

dbio hovedstaden



*Tag din kollega med og kom til generalforsamling
Tirsdag d. 10. marts 2015 kl 16.30 på Herlev Hospital,
Store Auditorium.*

*Som optakt til generalforsamlingen har vi inviteret udvik-
lingskonsulent på Hvidovre Hospital Elin Drevsholt til at
holde et oplæg om:*

En hverdag fuld af forandringer - hvordan agerer vi ?

INDHOLDSFORTEGNELSE

Struktur	3
Besparelser	3
Hospitalssammenlægninger	3
Omorganisering af de biokemiske prøver	3
Jobbet som TR på en arbejdsplads, der skal nedlægges /v Vivian Caspersen	4
Cowirapporten om behovet for velfærdsuddannede	5
Hospitals - og psykiatriplan 2020	5
Den borgernære bioanalytiker	5
Regionspolitik	6
Fremtidens fagforening	7
Faggrupper i dbio	7
Diskussionsemner i dbios hovedbestyrelse	8
Highlights fra RB	8
Dbio– Hovedstadens udvalg	9
Tillidsrepræsentanter og FTR	9
Arbejds miljørepræsentanter	10
Ledere og undervisere	10
Praksisbioanalytikere	10
Afdelingsbioanalytikere	11
TR-og AMIR-udvalgets medlemmer	11
Leder- og underviserudvalgets medlemmer	11
Regionskontorets opgaver	12
Uddannelsesrådet Metropol	14
Hjemmesiden	14
Medlemsarrangementer	14
Dbios medlemmer	15
Fakta om medlemmerne	15
Jubilarer	16
Regler for tildeling af jubilæumsgaver	16
Regionsbestyrelsen	17

STRUKTUR

Besparelser

Det er ikke kedeligt at være ansat i sundhedssektoren. Forandringens vinde blæser ustandseligt.

Hen over sommeren blev det klart, at der skulle ske ret store besparelser i regionen for, at budgettet for 2015 kunne holde. Regionens udmelding var, at der alene på lønbudgettet skulle ske besparelser for omkring 329 mio. kr. Det kom til at betyde en reduktion på

i alt 688 fuldtidsstillinger.

For bioanalytikerne i regionen svarede det til, at der i alt forsvandt 13 stillinger. 5 bioanalytikere blev i første omgang søgt omplaceret og senere varslet opsagt, og yderligere 8 stillinger blev nedlagt. De afskedigede kom fra Gentofte, Bispebjerg og Hvidovre Hospitaler.

Hospitalssammenlægninger

Politikerne i regionen kom med en yderligere overraskelse, da de sent i september besluttede, at der skulle ske en ledelsesmæssig sammenlægning af Rigshospitalet og Glostrup Hospital samt af Herlev Hospital og Gentofte Hospital.

Der er ansat nye hospitalsdirektører, der starter den 01.01.2015. Hvorledes, denne

nye struktur vil påvirke laboratorieområdet, vides endnu ikke.

Der er for begge de nye sammenlagte hospitaler nedsat et midlertidigt fusions-MED, der skal tage sig af hele fusionsprocessen. Vores fællestillidsrepræsentanter fra både Rigshospitalet, Glostrup, Herlev og Gentofte Hospitaler har plads i disse fusions-MED.

Omorganisering af de biokemiske prøver

I budgetaftalen nævnes der også en omlægning af de biokemiske laboratoriefunktioner, hvor RHEL, Region Hovedstadens Elektive Laboratorium, skal nedlægges, og funktionerne skal overflyttes til laboratorierne på hospitalerne. Hele omorganiseringen skal være afsluttet med udgangen af 2015.

Der har meget længe været gang i en analyse af det biokemiske område. Konsulentfirmaet COWI har tidligere udarbejdet en rapport med forskellige scenarier til fremtidig organisering af de biokemiske prøver i forhold til ambulante patienter herunder betjeningen af praksissektoren.

I foråret udarbejdede Center for Sundhed, hvorunder RHEL hører, et notat med en nedsat styregruppes anbefalinger. Det fremgår

blandt andet af notatet, at man ønsker 2 regionale funktioner. En servicefunktion, der skal tage sig af prøvetagning i hjemmet, afhentning af prøver med mere samt en kvalitetsorganisation, der skal sikre ensartethed, vurdere praksissektorens brug af laboratorieydelse og lignende. Styregruppen peger på en decentralisering af praksisprøverne, der betyder en fordeling svarende til de enkelte hospitalers optageområde.

På den baggrund fik vi midt i marts et møde i stand med koncerndirektør Morten Rand og vicedirektør i Center for Sundhed, Else Hjortso. På mødet kom det frem, at man ønsker en struktur hvor IT-systemerne kan tale sammen, at borgeren selv skal kunne bestemme, hvor prøven skal tages og, at der skal være ensartethed i de "pakker", de praktiserende læger

tager. Vi fremførte ved den lejlighed endnu engang vores ønske om at blive medinddraget i processen.

For at være så godt rustet som muligt inviterede vi sidst i maj de laboratoriefaglige konsulenter fra RHEL, Hillerød, Bispebjerg og Bornholms Hospitaler til et møde. Det er de laboratoriefaglige konsulenter, der har kontakten med almen praksis og blandt andet varetager kvalitetssikring af prøver og oplæring af praksispersonalet.

I september måned gør politikerne nedlæggelsen af RHEL til en del af budgetaftalen for 2015. Man har beregnet, at det vil kunne give en besparelse på 40 millioner kr. årligt.

Det hele går så stærkt, at de berørte MED-udvalg kun får ganske få dages frist til at komme med deres bemærkninger og input til den foreslåede organisationsændring.

dbio-Hovedstaden fremsender også et brev til regionen, hvor vi anker over den måde, processen er kørt på, og efterfølgende rykker vi endnu engang Center for Sundhed med hen-

syn til vores deltagelse i følgegruppen. I december lykkedes det endeligt, og vi er nu repræsenteret i følgegruppen med TR Vivian Caspersen fra RHEL, FTR Michael Ravn fra Bispebjerg Hospital og medlem af RMU, regionsMED, samt Birgitte Scharff fra dbio-Hovedstaden. Det første møde i følgegruppen afholdes i starten af 2015.

Styregruppen har afholdt et møde d. 15.12., hvor der angiveligt skulle være sket en afklaring af, hvorledes prøverne skal fordeles mellem hospitalerne.

For de ansatte på RHEL er det vigtigt, at der hurtigt kommer en udmelding om fordelingen, og dermed en afklaring af, hvor de ansatte fra RHEL skal hen, når RHEL lukker med udgangen af 2015.

Regionen har indført et midlertidigt, kvalificeret ansættelsesstop for at sikre, at der er vakante stillinger. Som beskæftigelsessituationen ser ud i øjeblikket for bioanalytikere og laboranter, forventer vi ikke, at der bliver problemer med at finde plads til alle.

Jobbet som TR på en arbejdsplads, der skal nedlægges Ved Vivian Caspersen

Der har i alle de år, jeg har arbejdet på KPLL/RHEL været tale om, at virksomheden skulle nedlægges. Ulven kommer, ulven kommer. Til sidst tror man aldrig, at det bliver virkelighed.

I september 2014 blev det så virkelighed, RHEL skal lukkes, og aktiviteterne skal overflyttes til hospitalerne.

Der kan være positive ting i ændringer, selvom det i situationen er svært at få øje på. Det gør det ikke lettere, at mange ansatte på RHEL har arbejdet den største del af deres arbejdsliv i virksomheden. RHEL har været og er en god arbejdsplads, så det bliver virkelig et savn, når medarbejderne spredes for alle vinde.

Nogle af de vigtigste opgaver som tillidsrepræsentant har været at berolige bekymrede medarbejdere og at forebygge og håndtere de spændinger, der opstår. Der har også været

mange spørgsmål om juridiske rettigheder og, hvordan dbio kan hjælpe. Vi har allerede sagt farvel til en del af vores kolleger, og det har selvfølgelig givet ekstra arbejde at skulle ansætte nye personer i vikariatet. I afdelingerne er der ekstra arbejdspress. Oplæring af nye medarbejdere tager tid, og den ekspertise, der forsvinder, erstattes ikke på kort tid.

Flytningen af arbejdsopgaver og personale vil foregå løbende indtil udgangen af 2015. Vi glæder os nu til at besøge de hospitaler, der skal modtage os og få en afklaring på, hvor hver enkelt af os skal hen og, hvad vore arbejdsopgaver bliver.

Cowirapporten om behovet for velfærdsuddannede

Rapporten udkom for ca. 1 år siden og belyser ved hjælp af 5 scenarier det fremtidige behov for sundhedsuddannede frem til 2023. Rapporten viser, at bioanalytikere vil blive en mangelvare uanset, hvilket af de opstillede scenarier man anvender.

Med baggrund i denne rapport afholdt regionen et seminar i februar, hvor vi fik mulighed

for at fortælle, hvad vi anså for de vigtigste budskaber fra vores faggruppe og vores bud på fremtidige arbejdsopgaver.

Den 14.01.2015 er vi inviteret til et opfølgende interview med repræsentanter fra Center for HRU.

Hospitals - og psykiatriplan 2020

Der er foretaget en revision af specialeplanen, og denne er til høring i foråret 2015. Der er ingen ændringer for laboratoriespecialerne bortset for klinisk genetik, hvor planen nu er, at afdelingerne på Rigshospitalet og Kennedy Centret skal samles på en matrikel.

Derudover kan det ikke udelukkes, at ændringerne i specialeplanen også kan få indflydelse på de mindre speciallaboratorier.

Den borgernære bioanalytiker

Som en udløber af sidste års indsatsområde med "Brug bioanalytikeren bedre" har 2014 været målrettet "Den borgernære bioanalytiker".

Dette tema tog dbio's hovedbestyrelse, HB, med til Folkemødet på Bornholm i juni måned, og vi har også på det regionale plan fulgt op på dette.

I det hele taget har både den regionale og kommunale sundhedspolitik fået meget mere fokus i regionsbestyrelsen, RB, og i regionskontorets arbejde i 2014.

Så vidt det er muligt, overværer regionsformand Birgitte Scharff regionsrådsmøderne, og det har stor betydning for lobbyismen.

Man bliver rimelig nemt et kendt ansigt, og regionens politikere bemærker interessen.

Det har også i et par tilfælde betydet en snak med politikerne inden mødet i forsøg på at påvirke behandlingen af relevante emner.

I RB følger vi også udvalgenes arbejde i regionen.

Det er især sundhedsudvalget og udvalg, der beskæftiger sig med samarbejdet med de praktiserende læger og kommunerne, der har

vores interesse, men også IT og telemedicin følges tæt.

Vi kan orientere os om, hvilke tanker og strategier der tænkes på sundhedsområdet, og hvor det kan være relevant at prøve at få indflydelse.

Et af de aktuelle emner er et fælles regionalt- og kommunalt sundhedshus i Helsingør. Det er hensigten, at det nuværende sundhedshus, der i dag er en udefunktion fra Nordsjællands Hospital, skal udvikles, så det også kommer til at indeholde kommunale funktioner.

Flere kommuner og praktiserende læger i området er interesseret i at indgå i projektarbejdet, som også skal danne grundlag for en fælles vision for sundhedshuse generelt i Region Hovedstaden.

Da vi kan se udviklingsmulighederne for bioanalytikere i kommuner og i praksissektoren, følger vi dette arbejde tæt.

Birgitte Scharff og regionsnæstformand Lotte Christensen har holdt møder med flere regionale- og kommunale politikere og embedsmænd i sidste halvår af 2014. Vi har været på besøg hos en politiker i Gribskov kommune,

hvor vi kom med input til hendes tanker og ønsker til et nært sundhedstilbud i kommunen.

Det handlede om det forebyggende arbejde og kunne fx være i form af en sundhedsbus, der skulle bemannes med læge, sygeplejerske og også gerne en bioanalytiker, og hun ville derfor høre, hvad vi kunne byde ind med.

Efter mødet har hun orienteret os om, at sundhedsudvalget har fået bevilliget penge til udarbejdelse af en projektbeskrivelse. Det er meningen, at den skal danne grundlag for en senere drøftelse og eventuel beslutning i kommunalbestyrelsen i forhold til budget 2016.

På initiativ af to ledende bioanalytikere, der via deres netværk havde kontakt til to sundheds-/ ældrechefer i Hørsholm og Ruderdals kommuner, mødtes vi alle seks i oktober til en fælles snak om Den borgernære bioanalytiker.

Vi orienterede hinanden om, hvilke udfordringer, muligheder og ønsker vi hver især havde til sundhedsområdet på det kommunale plan.

De to kommunale chefer var meget interesseret i at indgå i et projekt, der kunne resultere i færre indlæggelser, men så det som et stort problem, hvis de praktiserende læger ikke var med.

Der er aftalt et nyt møde i januar 2015, hvor vi skal fortsætte drøftelsen.

I december mødtes vi med en politiker fra Regionsrådet, der sidder i flere udvalg, der beskæftiger sig med praksisområdet.

Han havde læst om dbio's deltagelse på Lægedagene i november og set pjecerne "Har I overvejet en bioanalytiker?" og "Styrk almen praksis - og få mere tid til patienterne".

Pjecerne er møntet på de praktiserende læger og beskriver fordelene ved at have bioanalytikere ansat i praksis.

Han syntes, det lød rigtig spændende, og ville gerne mødes med os for at drøfte dette nærmere.

Det blev en rigtig god snak, hvor vi også fik indsigt og viden om det politiske system og mulighederne for at påvirke det.

I løbet af 2014 har vi fået sat gang i mange ting på det sundhedspolitiske område, og flere ting står på ventelisten.

Det kan derfor godt blive lidt af en udfordring, når vi i 2015 også står over for store ændringer på laboratorieområdet i regionen.

Vi håber dog, at der kan findes tid til det hele og, at der kan komme noget godt ud af det på sigt.

Vi forudser nemlig, at flere og flere sundhedsopgaver vil foregå i kommunerne, i lægepraksis og i borgerens eget hjem.

Her vil bioanalytikeren kunne være en meget kompetent samarbejdspartner, når der fx tænkes i telemedicinske løsninger, optimerede patientforløb og en forebyggende indsats.

Derfor håber vi også, at der er bioanalytikere, der vil tage fat på de nye spændende arbejdsopgaver, der vil komme.

Regionspolitik

Det nye Regionsråd har større åbenhed, bedre samarbejde, afbureaukratisering samt en bedre og tidligere budgetproces som målsætning.

Budget 2014 var relativt overkommeligt, mens budgettet for 2015 bød på store økonomiske udfordringer med en mangel på 225 mio. kr. Frem til 2020 ville regionen få et underskud på omkring 3 mia. kr. medarbejdersiden i RMU, RegionsMED-udvalg, gjorde opmærksom på, at grønthøstermetoden ikke var en farbar vej. Derfor har Regionsrådet efterfølgende besluttet

at finde pengene ved sammenlægning af hospitalsdriften.

Vi er efter budgetlægningen blevet opmærksomme på en regnefejl omkring medicintilskud, så regionen kommer til at mangle yderligere 110 mio. kr. i 2015.

Der blev iværksat endnu en trivselsmåling. Målingen blev anonym på trods af ønske om det modsatte fra regionsdirektionens side. Vi havde en besvarelsesprocent, der lå 10% over de øvrige regioners. Til gengæld har vi den lave-

ste sociale kapital i hele landet.

I starten af 2015 iværksættes en ledelsesevaluering, der ikke vil blive anonym.

Der er igangsat et nyt uniformskoncept. Det bød på en del vanskeligheder med automater, der ikke virkede, for lidt kapacitet, udsletsfremkaldende materialer og afhentning af arbejdstøj i fritiden.

Nogle af udfordringerne er løst centralt, og resten løses på de enkelte hospitaler.

Akuttelefonen, 1813, skulle afløse den hidtidige vagtlægeordning, men det blev med massive startvanskeligheder.

Der er ansat mere personale, og ledelsen er

blevet styrket. Ventetiden er blevet forkortet, og der er kommet bedre service, men ordningen er endnu ikke optimal.

Regionerne for Hovedstaden og Sjælland har besluttet at indføre et fælles IT-system, sundhedsplatformen.

Der har i den forbindelse været en masse praktiske spørgsmål omkring vilkårene for det personale, der skal implementere systemet.

COWI-rapporten om dimensionering af det sundhedsfaglige personale i de næste mange år har også været drøftet i RMU. Rapporten viser, at der bliver mangel på bioanalytikere i de næste mange år. Det bliver interessant at se, om automatisering kan afhjælpe problemet.

Fremtidens fagforening

Faggrupper i dbio

Hvem kan være medlem af Danske Bioanalytikere? Det har været et diskussionsemne i Hovedbestyrelsen.

I vores fag har vi af flere omgange manglet uddannede bioanalytikere. For at kunne fastholde arbejdsopgaverne er der blevet ansat kolleger med en anden baggrund, f.eks. social- og sundhedsassistenter og laboranter fra industrien.

De er ansat på dbio's overenskomst, og dbio er derfor den forhandlingsberettigede organisation. Mange er ansat i 70'erne og har arbejdet i vores fag i rigtig mange år. Mange kan i dagligdagen udføre helt det samme arbejde som uddannede bioanalytikere og får også det samme i løn.

HB diskuterede ud fra 4 fokusområder:

Uddannelsesmuligheder og kurser: Det er et ønske, at der på Professionshøjskolen arbejdes for en merituddannelse. Derudover skal dbio udbyde kurser, som kan kompetenceudvikle laboranter og sosu'er.

Stillingsbetegnelse: Hvad skal en samlet gruppe, der ikke har bioanalytikeruddannelsen hedde?

I dag kaldes alle med anden uddannelse over en kam for laboranter. Det er misvisende, da der i forvejen er en uddannelse, som hedder laboranter.

Lønstrategi: Dbio's strategi er at arbejde for gode løn- og arbejdsvilkår for alle medlemmer. Dermed selvfølgelig også for laborantgruppen.

Hvervning: Laboranterne har en forholdsvis lav organisationsprocent i dbio. Det kan skyldes, at flere er ansat på nedsat tid og derfor ikke vil betale fuldt kontingent. Forslaget om nedsat kontingent til deltidsansatte har været behandlet på flere kongresser og er hidtil blevet forkastet.

Der er i HB vedtaget et politikpapir på området, men diskussionerne er langt fra færdige. Kongressen i efteråret 2015 skal i hvert fald tage stilling til om det nye emblem, vi skal have, skal være et autorisations- eller et medlemsemblem.

Diskussionsemner i dbio's hovedbestyrelse

Strukturprojektet og formen ved afholdelse af den ekstraordinære kongres blev diskuteret meget i HB i foråret 2014. Da hele strukturprojektet endte med kun eet kongresforslag, valgte vi at bruge resten af dagen på en afrapportering af projektet til de kongresdelegerede, der kom med gode forslag og ideer til, hvad de ønsker sig af fagforeningen. Disse forslag har HB arbejdet videre med at rubricere og prioritere i forhold til kongressen i 2015.

I 2013 deltog dbios to næstformænd i Folkemødet på Bornholm. Det havde været spændende men også en god måde at synliggøre faggruppen på. Vi besluttede derfor, at hele HB skulle deltage i Folkemødet 2014. Inden da fik vi undervisning i, hvordan man bliver en god lobbyist.

Deltagelsen på Folkemødet blev efterfølgende evalueret, og konklusionen var, at det havde været en stor succes, så HB tager også til Folkemødet i 2015 for at anvende de mange positive erfaringer.

Bioanalytikerne er ikke særlig synlige i kommunerne, og derfor har vi drøftet, hvilke opgaver der naturligt kunne varetages af en bioanalytiker. På baggrund af disse drøftelser blev der udarbejdet en politik på området og brandet – med lidt hjælp udefra – og Den borgerne nære bioanalytiker blev vedtaget.

Grunduddannelsen, samarbejdet med skolerne, kandidatuddannelse i eget fag og forskning har været diskuteret, og dette har også medført et politikpapir med dbio's holdninger.

Highlights fra RB

Vi har holdt 6 møder og et 2-dages møde i 2014.

På hvert RB-møde har vi fast flg. punkter:

Nyt fra regionen og RMU

Sundhedspolitik i regionen

Gennemgang/spørgsmål til referaterne fra HB, TR, FTR og AMiR-møderne

Medlemsaktiviteter

Kommunikation/hjemmeside/nyhedsbrev

Regnskab

Dagsordenpunkter til næste RB-møde

Februar mødet:

Vi blev enige om at holde et vågent øje med sundhedspolitikken i regionen. Det resulterede i, at vi har sat det som et fast punkt på dagsordenen.

Der blev debatteret uddannelsesbehov for RB-medlemmer f.eks. mulighed for uddannelse i kommunikation, politisk tænkning, mødeledelse og formidling. Det er vigtigt, at nye RB-medlemmer knyttes tæt til dbio.

Marts mødet:

Vi evaluerede generalforsamlingen. Det er me-

get beklageligt, at medlemmerne ikke husker at melde afbud, hvis de alligevel ikke kommer.

Fremtiden for RHEL blev diskuteret.

Maj mødet:

Vi drøftede et fælles sundhedshus med både kommunale og regionale funktioner i Helsingør.

Gevinsten ved et fælles sundhedshus skal opnås gennem nye arbejdsformer, bedre opgaveløsning og arbejdsfordeling samt ved et hus, som huser mange forskellige aktører og funktioner.

Vi diskuterede whistleblower-ordningen. Vi enedes om at anbefale ordningen.

Juni mødet:

Vi blev orienteret om folkemødet på Bornholm, hvor HB deltog. Det var en succes.

Dbio havde valgt ikke at have en fast stodeplads, da det var ret dyrt. Til gengæld fungerede det rigtig fint med en ladcykel, hvorfra der blev uddelt flyers. Den blev et samlende element og en god måde at komme i snak med politikere og befolkningen i øvrigt.

Med hensyn til den ekstraordinære kongres den 8. maj var der stor forskel på udbyttet af

borddrøftelserne. Emnerne var synlighed, medindflydelse og helhedsorganisation.

I september havde regionsbestyrelsen 2-dages møde i Tisvilde:

En gang om året holder vi et 2-dages møde i Regionsbestyrelsen.

6 medlemmer af regionsbestyrelsen havde lavet hver sit oplæg.

Dbio's strategi, politik og Bornholmermødet om Den borgernære bioanalytiker.

Faglige vinkler på Den borgernære bioanalytiker.

Sammenfatning af de konkrete eksempler på, hvad der rører sig på området.

Sammenkog af input fra Klaus Phanaret og Jacob Kjellberg.

Kontakt til Klaus Phanaret og mobilordning på Bornholm.

Sundhedshuset i Helsingør.

Oktober mødet:

Vi startede på planlægning af generalforsamling 2015. Vi enedes om, at antallet af RB-medlemmer fremover skal være 11.

Der er ansat en ny web-redaktør, Niels C. Jensen, i dbio. Lotte fortalte om planen med at optimere hjemmesiden.

December mødet.

Lotte fortalte om status vedrørende Den borgernære bioanalytiker, og vi fik sidste nyt om RHEL.

Dbio - Hovedstadens udvalg

Tillidsrepræsentater og FTR

På forårets møder fik tillidsrepræsentanterne en grundig gennemgang af normtidsregler og regler for omlægning af timer. Der bliver hele tiden efterspurgt fleksibilitet fra medarbejderne og det er vigtigt at TR holder øje med, at reglerne bliver fulgt, når vores arbejdstider bliver ændret.

Desuden brugte vi en del tid på at diskutere, hvordan man skulle samle krav ind til overenskomstforhandlingerne, når den normale prioritering af løn/pension/tillæg var sat ud af spil.

Mange TR syntes det var rigtig svært at få startet nogle gode diskussioner på arbejdspladserne og få sat ord på, hvad bioanalytikerne synes det er værd at kæmpe for til overenskomstforhandlingerne.

Septembarmødet indeholdt en gennemgang og fremvisning af de regneark, som dbio har udarbejdet til brug for lokale lønforhandlinger og til udarbejdelse af lønstatistikker. De udsendes til de lokale repræsentanter, som selv skal stå for den endelige opdatering. Efterfølgende har de fleste fået de sidste af- og tilgange af kolleger på plads, så der nu er overblik over, hvilke lønmidler der er til rådighed.

Årets sidste møde blev holdt fælles med arbejdsmiljørepræsentanterne, og der var mødt

mange op for at høre et oplæg fra vores kollega i Region Midtjylland, Annette Toft. Hun holdt et oplæg om repræsentanternes rolle i MED-systemet og de dilemmaer, der kan opstå, når der også er mange udadvendte opgaver, som ikke umiddelbart er synlige i laboratorierne. Efter en god diskussion afrundede vi årets møder med en dejlig og hyggelig frokost.

Generelt er der på alle møderne en livlig diskussion og megen faglig snak. Det er et godt mødested, hvor nyvalgte kan mødes med de mere erfarne og, hvor der også er mulighed for at tale med kolleger fra samme speciale som en selv.

Fællestillidsrepræsentanterne fra alle regionens hospitaler mødes en gang om måneden. Også her orienterer Michael Ravn fra RMU, ligesom der orienteres om nyt fra HB og RB.

Møderne giver også mulighed for at få vendt og diskuteret de lokale problemstillinger, der måtte være, f.eks. øget antal af de svære samtaler, besparelser, fusioner m.m. Et af de store emner, der naturligt har fyldt en del dette år, har været udmeldingen om, at RHEL står til at skulle nedlægges med udgangen af 2015. RHEL's repræsentant har af den grund delta- get i de senest afholdte møder, hvor der natur-

ligt er blevet givet udtryk for de frustrationer og den bekymring for fremtiden, som personalet har. Tilsvarende har de kommende modtagere kunnet fortælle, hvordan de forbereder sig på laboratorierne. Fællesskabet har udmøntet sig i, at der er besluttet besøg hos hinanden og en tæt kontakt repræsentanterne imellem. Kendskab til og viden om hinanden er vigtig i sådan en omfattende proces.

I november afholdtes en undervisningsdag fælles for RB og FTR'erne. Det var et oplæg fra Mads Henning Pedersen med titlen "Paradigmer og hvordan vi navigerer i dem?" Det blev en spændende dag med mange nye input og teorier.

Arbejds miljørepræsentanter

På årets første møde gav Birgitte Scharff og Lotte Christensen indblik i, hvilke sager de arbejder med på regionskontoret. Hanne Præst orienterede om et kursus, som flere havde deltaget i om "Meningsdannere", og opfordrede de øvrige til at tilmelde sig kurset. Et andet emne var "Hvordan snakker AMiR'en med studerende, og er der sat tid af til dette?"

På fællesmødet i juni med AMiR'er og TR'er havde vi besøg af næstformand i dbio, Martina Jürs, som holdt et oplæg om etik.

Det gav en god debat om, hvad etik er i vores fag, på hospitalet, på afdelingen og i forhold til

andre faggrupper.

På dette møde tog vi også fat på de store ændringer på hospitalerne, der sker, samt de ting som AMiR'erne i den forbindelse skal forholde sig til. 19 arbejds miljørepræsentanter deltog i mødet.

På oktobermødet fortalte Louise Kure, AMiR i RMU, om AMiR'ens rolle i MED-systemet. Det gav et godt indblik i AMiR'ernes ansvar i MED.

Decembermødet blev afholdt sammen med TR'erne og er beskrevet ovenfor.

Ledere og undervisere

I 2014 har vi holdt 2 arrangementer for ledere og undervisere.

Arrangementet i foråret var med retoriker Thea Sejr, hvor hun gav os basale retoriske hjælpemidler til at blive mere præcise, engagerede og overbevisende, når vi forklarer, hvem vi er og, hvad vi kan.

I efteråret drejede det sig om "Det kulturelle møde", som var en opfølgning på temadagen i 2013 med Rushy Rashid Højbjerg. En antropolog talte om mødet mellem forskellige mennesker og kulturer, og hun reflekterede over mødet mellem mennesker med forskellig opvækst.

Hvis du har et forslag til emne, hører vi gerne fra dig.

Praksisbioanalytikere

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne for de ansatte i lægepraksis afholdt vi i oktober et fyraftensmøde med praksisbioanalytikerne. Den første overenskomst med PLA, Praktiserende Lægers Arbejdsgiverorganisation, blev indgået i 2003, men alle senere overenskomster er endt i Forligsinstitutionen.

Denne gang var ingen undtagelse, og det var derfor nødvendigt at drøfte situationen med de berørte bioanalytikere. Der er efterfølgende indgået en aftale.

Afdelingsbioanalytikere

Efter ønske fra afdelingsbioanalytikerne udviklede dbio i efteråret 2014 et tilbud om regionale ledernetværk med tilknyttet facilitator. Der var plads til 20 afdelingsbioanalytikere i hvert regionale netværk, og i dbio-Hovedstaden skulle det første af 5 møder finde sted d. 11. november.

Desværre var der alt for få tilmeldte, og da noget tilsvarende gjorde sig gældende i to andre regioner, har HB efterfølgende besluttet at stoppe dette tilbud.

TR og AMIR- udvalgets medlemmer

Astrid Worre Sørensen	Rigshospitalet Patologisk afd.	Regionsansvarlig TR (RB) Indtil sep. 2014
Ane Marie Laursen	Rigshospitalet KBA	Regionsansvarlig TR (RB) Tiltrådt sep. 2014
Hanne Præst Pedersen	Bispebjerg/ Frederiksberg Hospital Klinisk Biokemisk afd.	Regionsansvarlig AMIR (RB)
Katja Wiemann Bramm	Nordsjællands Hospital Klinisk Fysiologisk afd.	(RB)
Anita Følsgaard	Gentofte Hospital Klinisk Biokemisk afd.	

Ledere—Underviser udvalgets medlemmer

Lone Bojesen	Herlev Hospital Patologisk afd. Bispebjerg	Kvalitetskoordinator/ udviklingsbioanalytiker (Regionsansvarlig)
Connie Larsen	Rigshospitalet KIA Vævstypelab.	Afdelingsbioanalytiker
Tina Bjørg Jensen	Rigshospitalet KIA Blodbanken	Afdelingsbioanalytiker
Hanne Skovmøller	Gentofte Hospital Klinisk Biokemisk afd.	Afdelingsbioanalytiker
Inger Lisa Nielsen	Hvidovre Hospital Klinisk Mikrobiologisk afd.	Ledende Bioanalytiker
Charlotte Månsson	Nordsjællands Hospital KBA Hillerød	Afdelingsbioanalytiker

Regionskontorets opgaver

Regionsformændene er frikøbt på fuldtid, og i dbio-Hovedstaden har vi valgt det samme for næstformanden.

Som regionsformandskab er Birgitte Scharff og Lotte Christensen derfor dagligt på kontoret i den udstrækning, det er muligt. To dage om ugen er sekretær Merete Wehlitz på kontoret, og derudover bruger vi også i perioder en eller flere fra bestyrelsen til særlige opgaver.

Vi skal i regionen tage os af alle typer af medlemssager bortset fra arbejdsskadesager.

En hel del af sagerne løses heldigvis lokalt af FTR og/ eller TR samt AMiR. Derfor bruger vi meget tid på at rådgive, støtte og uddanne disse.

De sager, vi bliver involveret i, drejer sig typisk om:

Rådgivning og indgåelse af aftaler om løn for nyansatte

Heldigvis er der flere og flere, der er opmærksomme på, hvor vigtigt det er, at lønnen er aftalt, inden man siger sit job op og/ eller siger ja til et nyt job.

Husk at det kun er den overenskomstbestemte løn, man er sikret ved jobskifte.

Det vil for bioanalytikere være løntrin 4 + 1850-tillægget eller løntrin 6 og eventuelt 10-års tillægget.

For laboranter er det løntrin 2, og for bioanalytikerundervisere er det løntrin 7 og 8, hvis man har diplomuddannelsen samt for begge løntrins vedkommende eventuelt 10-års tillægget.

Lokalt aftalte løntrin og/ eller løntillæg skal derfor aftales/ forhandles på ny ved stillingskifte.

Lønforhandlinger for alle medlemsgrupper

Da der ikke i forbindelse med overenskomstforhandlingerne har været afsat nye lønpuljer til lokal forhandling siden 2010, har der heller ikke siden været de store årlige lønforhandlingsrunder, som vi brugte meget tid på tidligere.

I sidste beretning skrev vi, at det så ud til, at der var ved at komme gang i forhandling af tilbageløbsmidler flere steder. Denne udvikling er heldigvis fortsat i år, men der er dog stadig lang vej igen, før vi får fat i alle tidligere aftalte lokale lønmidler.

De gentagne beskedne overenskomstresultater samt de begrænsede muligheder for lokal lønforhandling giver stor frustration hos mange medlemmer og en del henvendelser til TR'erne, FTR'erne og regionskontoret. De efterlyser mulighed for en lønforhandling og dermed en større lønudvikling. De oplever også, at der kan være stor forskel på mulighederne for løntillæg/ højere løn på de enkelte laboratorier i regionen, og det kan nogen steder gøre det svært at fastholde og rekruttere velkvalificerede medarbejdere.

Rådgivning og indgåelse af aftaler i forbindelse med ledelses- og strukturændringer

Selv om der i 2014 ikke har været de store omstruktureringer og fusioner, så fylder eftervirkningerne af de tidligere års ændringer stadig en del.

Omorganiseringen af de biokemiske praksisprøver i 2015 har medført stor aktivitet på flere niveauer samt møde på RHEL for at svare på medlemmernes spørgsmål i den forbindelse.

Derudover starter 2015 med sammenlægning af 4 hospitaler til 2, og da dette også kan få konsekvenser for laboratorieområdet, vil det nok komme til at fylde en del i det nye år.

Personsager, der handler om dårlig trivsel, stress, sygefravær eller samarbejdsproblemer

I takt med at arbejdspresset er steget markant mange steder har vi haft en stigning af disse sager. Det virker, som om der bliver kørt en strammere linje i regionen samt, at lunten er blevet kortere hos både ledelse og kolleger.

Advarsels- / afskedigelsessager

En del af personsagerne ender desværre med afskedigelse. Også her er der set flere end normalt. Vi har været inddraget i flere sager, hvor der har været tale om procedurefejl. Her har det især været ledelsens manglende skriftlighed, der har været problemet. Det har i et par tilfælde resulteret i forbedrede fratrædelsesaftaler og -godtgørelse.

Etablering af job på særlige vilkår herunder fleksjob og seniorordninger

Siden de ændrede regler for fleksjob trådte i kraft 01.01.2013, har vi ikke kendskab til, at der er indgået nye aftaler på dette område. Det er ikke et udtryk for, at behovet ikke er der, men de skærpede regler har nok gjort det vanskeligt for mange. Derfor har vi en formodning om, at flere end tidligere har været nødt til at forlade arbejdsmarkedet eller søge job uden for laboratorieområdet.

Diverse overenskomstspørgsmål om f.eks. normtid, ferie, vagt, over- /merarbejde og løn

Dette område fylder rigtig meget, da mange oplever ændrede ansættelsesvilkår, mødetid og øget overarbejde som en konsekvens af omstruktureringer og overholdelse af svartider. Det har også betydet, at flere er blevet opmærksomme på vigtigheden af at kende reglerne herfor og forstå opgørelserne på deres lønseddel. Vi har derfor flere gange været på besøg på arbejdspladser for at gennemgå opbygningen af lønsedlen og svare på spørgsmål om arbejdstidsregler m.m.

I november inviterede vi også medlemmerne på Glostrup Hospital til løntjek.

Arrangementet var en del af FTF og LO organisationernes kampagne, "Er du OK".

Rådgivning og indgåelse af aftaler om frivilligt ekstraarbejde

På trods af et stort behov for at personalet er mere fleksibelt og yder en ekstra indsats, så er regionen meget tilbageholdende med at indgå FEA-aftaler. De ønsker i stedet at udnytte arbejdstidsreglerne fuldt ud og helst uden ekstra omkostninger.

Mange af sagerne løses via mail eller telefon, men nogle kræver mødedeltagelse.

Udover disse medlemssager bruger vi en del tid på anden mødeaktivitet og planlægning af denne. Der er møder i RB og HB og udvalg herunder. Der er også møder med repræsentanterne og lederne samt de øvrige samarbejdspartnere i regionen.

I perioder kan vi derfor være svære at træffe på telefonen, men til gengæld er vi nemme at

få kontakt med via mailen, som tjekkes dagligt.

I det hele taget bliver mailen brugt rigtig meget af både repræsentanter, medlemmer og ledere. Det er en stor fordel, at man på alle tider af døgnet kan komme af med sit spørgsmål eller orientere os om aktuelle sager. Akutte ting svarer vi hurtigst muligt på, og i det hele taget bestræber vi os på at svare inden for få dage.

Uddannelsesudvalget på Metropol

Birgitte Scharff er fra sommeren 2014 udpeget som dbio's repræsentant i uddannelsesudvalget på professionshøjskolen Metropol. Uddannelsesudvalget mødes 4 gange årligt og har til opgave at rådgive professionshøj-

skolens bestyrelse, rektor og ledelsen af bioanalytikeruddannelsen om uddannelsernes indhold, profil, kvalitet og relevans samt om den regionale uddannelsesdækning.

Hjemmesiden

I slutningen af 2013 fik dbio's hjemmeside et nyt layout, og der er i 2014 sket en del ændringer og forbedringer i den forbindelse. Men der har dog også været behov for en del tilvæning og tilretning til de nye muligheder.

Mange medlemmer har desværre oplevet problemer med at kunne logge sig ind på hjemmesiden, når de ville tilmelde sig medlemsarrangementer eller søge medlemsrettede oplysninger. Vi håber alle har fået den nødvendige hjælp til at løse dette, når de har henvendt sig til dbio, så dette ikke længere er det store problem.

Repræsentanterne og RB-medlemmerne har også skullet vænne sig til et nyt arbejdsrum, "insite dbio", og det har til tider været en stor udfordring. Fordelen er dog, at de her kan se mødekalender, mødebilag og information om relevante emner. Det er også her, man nu tilmelder sig til møderne.

Med den nye hjemmeside, blev der også ind-

ført nyhedsmail fra dbio hver anden tirsdag. Her er en opsummering af nyhederne fra både dbio's og dbio-regionens hjemmeside. Vi håber det nye tiltag er med til at synliggøre dbio's arbejde og tilbud til medlemmerne.

Men for at modtage dette nyhedsbrev er det vigtigt, at dbio har din korrekte mailadresse.

Dette kan man meget nemt tjekke og rette under "Mit dbio" på www.dbio.dk. Her kan du også se og eventuelt rette dine øvrige medlemsoplysninger om adresse, arbejdssted og stillingsbetegnelse.

Lotte Christensen, der er regionens webansvarlige, er medlem af dbio's webgruppe, hvor man bl.a. arbejder med at udbygge og udvikle regionens hjemmeside.

Vi håber, at I vil besøge www.dbio.dk/regioner/dbio-hovedstaden og bruge hjemmesiden til at orientere jer om RB's arbejde og medlemstilbud.

Medlemsarrangementer

Vi startede i februar med besøg på patologiafdelingen på Hvidovre Hospital under overskriften "Når laboratoriet får vokseværk". 16 bioanalytikere deltog i rundvisning og et oplæg om afdelingens store udvidelse i forbindelse med hospitalsplanen og omrokering af de patologiske prøver.

1. maj er blevet en fast tradition med morgenbord, hygge og levende musik sammen med sygeplejerskerne for efterfølgende at gå i optog til Fælledparken. 10 bioanalytikere deltog.

Talerne ved morgenkaffen var Ninna Thomsen, sundheds- og omsorgsborgmester i København kommune, Nick Hækkerup,

sundhedsminister og regionsformand Sophie Hæstorp-Andersen.

Sidst i maj kom årets første temaaften, "Fang forbryderen", en forrygende aften med 170 deltagere i auditoriet på Rigshospitalet. Kan man finde forbryderen ud fra gangarten eller se deres fysiske træk ud fra DNA-profilen? Kan man bruge CT-scanning til at opklare forbrydelser, og hvad sker der, når man dør?

Inden de spændende foredrag orienterede Birgitte Scharff om OK15, branding af bioanalytikere og Den borgernære bioanalytiker.

I juni gik 47 bioanalytikere i natmændenes spor rundt i København. Det var en guidet tur

ved Nytorv, Helligårdskirken og Københavns Universitet, hvor der findes flere synlige minder fra dengang, der var natmænd til.

Året 2014 blev så det år, hvor vi måtte aflyse et arrangement. Vi havde aftalt et foredrag med forfatter Pia Fris Laneth, der netop havde modtaget sundhedskartellets ligestillingspris. Men der var desværre for få tilmeldte.

I oktober var der nok en byvandring. 19 medlemmer var rundt på Vesterbro. "Fra landlig idyl til byfornyelse", fra dengang voldene var i brug,

og der var landbrug og skydebaner, hvor vi i dag har gader og lejligheder.

November bød på efterårets temaaften. Denne gang med fokus på tarmen, det unævnelige. Igen et velbesøgt arrangement hvor det næsten lykkedes at fylde salen.

På www.dbio.dk/regioner/dbio-hovedstaden kan du under nyhedsarkiv, se billeder og læse meget mere om arrangementerne.

Dbios medlemmer

Fakta om medlemmerne

Medlemsstatus Pr. 9.2.2015	Aktiv	Aktiv nedsat	Passiv	Studenter	I alt
Hovedstaden	1728	29	169	0	1926
Midtjylland	1304	30	59	0	1393
Syddanmark	1162	9	52	0	1223
Sjælland	702	13	33	0	748
Nordjylland	491	8	26	0	525
Studenterkreds	0	0	0	415	415

Aktiv nedsat = ledige, på orlov eller uddannelse uden løn, værnepligtig m.m.
Passiv = pensionist, efterlønnere, overgået til andet erhverv m.m.

Jubilarer

I 2014 er der 5 personer der kan fejre sit 50 års dbio-jubilæum, 74 kan fejre 40 års dbio-jubilæum og 33 har 25 års dbio jubilæum .

Igen i år er 50-og 40 års jubilæumsgaverne en skøn uldplaid fra Silkeborg Uldspineri og 25 års

gaven er en vandkaraffel fra Georg Jensen designet af Alfredo Häberli.

Dbios logo er broderet på plaiden og graveret på karaffen.

Regler for tildeling af jubilæumsgaver

25, 40 og 50 års medlemskab af dbio

Regler for tildeling af jubilæumsgaver

dbio-Hovedstaden markerer 25, 40 og 50 års medlemskab af dbio.

Dette sker på den årlige generalforsamling, hvor jubilæumsgaven uddeles til alle, der i løbet af det foregående kalenderår har haft dbio-

jubilæum.

Jubilarerne får besked fra dbio-Hovedstaden om jubilæet i form af enten et brev eller en mail.

Gaven er den aktuelle "dbio jubilæumsgave".

Regionsbestyrelsen

Birgitte Scharff	Regionsformand	HB-medlem
Lotte Christensen	Regionsnæstformand	HB-medlem Web-ansvarlig
Lise Buchardt Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	Kasserer
Lone Bojesen Herlev Hospital	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-medlem Regionsansvarlig leder-og underviserudvalg
Susan Mathiasen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-medlem
Ane Marie Laursen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-suppleant Regionsansvarlig TR (fra sep. 2014)
Hanne Præst Peder- sen Bispebjerg / Frede- riksberg Hospital	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-suppleant Regionsansvarlig AMIR Medlem af TR- og AMIR udvalget
Michael Ravn Hansen Bispebjerg / Frede- riksberg Hospital	Regionsbestyrelsesmedlem	
Vivian Caspersen RHEL	Regionsbestyrelsesmedlem	
Astrid Worre Søren- sen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	Regionsansvarlig TR Medlem af TR - og AMIR udvalget (fratrådt begge de- le sep. 2014)
Helle Hjelmggaard Nordsjællands Hospi- tal	Regionsbestyrelsesmedlem	
Katja W. Bramm Nordsjællands Hospi- tal	Regionsbestyrelsesmedlem	Medlem af TR - og AMIR- udvalget
Hanne Nørregaard Bornholms Hospital	Regionsbestyrelsesmedlem	
Marie Bilde Unilabs	1. suppleant	