundhedskartellet i Dansk Sygeplejeråds lokaler, hvilket efterhånden er blevet en tradition. Te-maaften i maj 2015 handlede om Reservedelsmennesket og i september var der besøg på Medicinsk Museion – specielt med fokus på "Det indsamlede menneske". I marts 2016 var vi på besøg på Naturmedicinsk museum og i juni blev det til en by-rundvisning i Frederik d. III's København.

I kan læse mere og se billeder fra alle arrangementerne på <http://www.dbio.dk/Regioner/dbio-hovedstaden/Nyhedsarkiv/Sider/side.aspx>



## Sundhedspolitik i Region Hovedstaden

FTR og regionsbestyrelsesmedlem Michael Ravn sidder som dbio-repræsentant i FTF-gruppen i regionens øverste MED-udvalg (RMU) - med et særligt øje for de politiske beslutninger, der har indvirkning på laboratorieområdet. Både regionsbestyrelsen og tillidsrepræsentanterne får grundig orientering fra RMU på alle møder.

Følgende er et udpluk af de emner, der har været behandlet:

- **Økonomi:** Der har været store udfordringer med økonomien både i budget 2016 og 2017. Alene i 2017 skal der findes omkring 500 mio. kr., hvoraf hospitalerne bliver mødt med et krav på 360 mio. Resultatet af økonomiforhandlingerne med regeringen, pålagte fusionsbesparelser, samt øgede udgifter til medicin og praksislægerne er årsagen til de store besparelseskrav. Dbio's repræsentanter sidder med ved de årlige budgetdrøftelser med Region Hovedstadens forretningsudvalg og er med til at udarbejde høringssvar fra hospitalernes MED-udvalg.
- **360 graders lederevaluering:** Gennemført i 2015 som ikke-anonym undersøgelse. Lav svarprocent og stor utilfredshed med "ikke-anonym" gjorde, at selv ledelsen i regionen anerkendte, at den ikke var blevet det værktøj, som var tænkt.
- **Driftsmålstyring:** Er i gang med at blive udrullet på alle hospitaler. Meningen er, at den daglige drift sikres ved at ledelse/medarbejdere afholder tavlemøder. Mål opstilles f.eks. ventetider, sygefravær, patientforhold m.m. Det skulle gerne sikre bedre overblik for, om opgaverne løses og om de rette ressourcer er til rådighed.
- **Benchmarking:** Andet stort projekt sat i værk. De enkelte afdelinger/ specialer på tværs af hospitalerne og i hele regionen skal sammenlignes med tilsvarende afdelinger. I løbet af det kommende år vil også laboratorierne blive benchmarket, startende med de Nuklearmedicinske afdelinger. Vigtigt, at specielt repræsentanterne er opmærksomme på sammenligningsgrundlaget, når "det rammer" deres afdeling.

- Arbejdsmiljø: Regionen har i perioden fået mange påbud fra Arbejdstilsynet, specielt gående på stor arbejdsmængde og tidspres samt at der stilles høje følelsesmæssige krav. Næsten konstant er der en pulje på omkring 2000 sager, hvor arbejdsmiljøet er under pres! Som følge af OK15 er der nu mulighed for at søge hjælp og rådgivning ved en ekspertgruppe nedsat af regionen indenfor tre overordnede temaer: Organisatoriske forandringer, faglige forandringer og vold/trusler.
- Sundhedsplatformen (SP): Det nye amerikanske IT-system som regionen indfører i samarbejde med Region Sjælland i løbet af de næste to år. Herlev/ Gentofte var første hospital, der gik live med systemet. Udfordringen har været, at systemet "er bygget" samtidig med at det blev gjort klar til drift. Tilsvarende store problemer med udbyttet af den undervisning, som alle faggrupper har modtaget. Meget er ændret undervejs, så e-learning-programmerne har ikke været opdaterede. De faglige organisationer har haft store udfordringer med at få aftaler igennem omhandlende personalets arbejdsforhold. Medarbejderrepræsentanterne i RMU har udtrykt utilfredshed med den kommunikation der har været i forhold til SP - et mere nuanceret billede har været ønsket, fremfor meldingen: "at alt er forløbet planmæssigt".
- Region Hovedstadens Elektive Laboratorium (RHEL): 1. januar 2016 skete det, RHEL blev lukket som analyselaboratorium og medarbejderne flyttede arbejdssted til regionens øvrige hospitaler. Beslutningen var en del af hospitalsplan HOPP2020 og har kostet mange kræfter, dels fra det overflyttede personale og dels fra de modtagende laboratorier. Regionen overhørte, dbio's advarsler om de store udfordringer en sådan udflytning ville medføre - har siden erkendt at det nok var en større opgave end man lige havde regnet med.

#### Sundhedsplatformen (SP) på Herlev Gentofte Hospital:

"Vores afdeling bruger ikke Sundhedsplatformen (SP) som arbejdsredskab, da vi har vores eget system, så kun læger, sekretærer og 3 bioanalytikere har adgang. Som bioanalytiker, der udelukkende bruger SP til at slå patienter op i for at se, hvem der har sendt en prøve, virker SP mere overskuelig end OPUS.

Der har været mange opstartsvanskeligheder, f.eks. vidste vi først 1½ uge før, hvordan rekvirering af patologiske prøver ville komme til at foregå, og først 3 uger efter opstart kunne rekvirenterne se svaret i SP.

Tilsvarende har der været meget større problemer med rekvirering af blodprøver. Her er der nedsat en taskforce, til at løse problemerne hurtigst muligt. Jeg tror dog, at det nok skal blive godt og bedre end det vi kendte"

Lone Bojesen

Kvalitetskoordinator og udviklingsbioanalytiker  
på Patologiafdelingen



I januar 2016 udkom " Guidelines for lønforhandlinger i Region Hovedstaden". Et resultat af et arbejde, som et udvalg bestående af hospitalsledelser og organisationsrepræsentanter - heriblandt regionsformand Birgitte Scharff - havde udarbejdet. Fokus er, at få de tidligere afsatte midler til lokallønsforhandling i spil samtidig med en kraftig opfordring til at indlede årlige lønforhandlinger.

Regionen afholdt stormøde for repræsentanter og organisationerne - "glemte" dog at holde tilsvarende for ledelsessystemet.

Da der ikke har været afsat penge på budgettet centralt fra, har det været op til de enkelte hospitalers Virksomheds-MED (VMU) at beslutte, hvordan det skulle gribes an. Det har medført, at der er store forskelle både mellem de enkelte hospitaler, men også lokalt på de enkelte afdelinger. Enkelte har taget det meget seriøst og har meldt pulje og datoer ud, mens andre blot har konstateret: "at der er ingen penge!"

Dbio's repræsentanter er dog meget opmærksomme på ikke at tabe muligheden for at få del i de penge, vi har betalt via overenskomsterne (cirka 10%).

En stor hjælp til at give et overblik, er de lønregneark, som er udarbejdet af dbio, samtidig med at regionen nu hver måned sender lønoplysninger ud til alle tillidsrepræsentanterne. Samtidig er det også centralt aftalt, at der skal finde en evaluering sted efter et år, så her vil det vise sig, om arbejdsgiverne mener det, når de gerne vil have afsat puljer til lokalløn.

Regionsbestyrelsen har i starten af 2016 revideret lønstrategien, dog uden de store ændringer. Se <http://www.dbio.dk/Regioner/dbio-hovedstaden/lonforhandletlokalt/lonstrategi/Sider/side.aspx>



## Bornholms Hospital (BOH)

” Med økonomaftalen for 2016 blev det besluttet at de enkelte regioner skal igangsætte forsøg, på udvalgte områder, med at udvikle og afprøve nye styrings-og afregningsmodeller, med afsæt i værdibaseret styring. Regionsrådet i Region Hovedstaden har på denne baggrund startet projektet Udviklingshospital Bornholm, pr. 1. februar 2016.

Det vil sige, at vi er udvalgt til at gøre erfaringer med styring efter, hvad der giver værdi for patienten. Dette ser vi som en meget spændende opgave. Vi kan være med til at udfordre det bestående.

Projektet er i sin start, men der er ansat 3 ledelseskonsulenter - 1 for med. afd., 1 for kir. afd. og 1 for Diagnostisk afdeling - plus en projektleder.

Vi har holdt indholdsrigge seminarer i marts 2016 og igen i juni, med bred deltagelse af interessenter, hvor der har været spændende indlæg og gode drøftelser i forhold til projektindhold.

Disse seminarer har bl.a. mundet ud i et udkast til projektgrundlag for udviklingshospital Bornholm, som skal behandles politisk i september.

Her kan vi læse om, hvor der bliver taget fat og det hele er med fokus på at ”patientens situation styrer forløbet”. På alle fronter bliver der fokuseret på ressourceforbrug, forløb, logistik på tværs af sektorer/faggrænser og ikke mindst, patienters og pårørendes kompetencer/ressourcer.

Projektteamet er også kommet frem til, at der er rigtig mange igangværende initiativer på BOH og i Bornholms Regionskommune der skal bygges videre på. Så eksisterende erfaring med patientinddragelse, samarbejde og styring bliver i høj grad draget ind i projektteamets arbejde. Og der bliver tænkt bredt, fra fælles fleksible ambulatorier, fælles ansvar for modtagelse og indlæggelse, bedre rammer for brugerinddragelse og mere diagnostisk understøttelse.

Hver måned har vi et fast punkt på vores VMU, hvor projektlederen orienterer om status på udviklingshospitalet. Vi bliver også opfordret til at komme med ideer og til at ”blande os”. Så selv om der er mange bolde i luften på BOH i denne tid, føler vi, at dette projekt er meget væsentligt. Vi føler, at der er stor opmærksomhed på projektet fra andre hospitaler og vi vil så gerne være med til at spille noget ind, som kan være til hjælp og glæde for patienter og pårørende i hele landet ”

Anne Woxhollt

TR på Centrallaboratoriet

Regionsbestyrelsen har besluttet, at den udover orienteringen fra RMU holder sig orienteret om hvad der sker i de udvalg, der er nedsat af Regionsrådet – fx Sundheds- og Praksisudvalget samt udvalget for Tværsektorielt samarbejde. Ofte er det gennem dagsordnerne til disse møder, at man kan få kendskab til, hvad der rører sig politisk.



# Fremtidens bioanalytiker

"De sundhedsfaglige professionsbacheloruddannelser skal fremover alle have øget fokus på bl.a. tværfaglighed, velfærdsteknologi samt kommunikation og dermed matche fremtidens kompetencebehov i sundhedsvæsenet.

Det første hold studerende på den "ny" bioanalytikeruddannelse starter 1. september 2016.

Væsentligt er det, at den modulopbyggede uddannelse er begravet og at man igen vælger den semesteropbyggede model. Dette betyder bl.a. en halvering af antallet af eksamener på uddannelsen. Den uddannelsesmæssige belastning i klinikken er den samme. Det bliver dog betydeligt mere smidigt at planlægge klinikopholdene, idet hver studerende skal ud i 5 klinikophold mod tidligere 10.

For Bioanalytikeruddannelsen Københavns vedkommende er der et tæt samarbejde mellem skole og klinik omkring arbejdet. Fra klinikens side er der nogle centrale problemstillinger der skal løses i forhold til forrige studieordning; klinikken ønsker bl.a. færre og længere klinikophold, bedre muligheder for efteruddannelse og ingen overlap af studerende fra forskellige semestre på samme tid i klinikken. Dette er imødekommet og arbejdet med den nye studieordning er generelt meget tilfredsstillende for alle parter i regionen. Vi er enige om, at den nye studieordning vil være med til at sikre, at bioanalytikernes kompetencer svarer til efterspørgslen på samme, også efter 2020"

Bettina Friis Olsen

Uddannelseskonsulent i Region Hovedstaden, Center for HR.



## Afslutning

Vil du møde Regionsbestyrelsen og vil du gerne vide mere om bestyrelsens arbejde, så mød op på generalforsamlingen d. 20. september og vær med til at vi får en god debat om fremtidige opgaver. Der skal vælges to nye bestyrelsesmedlemmer, så også her har du mulighed for at få indflydelse og give din mening til kende.

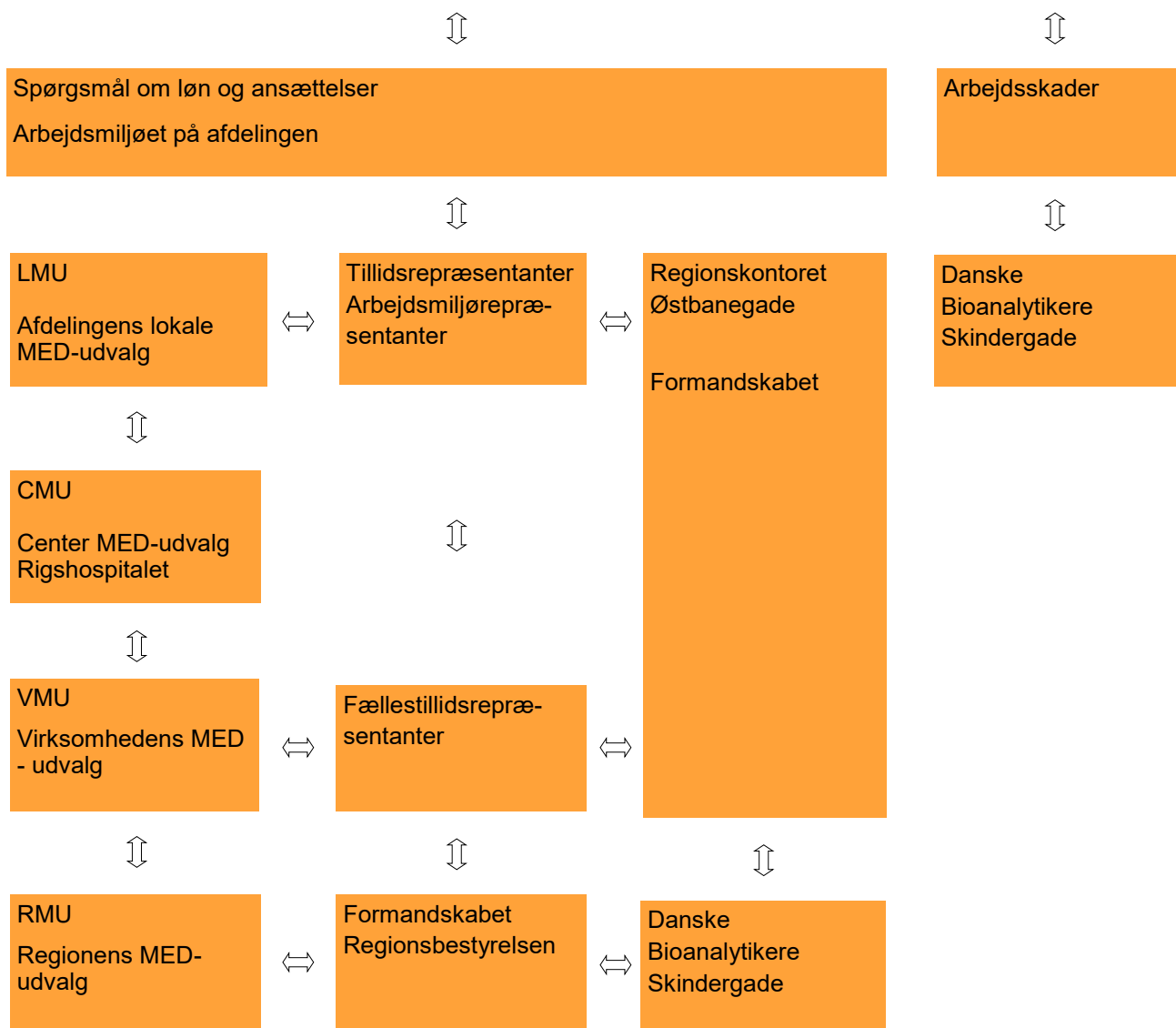
Helle Hein vil holde spændende foredrag om "Primadonnaer".

**"Vi stikker ikke"** så på gensyn til dbio-Hovedstadens generalforsamling d. 20. september 2016.



# Arbejdsgangen i Danske Bioanalytikere og MED-systemet.

## Hvor henvender jeg mig som medlem ?



## Dbios medlemmer

Medlemsstatus Pr. 20.9.2016	Aktiv	Aktiv nedsat	Passiv	Studenter	I alt
Hovedstaden	1690	30	164	0	1916
Midtjylland	1274	29	60	0	1382
Syddanmark	1143	13	48	0	1217
Sjælland	683	6	30	0	732
Nordjylland	483	7	23	0	517
Studenterkreds	0	0	0	0	458

# Jubilæum

Dbio Hovedstaden markerer 25, 40 og 50 års medlemskab af dbio. Dette sker på den årlige generalforsamling, hvor jubilæumsgaven uddeles til alle, der siden sidste generalforsamling har haft dbio-jubilæum.

Medlemskabet regnes fra den sidste indmeldelsesdato. Jubilarerne får besked fra dbio-hovedstaden om jubilæet.

Gaven er den aktuelle "dbio jubilæumsgave" som pt er en skøn uldplaid fra Silkeborg Uldspinderi til 50- og 40 års jubilarene og 25 års gaven er en vandkaraffel fra Georg Jensen.

Dbios logo er broderet på plaiden og graveret på karaffen.

I 2015 / 2016 er der 6 medlemmer der kan fejre sit 50 års dbio-jubilæum, 79 kan fejre 40 års dbio - jubilæum og 38 medlemmer har 25 års dbio - jubilæum.

## Generalforsamling i 2015

40 års jubilarene 2015



Lise Buchardt mangeårigt medlem af regionsbestyrelsen samt kasserer valgte at træde ud af bestyrelsen i 2015

25 års jubilarene 2015

