

Referat af generalforsamling i dbio-Syddanmark, den 12. september 2016.

Regionsformand Hanne Nielsen Bonde bør velkommen til generalforsamlingen i dbio-Syddanmark 2016:

Velkommen til alle medlemmerne og til gæsterne:

Bert Asbild, dbio's landsformand, der jo oprindeligt kommer fra dbio-Syddanmark, og derfor også altid er med til generalforsamlingen her; Katja Wienmann Bramm, der er anden næstformand i dbio-nationalt, som vil fortælle om arbejdsmiljø og andet som der arbejdes med i dbio; Solveig Dein Kjeldgaard, som går og tager billeder. Vi kalder Solveig vores seniorkonsulent. Hun har jo været i dbio-Syddanmark i mange år og selv om hun er bosat i Region-Midt, så har vi fået lov at beholde hende. Så hun går og hjælper os med det praktiske.

Herefter var der nogle praktiske oplysninger, herunder om at generalforsamlingen bliver afviklet først, efterfølgende kommer Helle Glud Binderup fra Fredericia og fortæller hvordan det er at læse kandidat – og efterfølgende en ph.d., når man er bioanalytiker. Det er for at give andre lyst til at gøre det samme – og via Helles oplæg give en fornemmelse af, hvordan det er.

Og så er Katja inviteret – hun har ikke været med så længe, har kun været næstformand i et år; så her er muligheden for at lære hende bedre at kende. Katja vil fortælle om arbejdsmiljø.

Velkommen til generalforsamlingen!

Så er vi klar til første punkt på dagsordenen:

1. Valg af dirigent.

Bestyrelsen vil gerne foreslå Brian Errebo Jensen fra Danske Fysioterapeuter, han blev valgt uden modkandidat.

Brian takkede for valget – og lovede at forsøge at holde tidsplanen så alt det, der er planlagt bliver nået.

Brian konstaterede herefter generalforsamlingen for lovlig. Alle tidsfrister er overholdt og dagsordenen følger reglerne.

Der er et ekstra punkt om suppleringsvalg – det er også efter reglerne. Dette valg kommer senere – der er tre kandidater.

Og så skal der vælges stemmetællere, så valget kan foregå ordentligt. Bestyrelsen foreslår Solveig Dein Kjeldgaard og Susanne Rønn. De blev valgt.

Når aflæggelse af beretning går i gang, er der mulighed for at bede om ordet.

Det vil man få i rækkefølge, dirigenten registrerer det og der vil komme mikrofoner rundt. Man rejser sig, siger navn og arbejdssted – især af hensyn til referatet

Herefter fik Hanne Nielsen Bonde ordet:

2. Beretning om regionsbestyrelsens arbejde i det forløbne år/v. Hanne Nielsen Bonde.

Mundtlig beretning:

Endnu engang velkommen til alle til denne første efterårsgeneralforsamling

Det gik egentlig meget godt med ikke at skulle forberede generalforsamling i foråret. Men da sommeren nærmede sig, skulle der lige findes nogle nye datoer og deadlines i kalenderen til fagbladet, tilmeldinger beretning, opstillinger osv.

Men nu har dirigenten tjekket efter og det ser ud til, at vi er sluppet helskindet gennem første forsøg

Jeg håber alle har læst den skriftlige beretning

Vi lægger et stort arbejde i at få meget med uden at det bliver for langt eller tungt at læse.

Men vi vil jo også gerne fortælle om vores arbejde i bestyrelsen.

Her i den mundtlige beretning vil jeg berøre et par emner, der ikke blev plads til i den skriftlige samt prøve at adressere nogle af de refleksioner, jeg som formand har haft i det forløbne 1½ års tid

Medlemsstatus:

Der tales og skrives meget om fagforeningernes fremtid på et moderne globaliseret arbejdsmarked med fri bevægelighed

Nu har vi jo fået – og med vi mener jeg arbejdsmarkedets parter – forhandlet en lang række vilkår på plads op gennem det 20 århundrede:

Ferie 5+1 uge

Barsel både til far og mor og medmor

Løn

Pension

Barns 1 og 2 sygedag

Omsorgsdage

Seniordage

Ja listen er lang – og er der egentlig mere for fagforeningerne at gøre og kæmpe for og nogen grund til at være medlem

Det er der heldigvis stadig mange bioanalytikere, der synes, og som gerne vil være med i fællesskabet omkring faget og dets udvikling

Bioanalytikere der vil tage del i og ansvar for egne og kollegaers arbejdsvilkår og som vil være med i det fællesskab det giver

Hvis jeg skal nævne et par tal fra vores egen region

- 1.1.2015 var der 1186 medlemmer i dbio-Syddanmark
- 1.09.2016 var der 1216

Ikke nogen stor fremgang, men dog alligevel

Specielt i betragtning af at 56 medlemmer er udmeldt pga. efterløn/pension

Selv om vi altså er flere nu end for knap 2 år siden har der jo også været udmeldelser, og nogle af dem kan det være interessant at dykke ned i

- 4 har meldt sig i en såkaldt "gul" fagforretning
- 10 er kommet i restance
- 8 tilkendegiver økonomi/for dyrt som årsag, altså at de ikke synes vi er pengene værd, eller at de prioriterer noget andet i en stram økonomi
- 3 melder sig ud, fordi de er utilfredse med dbio

Det er i min optik mange - små to procent som vurderer, at fordelene ikke opvejer ulemperne (udgifterne).

Hvad kan vi i dbio gøre for bedre at synliggøre alt det, der arbejdes med, og hvordan finder vi ud af, hvad der evt. skal til for at disse knap to procent vil prioritere fællesskabet. For indrømmet 1558kr./kvartalet er da en slags penge Jo.

- Vi prøver at holde alle opdaterede via hjemmesiden og dertil hørende nyhedsbreve,
- Der bliver brugt Facebook
- Vores repræsentanter holder kontakten til medlemmerne og har dermed mulighed for at bringe ønsker og holdninger frem til dbio både nationalt og lokalt.

Men vi bliver nødt til konstant at overveje, om vi opfylder medlemmernes behov, både de behov de har og dem de måske ikke ved de har

Hvilket får mig til at tale om vores repræsentanters arbejde og vilkår.

Repræsentanternes arbejde og vilkår:

Vi har i den forløbne periode fået mange nye tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Velkommen endnu engang til jer og tak for kampen til jer der er stoppet.

Vi har afholdt introdage på kontoret for 17 af disse nyvalgte. Her lægger vi bl.a. meget vægt på MED- systemet

- Hvad er det for en størrelse
- Hvilke muligheder åbner det for
- Hvad er intentionerne bag MED-systemet
- Hvilke emner kan og skal rejses her
- Osv.

Tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes opgave er bl.a. sammen med ledelserne, at benytte det gode system til at skabe gode, sikre og udviklende arbejdsforhold.

Så det er vigtigt, at de kender det og dets muligheder

Men det stiller også store krav til dem, når de skal agere i feltet mellem medarbejdere og ledelse.

Det giver enkelte steder specielt tillidsrepræsentanterne udfordringer

Medarbejderne mener de tager ledelsens parti, og lederne får ikke den sparring de ønsker og har brug for, hvis fronterne er trukket for hårdt op.

Her kan jeg kun appellere til jer som kollegaer at støtte og hjælpe - specielt de nye, de er ikke fuldbefarne fra første dag - og de erfarne der kan brænde ud.

Så anerkend dem gerne en gang imellem for deres arbejde. De arbejder for jer.

I dbio-Syddanmark gør vi også hvad vi kan for at understøtte arbejdet.

- Vi holder temadage med relevante emner. Ofte nogle emner, som repræsentanterne selv har ønsket.

Så når de er "væk" fra laboratoriet, er det i den gode sags tjeneste, og de er lige så meget på arbejde som de der er tilbage på arbejdspladsen.

Nogle af dem fravælger dbio-møderne i sidste øjeblik og melder afbud, for at lukke huller på arbejdsplanen hjemme på laboratoriet, men så bliver der bare hul i deres egen viden og arbejdsplan. Så det er en kortsigtet løsning

Det stødt stigende arbejdspress på de enkelte arbejdssteder udfordrer også.

Repræsentanterne får flere og flere spørgsmål omkring:

- Arbejdstidsregler
- Beskyttede fridage
- Mængden af overarbejde
- Ferieplanlægning
- Ret til frihed af familiemæssige årsager

Alt sammen ting, der betyder noget for at få hverdagen til at hænge sammen.

Nogle spørgsmål er ofte komplekse, og nogle gange er der ikke helt entydige svar: Altså ja eller nej

I Region Syddanmark kører vi med Værdibaseret ledelse, og det kan indimellem have svære kår i et presset arbejdsmiljø

Men jeg mener stadig, at det er den bedste måde at takle udfordringerne på, og at det er en fordel for medarbejderne

Der må - specielt når man er i et presset miljø - kunne tages særlige hensyn en gang imellem, alle kan få brug for hjælp.

Heldigvis er kollegaer i det store hele gode ved og hjælper hinanden. Der byttes vagter, der tages hensyn, og der sættes pris på det sociale aspekt i at være kollegaer.

Men nogen gange slipper sympatien op og her er repræsentanterne igen i skudlinjen - man er jo repræsentanter for hele gruppen - så hvordan løses problemer til gavn for alle.

Sociale aspekter:

Fastholdelse af sygemeldte sårbare kollegaer er i min optik mere og mere essentiel. Det er absolut ikke en fest at falde ud af arbejdsmarkedet.

Der kommer større og større huller i Sikkerhedsnettet i Danmark

Vi hører konstant om ældrebyrde, velfærdsstaten under pres: "Hængekøjen" altså at der er for få til at brødføde dem der er uden for arbejdsmarkedet på den ene eller anden måde

Selv om regeringens 2025 plan ikke er vedtaget så er der nogle takter i den der, giver anledning til bekymring:

- Takststigningen på overførselsindkomster ønskes bremsset; uden at blive alt for teknisk betyder det at købekraften udhules i forhold til lønindtægter
- Pensionsalderen øges med ½ år
- Seniorjobordningen, med løn på overenskomstmæssige vilkår, til de der har indbetalt til efterløn og som har opbrugt dagpengeretten, og samtidig har højst fem år til efterlønsalderen, tænkes nu aflønnet med dagpengesats
- En måneds karens til dementenderne før de kan få dagpenge, noget det faktisk er betalt for en gang.
- Revalideringsordningen tænkes fjernet, og i stedet skal man i ressourceforløb på en ydelse svarende til kontanthjælp

Arbejdet i vores pensionskasse, PKA:

Det bringer mig så direkte videre til at fortælle om et forslag fra jeres årvågne næstformand Jesper Rønn som nu er sendt videre til PKA's bestyrelse

Nemlig:

Kan vi i pensionssystemet tage hånd om de medarbejdere der kommer i måske meget lange ressourceforløb med en drastisk indtægtsnedgang til følge?

Skal vi? Er det arbejdsmarkedspensionernes opgave at lappe hullerne i sikkerhedsnettet

Vi kom for sent til at det kunne komme med på PKA's generalforsamling i år, men bestyrelsen i PKA vil arbejde videre med problematikken, så et forslag til vedtægtsændringer kan blive kvalificeret

Region Syddanmark:

Økonomisk trange kår har vi også haft i Region Syddanmark i de sidste år

Skuffen blev trukket ud og sparekataloget blev sat i spil

Dbio-Syddanmark afgav et høringssvar der beskrev serviceforringelserne for borgere i Tønder og omegn hvis blodprøvetagningsstedet og laboratoriet blev lukket, samt vigtigheden af at sikre at der alle steder i regionen bevares attraktive arbejdspladser og lige adgang til sundhed for alle.

Vi slap desværre ikke helt uskadt igennem spareplanen, idet vi mistede en kollega på klinisk Genetisk afdeling i Vejle.

Derudover blev de genetiske assistenter, hvoraf den ene er bioanalytiker, rent ledelsesmæssigt overført til Genetisk afdeling på OUH.

Det har da givet anledning til nogle interessante problemstillinger:

- Hvilken arbejdsmiljøgruppe hører de under
- Hvor skal de til MUS-samtale
- Hvordan får de medindflydelse og medbestemmelse
- Osv. osv.

Men vi arbejder os stille og roligt frem til løsninger.

Og løsninger er vigtige, nogle gange - faktisk i de fleste tilfælde - kommer de ved gode dialoger.

Andre gange: Haben Wir anderen Methoden

Dem måtte vi have gang i da samarbejdsvanskeligheder og arbejdsmiljøproblemer på Sydvestjysk Sygehus i foråret og sommeren 2015 kulminerede

Her gik der et stort samarbejde i gang organisationerne imellem, både sundhedskartellet og Lo organisationerne, og sammen med personalerepræsentanterne kom vi nogenlunde helskindet igennem

Direktionen? Tja det er en anden sag, den er i hvert fald blevet skiftet ud og samarbejdet og arbejdsmiljøet er stille og roligt på vej tilbage i god eller i hvert fald bedre gænge.

Men i den slags sager lider tilliden jo altid et knæk og det skal vi på begge sider til at arbejde med

FællesMedUdvalgets medarbejderside på sygehuset har gjort et stort stykke arbejde og gør det stadig, så vi er fortrøstningsfulde.

Desværre er en af Sydvestjysk Sygehus' gamle direktions beslutninger ikke taget af bordet og nu går der inden så længe et projekt i gang med at flytte blodprøvetagningen fra bioanalytikerne til afdelingernes faste personale.

Og på sygehuset i Grindsted er opgaven allerede flyttet til sygeplejerskerne i aften og nattevagterne og en stor del af prøverne køres til Esbjerg til analyse.

Bioanalytikerne har været med i oplæringen og heldigvis hører vi at sygeplejerskerne, der absolut ikke er begejstrede for opgaven, er glade for hjælpen og siger de bliver vel modtaget når de spørger om hjælp.

Så det ry vi har for at være skrappe og sure passer altså ikke.

Desværre er det igennem de sidste år gået den anden vej med Region Syddanmarks ry og rygte.

Det har været en turbulent tid, der har tæret på medarbejdernes tillid til deres arbejdsgiver.

- Hele sagen omkring Carl Holsts exit og den kølvandsstribede af mistanke og anklager der fulgte.
- Udsiftningen af koncernledelsen i Regionen, og deraf følgende fratrædelsesordninger, der kom til debat
- Tv-2's afsløringer af overlægers kritisable brug af forskningsmidler.
- Bios-sagen som stadig spøger.
- Sidste skud på stammen - nemlig Rigsrevisionens rapport om chefers løn- og ansættelsesvilkår, og om hvorvidt interne kontroller for nyansættelser i regionshuset understøtter, at medarbejderen får korrekt løn, og foretages i

overensstemmelse med reglerne på området - faldt desværre heller ikke særlig heldigt ud.

På en eller anden måde er det lykkedes os i Region Syddanmark at gå fra at være den gode dreng i klassen til at være tæt på at blive sat udenfor døren.

Der blev over en kort periode afdækket en noget speciel ledelseskultur i regionen, men forhåbentlig er vi på rette vej nu, både i hovedudvalget og på medudvalgene ned gennem systemet har jeres medarbejderrepræsentanter gjort et stort stykke arbejde for at søge svar og udtrykke bekymringer hele vejen igennem.

Mængden af sager har denne gang været lidt for voldsom. Som jeg startede afsnittet med at sige er der noget tillid der skal genoprettes - en overgang var man noget utilbøjelig til at sige at man kom fra Region Syddanmark.

Arbejdet i dbio og dbio-Syddanmark:

Men i dbio-Syddanmark lader vi os ikke sådan gå på..

Vi arbejder lystigt videre frem mod de overenskomstforhandlinger der går i gang i efteråret 2017

Med temadage og medlemsarrangementer, hvor det næste kommer allerede her i januar måned – vores store jubilæumsarrangement, og vi hjælper repræsentanterne i deres daglige arbejde

Vi holder fast i kongresbeslutninger fra 2015 og implementerer dem lokalt hos os

Vi prøver at gøre vores indflydelse gældende og gøre opmærksom på bioanalytikerfagets muligheder og kvaliteter.

Det Nære Sundhedsvæsen kører i øjeblikket som et stort tema, og det ville være fint, hvis de efterhånden opdagede at bioanalytikerne kan bidrage her. Vi har jo heldigvis vores projekt med Køgebussen, som har været i fagbladet, og

som vi kan bruge. Fredericia kommune har for nylig sagt pænt tak for materialet om Køgebussen, så det vil blive brugt som en mulighed for at blive inviteret til et møde med kommunen om sagen.

Så med de ord vil jeg afslutte den mundtlige beretning og jeg håber, vi har levet op til jeres forventninger.

Dirigenten lagde herefter op til debat om både den mundtlige og den skriftlige beretning. Ordet er frit:

Debat:

Om medlemsfastholdelse/-flugt:

Heidi Jørgensen, KIA, OUH, har været ude for medlemmer, der har meldt sig ud af dbio og ind i en af de gule fagforeninger. Det er svært at finde argumenter for at holde dem i dbio, når de kan få den gule fagforening men ind som forhandlingspart. Det er rigtig svært som repræsentant at forholde sig til.

Et andet aspekt er at nogle har brug for at melde sig ud af økonomiske problemer. Medlemmer der er gået på deltidsefterløn kan ikke blive i dbio på et lavere kontingent – og har derfor meldt sig ud, fordi der ikke er en ordning i dbio, der gør, at man kan være medlem på en form for nedsat kontingent i forbindelse med delefterløn. Det er rigtig trist, for det er ofte medlemmer, der har været med i rigtig mange år.

Hanne Nielsen Bonde: Det er lidt en overraskelse, hvor stor adgang de der fagforretninger har til at være med ved forhandlinger. Det bliver "spændende" at finde ud af, hvor stor reel hjælp disse fagforretninger kan give, hvis sagen spidser til og der skal forhandles reelt om overenskomststof. Hanne har kendskab til et tilfælde, hvor den pågældende fagforretning alligevel ikke kunne komme, fordi indkaldelsen kom med for kort varsel – og så kunne de ikke komme. Det sker ikke i dbio – vi sender ingen afsted til en tjenstlig samtale uden at være der, vi har altid tid. Hvis der i en given situation er ønske om at ændre datoen, kan vi næsten altid forhandle os frem til det – ellers aflyser vi andet planlagt, for at være der for medlemmets skyld.

Så det bliver spændende at se, om medlemmerne af fagforretningerne får det, som de regner med, hvis en sag når så langt.

Men det er lidt trist at se, at vi ikke kan fastholde dem – vi har jo også det faglige fællesskab, som betyder noget for mange af os.

Bert Asbild, dbio: Det har altid været sådan, at enhver kunne få en hvilken som helst bisidder med til en forhandling: Et familiemedlem, tillidsrepræsentanten, en advokat. Men der, hvor de gule fagforretninger ikke kan være med, det er hvis der kommer et retsligt efterspil; de har ingen adgang til en faglig voldgift, så på den måde, vil de ikke kunne være til nogen hjælp. Det er kun som bisiddere, at de kan spille en rolle.

Hanne Nielsen Bonde. Det kunne være rart at vide, hvilke argumenter jeres kolleger bruger i forbindelse med en indmeldelse i en gul fagforretning. For som nævnt, kan også fagforretningerne være med rigtig langt. Men vi skal have indsamlet erfaringer på området, så meld gerne ind, hvis I hører noget om det.

Mht. fagforretningernes metoder, kan de nogle gange være lidt voldsomme, og have en mere forretningsmæssig tilgang til tingene, hvor vi jo altid er klar til forhandling om sagerne. Så på et tidspunkt kan det måske vise sig, at de ikke når så langt. Når de først er kommet til at det skal være en opsigelse, er der kun en vej at gå for dem. Her kan vi andre begære forhandlinger, hvor vi finder en fælles løsning på sagerne i langt de fleste tilfælde, og det er noget af det, som vi i dbio er gode til.

Den mulighed for ekstra forhandling har fagforretningerne ikke, og spørgsmålet er også om medlemmet så skal betale mere, hvis sagen kommer så langt; det er svært at se, hvad det reelt er, som medlemmerne af fagforretningerne betaler for. Skal de betale ekstra for ekstra ydelser, hvis sagen kommer derud, hvor det virkelig gælder? Hvis de får en erstatning, får de så lov til at beholde det hele? Der er rigtig mange ting i det, og det er svært at få viden om. Men hører I noget derude, så vil vi i dbio-Syddanmark rigtig gerne have disse oplysninger, så vi kan komme tættere på det, som vi er oppe imod.

Det de går glip af er jo også den faglige del, de faglige kurser, det at være en del af et fag, og fagets udvikling fremadrettet.

Helle Binderup, KIBA, Kolding: Er der ikke nogen i Region Midt, der har været ude i den store sparerunde, der har nogle erfaringer, som man kunne tage med?

Hanne Nilesen Bonde: Det er ikke noget der er kendt. Men det er da noget som der skal snakkes om i regionsformandskredsen. Men det ene eksempel,

hvor de (fagforretningen) ikke stiller op med en bisidder, fordi der ikke er tid; det er jo skræmmende! Det skal man bare have tid til!

Helle Binderup, KIBA, Kolding: Det er måske mere et storbyfænomen, vi er nok lidt mere trofaste ude "på landet". Så måske er der erfaringer fra Aarhus eller København.

Tine Mikkelsen, KBA, SVS: Har hørt argumenter om at der ikke er råd til at være medlem af dbio, men også at fagforeningen ikke gør nok for den enkelte. Og det sidste argument kan vi ikke lide, for så tyder det jo på, at sammenholdet er ved at smuldre. Er det muligt at dbio gør sig mere synlig i forhold til arbejdsopgaver? Men også i dagligdagen inde på arbejdspladsen?

Hanne Nielsen Bonde: Ja, det er jo netop det: Man kan jo have to holdninger til det medlem, der mener at dbio ikke gør nok, nemlig: For det første, at så kører tingene nok fornuftigt, hvis du ikke har brug for dbio. For det andet at dbio ikke kommer nok ud på arbejdspladserne, kommer ud og holder medlemsmøder, som det, der har været i Esbjerg. Men er folk interesserede i at blive efter arbejdstid for at høre om dbio?

Vi har lige taget en beslutning – i regionsbestyrelsen – at nu skal der altså gang i de faglige aftenarrangementer igen, Det har ligget stille i alt for lang tid.

Så der er uddelegeret til diverse personer, så der bliver mindst tre arrangementer i 2017, hvor dbio-Syddanmark står for at arrangere det, giver en sandwich til deltagerne og et par flasker rødvin til faglige oplægsholdere. På den måde håber vi, at vi kan få lidt fagligt fællesskab i gang.

Udfordringer på arbejdspladserne/rettigheder i forhold til pligt:

Tine Mikkelsen, KBA, SVS: Meget af det, der er problemet, er alle strukturændringerne, hvor bl.a. afløserne bliver behandlet dårligt. Mange er vikarer i tre måneder ad gangen, og får det kun forlænget indtil de efter reglerne skal fastansættes. Så kommer de hjem og gå i en periode, hvorefter de får et nyt vikariat. Sådan kan det køre i flere år for nogle af dem.

Hanne Nielsen Bonde: Det er vigtigt at vi i dbio får viden om den slags episoder, og hvis vi hører om det, gør vi også noget ved det. Men det handler jo om at få den viden, for at vi kan handle. Men nogle gange er de pågældende personer i så pressede situationer, at de er bange for at inddrage fagforeningen – for bliver de så ansat igen?

Vi skal have den onde cirkel brudt, for det er jo ikke i orden at have folk

gående som en slags daglejere på den måde.
Men vi kan kun gøre noget ved det, hvis vi hører om det!

Helene, KBA, SVS: I bussen til generalforsamlingen gik snakken om de stramninger, der har været i løbet af de seneste fem år. Tidligere havde vi ikke behov for at sætte os ind i vores rettigheder, og det mangler vi rigtig meget. Måske kunne man bruge en bagside i fagbladet til at oplyse om og gennemgå regler og rettigheder. Det kunne hjælpe og styrke os, når vi står overfor vores leder, der tit kommer og vil have os til at tage ekstra vagter. Og vi ved ikke, hvornår vi har ret til at sige nej! Det kunne både bruges på fyraftensmøder og skabe dialog via fagbladet – og synlighed! På den måde kommer dbio pludselig på banen igen.

Hanne Nielsen Bonde: Den er købt, god ide. Og det hænger jo også godt sammen med noget af det, der er nævnt tidligere.

Jeg plejer at sige til repræsentanterne at de skal vægte MED-aftalen og holde øje med at den bliver overholdt, for overenskomsten, ja den bliver jo overholdt. Det er nu desværre blevet sådan, at selv overenskomsten ikke altid bliver fulgt.

Helene, KBA, SVS: Der er meget brug for viden om det – for eksempel i forbindelse med pålæg af ekstra vagter – hvordan er reglerne? Det giver utryghed ikke at kende sine rettigheder.

Jesper Rønn, bestyrelsen: Det kan godt være at man føler sig dårlig behandlet af sin ledelse, der er jo rigtig mange regler, der skal overholdes. Men hvis vi, som tillidsvalgte ikke får noget at vide om det, så er det svært at reagere. En anden ting er, at i mange af de tilfælde, hvis arbejdstidsreglerne bliver overtrådt, så er det faktisk indbyrdes byt mellem kolleger. Men Jesper anerkender at det er et stort problem med de pålæg af ekstra vagter, og der er svært at stå fast på at nægte en tjeneste. Arbejdsgiveren har faktisk rigtig store rettigheder, bare de betaler for det. Og det er et problem.

Helene, KBA, SVS: Problemet er jo lidt det, at når ledelsen står og vil have en til at gøre noget ekstra, og man så ikke kender sine rettigheder, så er det nemmest at sige ja. Efterfølgende får man så at vide, at du jo selv har sagt ja til det. Så får vi for det første ikke de der penge, der måske skulle have fulgt med, men vi melder heller ikke op til TR, fordi vi jo ikke kender vores rettigheder, eller ved, hvornår der har været brud på dem. Og vi oplever, at lederen siger om du ikke bare selv kan tage den for at hjælpe kollegerne – og så sparer de jo pengene!

Jesper, bestyrelsen: Det der med indbyrdes aftaler, som jeg nævnte før, er jo en anden situation. Og har ikke noget med det at gøre som du påpeger.

Det som du snakker om, det skal vi til livs. Vi skal hverken overtræde arbejdstidsregler eller overenskomst, fordi der står en leder og siger at det her skal du gøre for dine kollegers skyld. Det vil vi ikke acceptere, men vi skal vide noget om det, for at kunne agere på det. Og det gælder både i bestyrelsen og i fællestillidsrepræsentantkredsen, hvor vi bruger hinanden rigtig meget.

Brian (dirigenten) gjorde opmærksom på, at debatten jo også gælder den skriftlige beretning. Måske har nogle fra bestyrelsen en kommentar?

Tiltag i pensionskassen (PKA)

Jesper, bestyrelsen: En kommentar til Hannes ord i den mundtlige beretning om de medlemmer der "falder mellem to stole" i forbindelse med sygdom og afskedigelse:

Vores pensionskasse afsætter rigtig mange penge til førtidspension, der er bare ingen de får dem! Vores tanker var så at man kunne bruge nogle af de penge til at redde de medlemmer, der kommer i klemme i ressourceforløb til kontanthjælpslignende ydelse på 6 – 8.000 Kr.

I et ressourceforløb – der nemt kan vare op til 5 år, bliver man aflønnet af kommunen, og efter forløbet bliver der taget stilling til, hvordan fremtiden skal se ud rent arbejdsmæssigt.

Det er det, det handler om, altså de samme penge, der bare bliver brugt et sted, hvor de kan gøre gavn. Det man kan spørge sig selv om, er om det virkelig er en pensionskasses opgave at gå ind og lappe på den slags mærkelige regler, som ligger i den nye førtidspensionslov.

Den sidste ting i det er, at hver en krone, der udbetales fra pensionskassen bliver modregnet i ressourceforløbsydelsen. Men det er noget der skal til debat, hvordan vi gør det. Der er mange andre pensionskasser der har den forsikring, der hedder tab af erhvervsevne, så det er det, vi snakker om.

Uddannelsesudvalgene:

Hanne Nielsen Bonde: Her 1. september er de nye studerende startet, og planerne blev færdige i sidste øjeblik. Det bliver spændende at se det fungere, og det har været et kæmpe arbejde. Det startede sidste efterår med at se på en ny måde at uddanne bioanalytikere på. Efterfølgende har skolerne så arbejdet med det. Det spændende i arbejdet har også været pludselig at få indsigt i, hvad det vil sige at uddanne en bioanalytiker. Vi håber de nye studerende får glæde af det – og at den nye semesterordning bliver mindre stressende, med færre eksamener. Nu dukker de første studieordninger op,

semesterplanerne bliver rullet ud lige op de enkelte semestres start. Det er et stort arbejde der bliver gjort ude på skolerne. Det bliver spændende at følge.

Vidensdeling om ret og pligt. Det nye arbejdstidsplanlægningssystem:

Helle Sørensen, KIBA, Kolding & Fredericia: Med hensyn til TR og viden om overenskomst. En ide: Der er i Kolding lavet et nyhedsbrev om forskelligt – og det er AMiR og TR, der laver nyhedsbrevet, og er en måde at synliggøre dbio. Det var et forslag.

Dinah, bestyrelsen: Hanne har mulighed for at sende nyhedsbreve til jer alle via medlemssystemet – det er noget hun gør meget nødt til, fordi I ikke skal føle jer "spammet" af dbio. Men måske kunne sådan et nyhedsbrev bruges til sådan noget om rettigheder, kend dine pligter, og så på den måde komme ud til alle medlemmer. Ville det være helt forfærdeligt, hvis dbio-Syddanmark sendte et nyhedsbrev ud, for eksempel en gang i kvartalet? Nej! Så det var en mulighed.

Hanne Nielsen Bonde: Nej, man skal jo ikke sende mail til folk, der ikke har bedt om det, men det kan jo i virkeligheden godt være at det var en god ide? For så kan den enkelte jo skrive tilbage og brokke sig over det, hvis det bliver for meget.

Vi kan godt prøve.

Herefter blev nyhedsbrevet fra KIBA vist på projektoren – det er rigtig flot.

Helene, KBA, SVS: Det ville for hende være bedst, hvis det kommer ud på arbejdspladsen, hænger på opslagstavlen og bliver drøftet kollegerne imellem. Det er via dialogen, det giver noget.

Måske kunne det være et nyhedsbrev, der kan hentes via hjemmesiden. Det er dialogen, der skal til.

Helene, KBA, SVS. Hvad er dbio's holdning til det kommende vagtsystem, hvad er rettighederne i den situation? Det der med kun at kende arbejdsplanen fire uger frem – det er slavelignende! Hvis man arbejder i tidsrummet 7 – 17 på hverdage, ved man i hvert fald at man har fri i weekenden, men sådan er det ikke, når man arbejder 24/7. Når man kun kender sin arbejdsplan i en begrænset periode, og bliver pålagt ekstra vagter, så kan det være rigtig svært at få et familie-og privatliv til at fungere.

Det kunne være rart at kende sin arbejdsplan lidt længere frem – også når man skal have nattevagter – og i det hele taget, at man ved lidt mere om sin arbejdsplan og regler og rettigheder. Det system, der kommer, skaber

bekymring. Det kan godt være at nogle vil synes at det bliver mere retfærdigt, når nu alle får lige mange vagter, men det virker som om den enkeltes frihed bliver sat lidt billigt til salg.

Hanne Nielsen Bonde: Selvfølgelig kan vi ikke gøre noget ved, det har arbejdsgiveren jo indkøbt. Men i virkeligheden handler det vel om de fire uger – det er for kort tid at kende arbejdsplanen. Førhen var det ikke noget problem, for da fik man den hele og halve år ad gangen. Men det gør men ikke længere. Så nu er vi nået dertil, at det mange steder kun er fire uger frem den enkelte kender sin arbejdsplan, og så er fire uger kort tid. Hvad ville en forlængelse af de fire uger koste ved overenskomstbordet, Bert?

Bert, dbio: Hvordan mon normperioden så udregnes? Det må da være en udfordring! Arbejdstid er fire uger i forvejen, hovedferien er tre måneder, men det vil blive taget med videre i tematiseringen af overenskomstforhandlingerne.

Det lyder besværligt, får man det så at vide fire uger frem en dag ad gangen? Mon ikke det kunne tages op i Hovedudvalget, der jo skal arbejde med alt relateret til de ansattes arbejdsforhold.

Jesper, bestyrelsen (Og Hovedudvalget): Det kommer med på hovedudvalgsmødet.

Selv om man har et fint system, er der jo ikke noget, der forhindrer at man ruller arbejdsplanen ud over en længere periode. Via dialog på arbejdspladsen, burde man kunne finde frem til en ordentlig måde at gøre tingene på. Måske sådan, at men er sikker på frihedsperioderne, og så de enkelte vagter bliver plottet ind på arbejdsdagene med de fire ugers varsel. Det er jo umuligt at planlægge noget, hvis man kun kender fridagene fire uger frem i tiden.

Prøv – via repræsentanterne – at gå i dialog med ledelsen om, hvordan gør vi hos os, så det fungerer for den enkelte. Systemet er jo udtænkt af nogle som mener at det er rigtig godt og at der via systemet kan spares nogle penge, men det påvirker arbejdsmiljøet og giver frustrationer på arbejdspladserne. Det skal nok komme med i Hovedudvalget.

Dorthe, nuklearmedicinsk afdeling, Vejle: Vi har ingen vagter, men selvfølgelig et rul. Det lyder som om problemet i Esbjerg er en blanding af rul og ekstra vagter. Dorthe er leder.

Helene, KBA, SVS: Måske kommer problematikken med vagterne ud på flere afdelinger. GAM-systemet, som det hedder, bliver rullet ud – i hvert fald i Esbjerg og skal køre om et år. Og det vil det vel også gøre på resten af sygehusene?

Hanne Nielsen Bonde: Det handler i virkeligheden om, at der nu er nogle arbejdspladser, der hverken har rul eller arbejdsplan. Det vil sige, at man ikke

engang kan regne med, at man for eksempel arbejder søndag i de lige uger. Og så er det, at det bliver svært. For ellers har du jo ret, Dorthe.

Det system, der hedder "Min TID" gav den enkelte indflydelse under nogle givne rammer, og det var en god måde at planlægge på. Der arbejdes med det – især i FTR-kredsen, som er ude på arbejdspladserne.

Ulrik Pedersen, KBA, Svendborg: I Svendborg bruger man netop Min TID – og var meget skeptiske, da det blev indført. Men via dialog med ledelsen fik man det rettet til, så det tilgodeså den enkelte. Det nye system kan vel også "bøjes" så det ikke bliver så forfærdeligt. Det bliver spændende at se mulighederne i det nye system.

Godkendelse af beretningerne:

Den skriftlige og den mundtlige beretning var herefter godkendt.

3. Aflæggelse af regnskab.

Så fik Hanne Nielsen Bonde ordet til aflæggelse af regnskab:

Vi er kommet godt igennem – ligesom vi plejer:

Regnskabet er jo for 2015 – og virker lidt gammelt – men det er jo sådan det må være, nu hvor generalforsamlingen er flyttet til efteråret.

Der er givet 1.411.393 Kr. i rådighedsbeløb, der er brugt 273.327 Kr. til møder, personaleomkostninger dækker løn og frikøb fra arbejdspladser; den er steget i forhold til 2014 fordi der nu er flere, der får frikøb. Tidligere gik FTR til møderne uden at sygehusene blev kompenseret, sådan er det ikke længere, og det er forklaringen på stigningen. Huslejen for de dejlige lokaler på Lumbyvej i Odense er lav, kun 37.372 Kr./året, Så er der administrationsomkostninger: telefon, EDB og almindelige administration på 83.873 Kr. Så alt i alt er der brugt 1.321.902 Kr. Så overskuddet på 89.491 blev så sendt retur til foreningen. Det er vi godt tilfredse med – fint at vi ikke bruger flere penge end vi har, og alligevel kan vi foretage os det, vi skal og vil.

Mødeaktiviteterne dækker bestyrelsesmøder, generalforsamling og medlemsmøder – og det er jo medlemsmøder der er dyrest – men vi synes at der har været godt indtil nu. Vi er druknet lidt i vores succes i forhold til det store medlemsarrangement, som vi har holdt en gang om året. Der er stor tilslutning til det – men det giver også nogle udfordringer, fordi de mange

mennesker så bruger lang tid på blandt andet at stå i kø for at få noget at spise. Vi har besluttet at holde et arrangement mere – vores jubilæumsarrangement der er rykket til 11. januar 2017. Vi har holdt det i 10 år og synes det er passende at finde vi på noget nyt nu.

Vi giver tilskud til faglige arrangementer – det kan blandt andet bruges til medlemsmøder ude på arbejdspladserne – og vi har givet til faglige kongresser. Repræsentanterne har også holdt møder – og det lave beløb for arbejdsmiljørepræsentanterne skyldes at vi har været nødt til at aflyse et møde på grund af ringe tilslutning.

Det kommer et møde om psykisk arbejdsmiljø, den 10. oktober, og her er der god tilslutning fra begge repræsentantgrupper og vi håber også at der kommer nogle af lederne. Formanden har fået løn, og der er honorar til næstformanden og til web-redaktøren, der arbejder med hjemmesiden. Der er øvrige personaleomkostninger og transport (der bliver brugt en del på transport i vores store region), og der er brugt noget på uddannelse.

Der er ikke noget budget, der kan fremlægges, men det bliver der naturligvis udarbejdet.

Godkendelse af regnskabet:

Regnskabet blev efterfølgende enstemmigt godkendt.

4. Indkomne forslag.

Ingen indkomne forslag.

5. Suppleringsvalg til regionsbestyrelsen.

Kandidaterne:

Marianne Krarup

Jeanette Foged Lindegaard

Pia Winther Andreassen

De tre kandidater har præsenteret sig skriftligt – alle deltagerne i generalforsamlingen har fået en stemmeseddel.

Kandidaterne rejste sig op hver især.

Afstemningen gik i gang efter at kandidaternes præsentation på hjemmesiden blev vist. Stemmetællerne indsamlede stemmesedlerne.

Hanne Nielsen Bonde fik så ordet og præsenterede bestyrelsen. Find dem i øvrigt på hjemmesiden. Brug dem gerne, kom med gode ideer til emner, der skal arbejdes med, eller oplægsholdere til faglige arrangementer.

Hanne Nielsen Bonde takkede deltagerne for den engagerede debat og fortalte lidt praktisk om resten af aftenen.

Hanne udtrykte håb om at medlemmerne er tilfredse med arbejdet i bestyrelsen og lovede at tage de gode ideer med tilbage og arbejde videre med dem. I dbio-Syddanmark vil vi gøre, hvad vi kan for at få sat fokus på arbejdstidsregler og holde skarpt øje med det nye arbejdstidsplanlægningssystem.

Generalforsamlingen blev suspenderet i 10 minutter mens stemmerne blev talt op.

Generalforsamlingen blev herefter genoptaget.

Stemmerne blev afgivet sådan:

Marianne Krarup: 11 stemmer

Jeanette Foged Lindegaard: 15 stemmer

Pia Winther Andreassen: 53 stemmer

4 blanke stemmesedler

Resultatet af afstemningen

Pia Winther Andreassen var hermed valgt, tillykke med valget.

Afslutning på generalforsamlingen:

Brian takkede for god ro og orden.

Hanne takkede Brian for hjælpen – og generalforsamlingen var dermed afsluttet.