

dbio hovedstaden



Tag din kollega med og kom til generalforsamling mandag d. 17. marts 2014 kl 16.30 på Herlev Hospital, Store Auditorium

Efter generalforsamlingen er der foredrag om

KUNSTEN AT FORTÆLLE EN GOD HISTORIE

Vi har inviteret professionel historiefortæller Kasper Sørensen. Måske kan han et par gode historier om sundhedsvæsenet.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Struktur	3
Regionen som ét ansættelsesområde	3
Virksomhedsoverdragelser	3
Nordsjællands Hospital	4
RHEL	4
Afskedigelsesrunde i Regions Hovedstadens Blodbank	4
Brug bioanalytikerne bedre	4
Bispebjerg / Frederiksberg Hospital (BFH)	5
Patologiafdelingerne på Bispebjerg Hospital og Rigshospitalet	5
Regionspolitik	5
Fremtidens fagforening	6
Strukturprojektet	6
Branding af bioanalytikere	6
Møde med Martina Jürs	7
Dbios medlemmer	7
Fakta om medlemmerne	7
Dbio Hovedstadens udvalg og medlemmer	8
Tillidsrepræsentanter	8
Arbejds miljørepræsentanter	8
Ledere og undervisere	9
Medlemsarrangementer	9
Regionskontorets opgaver	10
Kurser i Regions Hovedstaden	11
Behov for sundhedsuddannede i regionen	11
Ambassadøruddannelse	11
Jubilarer	12
Regler for tildeling af jubilæumsgaver	12
Highlights fra regionsbestyrelsen	12
Hjemmesiden og Insite	13
Regionsbestyrelsen	14
Dagsorden for generalforsamlingen	15

STRUKTUR

Regionen som ét ansættelsesområde

Siden 1. januar 2013 har de nye regler om regionen som ét ansættelsesområde været gældende.

Hvilke erfaringer har vi så kunnet gøre i det forløbne år – og er der stadig uafklarede problemstillinger?

De oplagte fordele ved ét ansættelsesområde er, at medarbejderen medtager sit oprindelige opsigelsesvarsel ved stillingsskift og, der ikke er prøvetid i den nye stilling. Dette ser ud til at forløbe helt uden problemer.

Ved omplaceringer er medarbejderne sikret mod lønnedgang. Dette ser også ud til at fungere, både i de tilfælde hvor en bioanalytiker tiltræder nyt job efter afskedigelse grundet besparelser og i de tilfælde, hvor omstruktureringer f.eks. medfører, at afdelingsbioanalytikere bliver bioanalytikere.

En bioanalytiker, der afskediges efter mere end 12 års ansættelse, har krav på en fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis denne person i opsigelsesperioden får et eller flere vikariater et andet sted, hvad sker der så med fratrædelsesgodtgørelsen?

Ja, den skal så udbetales, når vikariatet udløber. Men foreløbig har der ikke været helt styr på, hvem der var ansvarlig. Det har regionen netop meddelt, at de nu kan håndtere. Det bliver den nye afdeling, der fremover skal udrede beløbet.

Region H Match, den nye tryghedsordning der skal omplacere afskedigede medarbejdere, virker den efter hensigten?

Vi har heldigvis ikke så stor erfaring på området, men der har både været positive eksempler og et enkelt negativt. Sidstnævnte tilfælde er bragt videre i systemet.

Varslingsbestemmelserne og tolkningen heraf er noget af det, der volder flest problemer. Med regionen som ét ansættelsesområde vil medarbejdere kunne omplaceres på tværs af hospitaler/virksomheder i regionen. Hvis omplaceringen medfører, hvad der betegnes som "væsentlige" ændringer, har medarbejderen krav på et varsel svarende til sit opsigelsesvarsel.

Hidtil har det været praksis ved større ændringer at give det samlede berørte personale et varsel på 6 måneder. Vi har imidlertid måtte sande, at regionen nu har ændret politik. Man forsøger i mange tilfælde blot at give et varsel på 4 uger, og så er det op til den enkelte medarbejder at gøre indsigelse, hvis den pågældende mener, at der er tale om en væsentlig ændring.

Vi vil gøre, hvad vi kan, for at dæmme op for denne praksis, der skaber så megen utryghed blandt medarbejderne, men det er vanskeligt og kræver også, at vi bliver involveret så hurtigt som muligt.

Regionen har nedsat et udvalg, der har til opgave at evaluere aftalen om ét ansættelsesområde. Birgitte Scharff er med i dette udvalg. Der har været afholdt 3 møder fra juli til december, og der er nogle helt åbenlyse problemer, der skal løses.

Hvordan sikrer regionen, at lovgivningen overholdes i forhold til, at ingen må arbejde mere end 48 timer pr. uge og at hviletidsbestemmelser overholdes for ansatte med 2 deltidsansættelser? Hvordan honoreres timer, der ligger udover de 37 pr. uge, hvis en ansat har 2 ansættelser? Regionen mener nu at have styr på, at ingen er fastansat mere end max. 48 timer. De øvrige spørgsmål er endnu ikke afklarede.

Virksomhedsoverdragelser

Kennedy Centret blev tilbage i juli 2012 virksomhedsoverdraget til regionen, og det er nu en del af Juliane Marie Centret på Rigshospitalet. Først i sommeren 2013 lykkedes det endeligt at få lavet en såkaldt tilpasningsforhandling, der beskriver, hvordan overgangen til den regionale overenskomst skal ske, og herefter kunne vi forhandle hver enkelt medarbejder på plads.

KPLL (Københavns Praktiserende Lægers Labo-

ratorium), blev virksomhedsoverdraget til regionen 1. januar 2013. KPLL skiftede navn til RHEL (Region Hovedstadens Elektive Laboratorium) og blev en afdeling i Region Hovedstaden under Koncern Praksis.

I januar 2013 opsagde regionen derefter overenskomsten med RHEL, herunder alle lokale aftaler.

En tilpasningsaftale blev forhandlet på plads i

september, og i løbet af november blev samtlige bioanalytikere og laboranter indplaceret på den regionale overenskomst.

Vi kan med tilfredshed notere, at samtlige medarbejdere på både Kennedy og RHEL har bibeholdt deres samlede løn uden, at der indgår udligningstillæg i lønsammensætningen. Dette er vigtigt for at undgå modregning ved kommende lønstigninger.

men dette blev blankt afvist. I september troede vi at have nået en løsning, der går på, at der ydes et tillæg pr. gang, der forrettes tjeneste i sundhedshuset.

Trods talrige rykkere er der ikke kommet en underskrevet aftale endnu.

Nordsjællands Hospital

Midt i januar 2013 åbnede Nordsjællands Hospital et sundhedshus i Helsingør. Et team af bioanalytikere med fast base på Hillerød Hospital har fra denne dato haft 2 tjenestesteder. Lige siden har vi forhandlet om honorering af denne funktion. Vi stillede krav om overenskomstens 7,5 % for 2 tjenestesteder,

Indtil den endelige afklaring vedbliver RHEL at høre til under Koncern Praksis/ Center for Sundhed.

Vi har løbende meddelt regionen, at vi ønsker at blive inddraget i processen. Koncerndirektør Morten Rand har lovet, at det vil ske men samtidig også sagt, at der intet vil ske før i 2014.

RHEL

Helt tilbage til drøftelserne af HOPP 2020 i foråret 2011 har det været bestemt, at der skulle ses på regionens varetagelse af ambulante prøver herunder praksisprøver. Der ligger nu en rapport fra konsulentfirmaet COWI, der skulle belyse området, men der er endnu ikke truffet nogen beslutninger.

Inden mødet havde vi givet Charlotte dbio's høringssvar til regionens Sundhedsplan 2 samt dbio's pjece "Brug bioanalytikeren bedre" som inspiration. Det blev en rigtig god snak, hvor Charlotte kunne fortælle om det politiske system i regionen og komme med gode råd til, hvordan vi kunne komme i

ste omgang ville blive tilbudt omplacering på Rigshospitalet og dernæst i regionen via Region H Match. Først hvis dette ikke var muligt, ville de blive indstillet til afskedigelse. Det lykkedes at få nogle omplaceret på Rigshospitalet, og heldigvis har langt de fleste også efterfølgende fået nyt job.

Afskedigelsesrunde i Region Hovedstadens Blodbank

På grund af et pludseligt opstået stort underskud i blodbanken måtte man i april desværre skride til afskedigelse af en del medarbejdere, idet man nedlagde ca. 34 årsværk, hvoraf omkring 23 skulle findes via afskedigelser. 15 bioanalytikere og laboranter fra afsnittene på Rigshospitalet, Herlev Hospital, Hvidovre Hospital og Gentofte Hospital blev informeret om, at de var overtallige og, at de i før-

dialog med politikerne og forsøge at få indflydelse på den sundhedspolitiske dagsorden.

Brug bioanalytikeren bedre

Et af vores indsatsområder i år har været at komme i dialog med regionens politikere for på den måde at synliggøre bioanalytikere og sætte fokus på, hvad vi kan bruges til.

Samtidig kunne vi så til gengæld fortælle Charlotte om, hvor vi kunne se bioanalytikere i fremtidens sundhedsvæsen både regionalt og kommunalt.

Med fokus på det sammenhængende patientforløb vil bioanalytikere være oplagte som diagnostisk samarbejdspartner. Når mange patienter i nær fremtid vil kunne behandles i eget hjem blandt andet ved hjælp af telemedicinske løsninger og med store krav til kvalitet i behandlingen, vil der efter vores mening være behov for, at bioanalytikere også ansættes i kommunerne.

Det virkede, som om både vi og Charlotte fik meget ud af vores møde, og det bliver spændende at se, hvad fremtiden vil bringe.

At mødes med politikere og i det hele taget være tættere på det politiske niveau er noget, vi helt sikkert vil benytte os af fremover. Vi vil holde fokus på partiernes sundhedsordførere og overvære regionsrådsmøder for at gøre bioanalytikerne mere synlige.

Et andet område, som vi vil forsøge at yde indflydelse på, er efter- og videreuddannelse. I første omgang har vi på regionsbestyrelsesmødet i februar 2014 inviteret Bettina Friis Olsen, der er bioanalytiker og ansat i HRU's uddannelseshus i af-

delingen for Grunduddannelse og Uddannelsesudvikling.

Bettina vil fortælle om, hvor bioanalytikeruddannelsen er placeret i den nye HRU afdeling både i forhold til basis-, efter- og videreuddannelse. Desuden vil hun give et bud på, hvilke udviklingstendenser hun ser for bioanalytikerne og, hvor hun mener, vi som fagorganisation og bioanalytikere skal byde ind med nye opgaver.

Bispebjerg/ Frederiksberg Hospital (BFH)

2 hospitaler og dermed 2 klinisk biokemiske afdelinger er blevet forenet.

Flere kliniske afdelinger blev også sammenlagte, og dette ændrede antallet af prøver, der skulle tages på indlagte patienter på Frederiksberg. Det viste sig i løbet af 2013, at grundlaget for at opretholde vagter og i sidste ende et laboratorium på matriklen ikke var til stede. Medarbejdere og ledelse besluttede derfor i enighed, at flytte så meget som muligt til Bispebjerg.

Selvom alle fra januar 2014 er ansat på Bispebjerg matriklen, og der er kommet en fælles arbejdsplan, er der mange problematikker, der stadig skal løses. Der skal være fælles forskrifter, dokumenter, IT-system og fælles løngrundlag.

Antallet af både afdelingsbioanalytikere, specialister, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er beskåret.

Alle akutte prøver fra Frederiksberg sendes med taxa eller cykelbud hele døgnet. Personalet møder på Bispebjerg og bliver transporteret frem og tilbage i arbejdstiden bortset fra ambulatoriets faste stab, der møder på Frederiksberg.

Klinisk fysiologisk og nuklearmedicinsk afdeling på hvert af de to hospitaler er også lagt sammen ledelsesmæssigt, men der er endnu ikke taget skridt til større ændringer i opgaveløsningen og personalsammensætningen.

Patologiafdelingerne på Bispebjerg Hospital og Rigshospitalet

Efter at have haft fælles afdelingsledelse i knapt 2 år kom den endelige sammenlægning af patologiafdelingerne på Bispebjerg Hospital og Rigshospitalet. I løbet af 2013 arbejdede ledelsen med hjælp fra forskellige arbejdsgrupper på at få defineret afdelingens arbejds gange samt at vurdere, hvordan man udnyttede ressourcerne bedst muligt uden at

gå på kompromis med kvalitet og diagnostik. Det førte til en helt ny fordeling af opgaver samt omrokning af personale mellem de to lokaliteter.

Den nye struktur trådte i kraft d. 1. december.

Både medarbejdere og ledelse har arbejdet hårdt på at løse udfordringer og opgaver uden at miste fokus på patienten i en travl hverdag.

Regions politik

Hjalte Aaberg blev ansat som ny regionsdirektør d. 1. januar 2013 i Region Hovedstaden.

Hans intentioner var at ændre arbejdsformen i RMU (RegionsMEDUdvalg) fra "ret og pligt" til "samarbejde og udviklingsarbejde". Dette skulle ske ved, at noget af ledelsesrummet blev overført til medarbejderne med større ansvar til følge. Det har imidlertid vist sig vanskeligt at effektuere i praksis.

Michael Ravn Hansen, der er fællestillidsrepræsentant på Bispebjerg/Frederiksberg Hospital og medlem af regionsbestyrelsen, har en plads i RMU og kan fortælle følgende fra udvalgets arbejde.

Vinteren 2012-13 var en hård tid for regionens hospitaler. Der var voldsom overbelægning på især de medicinske afdelinger, som var tæt på at bryde sammen. Der var mangel på helt almindelige varer, idet forsyningsenheden ikke kunne følge med. I RMU blev der derfor nedsat et overbelægningsudvalg, hvor Michael Ravn Hansen deltog. Udvalget fik til opgave at udarbejde retningslinjer for, hvordan man i fremtiden skal håndtere en tilsvarende situation.

Oplægget blev forelagt regionsrådet og derefter sendt til regionsdirektionen, som skulle kvalificere

udkastet. Retningslinjerne er iværksat og skal bruges fremover.

Akutjob-ordningen, hvor regioner og kommuner har forpligtiget sig til at sikre job til dem, der ville miste dagpengene, har ikke fungeret. I Region Hovedstaden ligger vi langt under den aftalte kvote. Samme tendens gør sig gældende i de andre regioner.

Vedrørende fællesindkøb i regionen oplever man stadig, at varenes kvalitet er alt for dårlig.

Vi undrer os over, at man ikke foretager en mere kvalificeret afprøvning, inden kontrakten underskrives med eksterne leverandører.

I 2014 skal hele regionen igen foretage TrivselsOP undersøgelsen.

Ledelsen i regionen ville have, at undersøgelsen skulle være med navn på medarbejderne. Dette blev dog ændret, så alle deltagere er anonyme. Ligeledes ville ledelsen have, at afdelingsledelsen skulle vurderes samlet.

Dette er efterfølgende ændret til, at de enkelte afdelingsledere vurderes hver for sig.

RMU har i næsten 3/4 år drøftet en udvidelse af antallet af medarbejderpladser i VMED for psykiatrien. Der er 32 matrikler, der skal repræsenteres. Dette er endt med, at VMED udvides med 3 medlemmer.

I skrivende stund ser det ud til, at Region Hovedstaden kommer ud med et mindre forbrug på nogle hundrede millioner for regnskabsåret 2013. Regionen har imidlertid en udfordring i økonomien frem til 2017. Der er ikke afsat økonomiske midler til investerings- og anlægsbudgetter, hvilket er nødvendigt, hvis organisationen skal videreudvikle sig. Det får ikke direkte indflydelse på hospitalernes nybyggeri, da de penge kommer fra kvalitetsfunds-midler, der er bevilget af Folketinget. Da der også skal investeres og anlægges på de øvrige hospitaler, må regionen finde pengene andre steder. Det drøftes nu, om penge fra den daglige drift kan flyttes til investering.

Dette kan få besparende konsekvenser på afdelingerne fremover.

Fremtidens fagforening

Strukturprojektet

I forbindelse med strukturprojektet er der blevet holdt møder med mange forskellige grupper i alle regionerne. I Region Hovedstaden var der møde for ledere, undervisere, TR'er og AMiR'er d. 11. april. Desværre mødte der ikke mange op. Alligevel blev det en konstruktiv dag, hvor konsulenterne fra dbio fik mange drømme og visioner med hjem. I maj 2013 holdt dbio et regionsbestyrelsesseminar, hvor alle regionsbestyrelserne var samlet. Igen fik konsulenterne en masse input med hjem, og regionsbestyrelserne gav sig selv opgaver, som kunne understøtte fremtidens fagforening.

I Region Hovedstaden prioriterede vi 3 opgaver, rekruttering af nye medlemmer på medlemsfattige afdelinger, understøttelse af TR'er og AMiR'er i at spotte meningsdannere og etablering af arrangementer for udvalgte medlemsgrupper f.eks de studerende.

Det, der står helt klart, er, at bioanalytikere vægter vores fag og faglighed højere end løn og overenskomst.

Siden maj har regionsbestyrelsen skullet sortere og prioritere i drømmene og visionerne samt komme med forslag til strukturændringer.

Processen er endt med en HB beslutning gående på et enkelt forslag til strukturændring og afholdelse af et delegeretmøde/ kongres i maj måned 2014. Første del af denne dag skal bestå af en afrapportering af strukturprojektet samt en drøftelse vedrørende organisering af opgaveløsning herunder dbios arbejdsform, udvalgsstruktur med videre. Anden del af dagen skal være ekstraordinær kongres, hvor forslaget vedrørende strukturændring skal behandles.

Branding af bioanalytikere

2014 bliver branding år for bioanalytikere. Vi skal profilere os selv over for afdelinger og praksis sektoren. Der er fremstillet to pjecer:

"Brug bioanalytikeren bedre" og "Har I overvejet en bioanalytiker".

Den første pjece er beregnet på de kliniske afdelinger og akutmodtagelser og gør rede for vores kompetencer som diagnostisk samarbejdspartner.

Den anden er målrettet almen praksis og var med

på Lægedage 2013, hvor dbio havde en stand. Almen praksis pålægges flere og flere opgaver inden for dataindsamling, dokumentation, monitoring og kvalitetssikring i forhold til kronikerindsatsen. Arbejdspresset tager tid og fokus fra lægens direkte patientkontakt og stiller skærpede krav til organiseringen af praksisteam.

Begge pjecer kan rekvireres i dbio.

Møde med Martina Jürs

Med udgangspunkt i branding af bioanalytikere og den diagnostiske samarbejdspartner havde regionsbestyrelsen indbudt næstformand i dbio, Martina Jürs, til en diskussion om blodprøvetagning.

Hvem skal tage vores blodprøver fremover? Er det en kerneopgave for bioanalytikere?

Hvordan sikrer vi kvaliteten i den prædiagnostiske arbejdsgang?

Mange steder er der ansat ikke-bioanalytikere, både laboranter, sundhedsfagligt personale med anden grunduddannelse, lægestuderende og mange andre og til at tage prøver.

Mange af disse har en eminent tilgang til patienter og er gode til det, de er oplært i, men det er bioanalytikere, der skal sikre fagligheden og kvalitets sikringen over for disse kollegers arbejde.

Dbio's medlemmer

I sidste beretning skrev vi, at der i løbet af de seneste år har været et fald i antallet af medlemmer med "aktiv" status, mens antallet af medlemmer med "aktiv nedsat" status er steget. Dette billede er heldigvis vendt i 2013. Det betyder, at der nu er en stigning i medlemmer med aktiv status og færre f.eks. ledige på nedsat kontingent.

Det betyder også, at selv om der er en stigning i antallet af medlemmer der overgår til pension, er der samtidig en øget medlemstilgang af studerende og en stigning af studerende (dimittender) der overgår til aktiv medlemskab efter endt uddannelse. Denne tendens håber vi vil fortsætte fremover. Danske Bioanalytikere har løbende fokus på med-

lemsrekruttering og forskellige tiltag bliver iværksat. De seneste tal viser, at organisationsprocenten på det regionale område er ca. 86 %, hvilket er stort set uændret, men den varierer geografisk og der er forskel på de enkelte medlemsgrupper. For bioanalytikere er 9 ud af 10 medlem, mens det er ca. 2/3 dele for laboranter og ca. 40 % for studerende. Årsagerne til udmeldelse/ændret status bliver også registreret og i 2013 var top-3: pension/efterløn (51%), fag-skifte (26%) og privatøkonomi (9%). Andelen af medlemmer, der angiver fag-skifte er stigende.

Fakta om medlemmerne

Medlemsstatus Pr. 1.1.2014	Aktiv	Aktiv nedsat	Passiv	Studenter	I alt
Hovedstaden	1695	19	182	0	1896
Midtjylland	1262	24	63	0	1343
Syddanmark	1118	9	51	0	1178
Sjælland	673	5	36	0	714
Nordjylland	492	6	27	0	525
Studenterkreds	0	0	0	498	498

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

Dbio - Hovedstadens udvalg og medlemmer

Tillidsrepræsentater

Vi har afholdt 6 møder i 2013, et af dem var fælles med AMiR'erne.

Mødernes hovedformål er at give TR'erne mulighed for erfaringsudveksling, at få information og drøfte forskellige aktuelle emner.

Alle møderne indeholder information fra dbios hovedbestyrelse og regionsbestyrelsen. Derudover fortæller Michael Ravn Hansen om nyt fra RMU, så vi kan følge med i, hvad der rør sig på den lokalpolitiske arena.

Da Region Hovedstaden er den arbejdsgiver, der har langt de fleste bioanalytikere ansat i området, er det ofte hospitalerne, der er i fokus på møderne.

Mange drøftelser tog udspring i sammenlægninger og de situationer, der opstår, når nye kolleger skal bydes velkommen i en afdeling, ligesom afskedigelserne i blodbanken fyldte rigtig meget hos TR'erne.

Vi mærker mere og mere det øgede pres på produktionen, men generelt føler bioanalytikerne ikke i øjeblikket, at deres stillinger er truede.

Regionsbestyrelsen har sammenlagt TR- og AMiR udvalgene fremover, og vi arbejder nu sammen om at skabe de bedste møder for vores repræsentanter.

Arbejds miljørepræsentanter

Året for Arbejds miljørepræsentanter har også været præget af strukturforandringerne, der har gjort, at alle har haft travlt.

Vi har holdt 2 selvstændige møder for AMiR'erne samt et møde fælles med TR'erne.

Arbejds miljørepræsentanten i MED systemet, den nye hjemmeside og det forum, der nu er blevet for repræsentanter har været på dagsordenen.

Vi bruger en del tid på erfaringsudveksling inden

for de enkelte specialer. Dette er meget givtigt.

På fællesmødet holdt socialrådgiver Louise Feldsborg fra DSA et indlæg om den nye ordning for Flexjob.

Vi efterlyser AMiR'ere til at indgå i TR og AMIR - udvalget, så vi kan få nye ideer til arbejdet.

Vi holder 2 udvalgmøder om året af 2-3 timers varighed.

TR og AMIR- udvalgets medlemmer

Astrid Worre Sørensen	Rigshospitalet Patologisk afd.	Regionsansvarlig TR (RB)
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.	
Helle Pedersen	Bornholms Hospital Centrallaboratoriet	

Leder – og undervisere

Udvalgets struktur ændres, så vi fortsætter som en planlægningsgruppe, der mødes 1 gang årligt for at tilrettelægge temadage for ledere og undervisere.

Planlægningsgruppen mødes lige før sommerferien 2014, hvor de næste temadage arrangeres. Hvis du har nogen forslag til indhold, hører vi meget gerne fra dig.

Der blev afholdt ½ temadag om arbejdstidsregler for ledere i oktober 2013 med Carl-Christian Kaspersen, konsulent i dbio som underviser.

Det blev en god og lærerig dag.

Udvalgets medlemmer

Lone Bojesen	Rigshospitalet Patologisk afd. Bispebjerg	Bioanalytikerunderviser (Regionsansvarlig)
Imran Ahmed Khan	Rigshospitalet Klinisk Mikrobiologisk afd.	Bioanalytikerunderviser
Connie Larsen	Rigshospitalet KIA Vævstypelab.	Afdelingsbioanalytiker
Tina Bjørg Jensen	Rigshospitalet KIA Blodbanken	Bioanalytikerunderviser
Hanne Skovmøller	Gentofte Hospital Klinisk Biokemisk afd.	Afdelingsbioanalytiker
Inger Lisa Nielsen	Hvidovre Hospital Klinisk Mikrobiologisk afd.	Ledende Bioanalytiker
Charlotte Månson	Rigshospitalet KIA Blodbanken	Bioanalytikerunderviser

Medlemsarrangementer

Vi har i løbet af 2013 afholdt 6 arrangementer (+ 1 fællesarrangement) med meget forskelligt indhold. Såvel sociale som med et fagligt indhold.

Antallet af deltagere ved arrangementer viser os, at det er noget medlemmerne sætter pris på, da der altid er fuld tilslutning til alle arrangementer, såvel faglige som sociale.

Vi har desværre oplevet at der er deltagere til vores arrangementer som ikke er medlem af dbio, det skal vi alle være med til at sætte en stopper for. Vi kender alle vores kollegaer og ved hvem der ikke er medlem. Det går ud over samhørigheden hvis vi bare kan deltage uden at betale for fællesskabet.

Skulle der være medlemmer der har en ide til nye arrangementer skal I bare henvende jer til en af os i bestyrelsen, så ser vi om det kan passe ind. Ellers kommer det i vores idebank, som vi hele tiden følger op på.

Årets første medlemsarrangement var d. 5. februar hvor Susanne Manley HBMI – konsulent fortalte om de forskellige tanke – og handlemåder i ” **The Whole Brain Model**” og lavede forskellige øvelser med

deltagerne. Alt dette skulle man kunne bruge til at forstå sine egne og andres reaktioner på forandringsituationer, og hvordan man kan bruge det i dagligdagen.

Regionsbestyrelsen inviterede til forårets temaaften d. 17. april på Rigshospitalet. Emnet var **Krop og Arbejde** og i 5 foredrag præsenteredes den nyeste forskning indenfor stress, søvnproblemer, sociale kapital, eksem og allergi. Aftenen sluttede med regionsformand Birgitte Scharffs foredrag om fagforningens kamp for arbejdstid og arbejdsmiljø.

D. 1. maj mødtes vi med de øvrige sundhedsorganisationer til morgenmad og taler hos DSR-Hovedstaden. Klokken ca. 12 gik alle i samlet trop mod fælledparken for at fejre den traditionsrige dag med den øvrige fagbevægelse.

Mange bioanalytikere havde meldt sig til rundvisning d. 27. maj i **Synagogen i Krystalgade**. Merte Lexner var en veloplagt rundviser, der fortalte og forklarede om genstande og traditioner indenfor jødedommen.

I juni tog vi igen til **øen Hven**. Det var fjerde gang, at vi arrangerede denne udflugt og det har hver

gang været et tilløbsstykke. I år var der på forhånd bestilt frokost på Cafe Mildahn. Efter frokosten kunne man så gå rundt på den smukke ø eller leje en cykel.

Genkendelsens glæde var stor, da mange bioanalytikere var på **Arbejdermuseet** d. 9. oktober. I små hold fik vi en spændende rundvisning i Arbejdermuseets afdeling om livet i 50'erne, og uden at fornærme nogen, var det nok barndommens land for de fleste af deltagerne.

Det vanskelige sind var emnet for efteråret tema-aften i begyndelsen af november. Knap 200 bioana-

lytikere og laboranter deltog i den spændende aften, hvor den nyeste forskning om emnerne var ADHD, spiseforstyrrelser, autisme, stress, angst og depressioner m.m. Igen i år var det fremragende formidlere der gjorde kompliceret forskning underholdende og interessant

Årets sidste medlemsarrangement var på **Nord-sjællands Hospital Klinisk Biokemisk afdeling**, hvor deltagerne kunne se og høre om fremtidens robotlaboratorium. Den ledende bioanalytiker samt 4 faglige koordinatore fortalte og viste rundt på afdelingen.

Regionskontorets opgaver

Regionsformændene er frikøbt på fuld tid, og i Region Hovedstaden har vi valgt det tilsvarende 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 medlems-sager 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:

1. Rådgive og indgå aftaler om løn for nyansatte

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

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

2. Lønforhandlinger for alle medlemsgrupper

Da der ikke har været afsat nye lønpuljer til lokal forhandling siden 2010, har der ikke været de store årlige lønforhandlingsrunder, som vi brugte meget tid på tidligere. Derimod ser det heldigvis ud til, at der er ved at komme gang i forhandling af tilbage løbsmidler flere steder. Der er dog stadig lang vej igen, før vi får fat i alle tidligere af talte lokale lønmidler.

3. Rådgive og indgå aftaler i forbindelse med ledelses- og strukturændringer

Det har fyldt meget i år, hvor der har været en del omstruktureringer og flere virksomhedsoverdragelser.

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

Disse sager har der også været markant flere af i år. Det virker, som om lunten er blevet kortere – både hos ledelse og kolleger.

5. Advarsels- / afskedigelsessager

Også her er der set flere end normalt, og nogle af dem har omhandlet forskelsbehandling i forbindelse med handicap og kronisk sygdom.

6. Etablering af job på særlige vilkår herunder fleksjob og seniorordninger

Her har vi oplevet et stop i nye fleksjob efter, at de ændrede regler trådte i kraft pr. 1.1.2013.

7. Diverse overenskomstspørgsmål om f.eks. normtid, ferie, vagt, over-/merarbejde m.m.

Det har til tider fyldt rigtig meget, da mange har oplevet ændret ansættelsessted, mødetid og øget overarbejde som en konsekvens af omstruktureringer og overholdelse af svartider. Vi har derfor flere gange været på besøg på arbejdspladser for at svare på spørgsmål om regler for varsel og honorering i disse situationer.

8. Rådgive og indgå 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 også en del tid på anden mødeaktivitet og planlægning af denne. Der er møder i regions- og hovedbestyrelsen og udvalg herunder. Der er også møder med repræsentanterne og lederne samt med øvrige samarbejdspartnere i regionen.

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

takt 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 vi bestræber os derudover generelt på at svare indenfor få dage.

Kurser i Region Hovedstaden

Behov for sundhedsuddannede i regionen

Region Hovedstaden har bestilt en undersøgelse hos konsulentfirmaet Cowi, der skal belyse det fremtidige behov for sundhedsuddannede i regionen. Den 24. juni havde man inviteret Sundhedskartellets organisationer til et 3 timer langt fokusgruppinterview. Grundet mange afbud var der kun 3 deltagere, så Birgitte Scharff fik megen taletid.

Der var rig lejlighed til at fortælle om alle de steder,

vi mener, at man fremover bør have bioanalytikere ansat.

Midt i januar 2014 er dbio Hovedstaden inviteret til et opfølgende møde med regionen, idet regionen ønsker mere detaljeret at høre dbio's tanker i forhold til udviklingen indenfor vores fag. Dette handler både om den demografiske udvikling og om de faglige perspektiver.

Ambassadøruddannelse

På opfordring fra bl.a. Dansk Sygeplejeråd og FOA har Region Hovedstaden etableret en "Ambassadøruddannelse for Faglig Begrundet Arbejdsdeling". Der har allerede været afholdt et kursus heri. Dbio har efterfølgende skrevet til regionen og rost initiativet men beklaget, at bioanalytikergruppen slet ikke er beskrevet som målgruppe for denne uddannelse.

Vi har fortalt, at det at sætte patienten i centrum, ændre arbejdsgange, arbejdsform samt gå i dialog med andre faggrupper til gavn for patienten, har

været et fokusområde i bioanalytikernes faglige udvikling gennem flere år. Det handler om Bioanalytikeren som Diagnostisk Samarbejdspartner.

Regionen har beklaget og sagt, at bioanalytikerne er velkomne og vil blive skrevet ind og, at man kan tilmelde sig det kommende kursus i foråret via "plan to learn". Se og læs mere på <https://regionh.plan2learn.dk/>.

Jubilarer

I 2013 har i alt 64 medlemmer haft jubilæum i dbio. 4 har været medlem i 50 år, 35 har 40 års jubilæum, og 25 har været medlem i 25 år.

Vi skriver personligt til alle jubilarerne og indbyder dem til generalforsamlingen, hvor gaven vil blive overrakt af regionsformand Birgitte Scharff.

Vi håber, at rigtig mange har lyst og tid til at komme.

I år er dbios jubilæumsgave en vandkaraffel fra Georg Jensen til 25 års jubilarerne og en plaid fra Silkeborg Uldspinderi til 40 - og 50 års jubilarer – begge med dbios logo på.

Regler for tildeling af jubilæumsgaver

25, 40 og 50 års medlemskab af dbio

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 forrige kalenderår har haft dbio-jubilæum.

Gaven er den aktuelle "dbios jubilæumsgave".

Medlemskabet regnes fra seneste indmeldelsesdato.

Med virkning fra marts 2014 giver dbio Hovedstaden ikke længere gaver til arbejdspladsjubilæer. Ordningen har vist sig dels vanskelig at administrere og dels at ramme helt tilfældigt

Highlights fra regionsbestyrelsen

Vi har drøftet input til strukturdiskussionen forud for projektgruppens besøg.

Vi har vedtaget principper for valg af fællestillidsrepræsentant.

Vi har udvalgt 2 afdelinger, hvor vi fokuserer på rekruttering af nye medlemmer. Det drejer sig om Rigshospitalets patologiske og klinisk biokemiske afdeling.

Vores mål er at få organisationsprocenten op på 80 inden starten af juni 2014. Det er i alles interesse at sikre, at vores kolleger er organiserede.

Bestyrelsen har igen i år holdt et 2-dages internatmøde. Her har vi tid til at gå i dybden med problemer og diskussioner til langt ud på aftenen.

Vi har drøftet vores tilgang til Regionsrådet. Det er et oplagt forum for lobbyisme, og her kan vi gøre opmærksom på bioanalytikere og vores kompetencer.

Bioanalytikerfaget er i udvikling, og der er nye områder som f.eks. telemedicin og POCT, hvor vi skal ind over for at sikre kvaliteten.

Hjemmesiden og Insite

I slutningen af 2013 har dbio's hjemmeside fået et nyt layout, og der er sket en del ændringer og forbedringer i den forbindelse.

Som det første blev der etableret et samlet arbejdsrum for særlige medlemsgrupper. Det hedder "insite dbio", og her har f.eks. hovedbestyrelsen, regionsbestyrelserne, repræsentanterne, lederrådet og medlemmer af dbio's udvalg deres eget arbejdsrum. Her kan de pågældende se mødekalender, mødebilag og information om relevante emner. Det er også her, man tilmelder sig til møderne.

Flere områder på hjemmesiden er nu også lagt under "log on". Det er for at synliggøre, at her har kun medlemmer af dbio adgang.

Det gælder blandt andet, når man skal tilmelde sig til medlemsarrangementer. Fordelen for medlemmerne er, at når man er logget ind, så udfyldes formularen automatisk med oplysningerne fra dbio's medlemssystem. Men det betyder så også, at det er vigtigt at huske at opdatere ved skift af navn/ adresse, mail-adresse og arbejdsplads. Dette kan nemt tjekkes og rettes under "Mit dbio". Her kan man også se, hvilke møder, kurser og medlemsarrangementer, man er tilmeldt eller har deltaget i.

Det er muligt at tilmelde sig et nyhedsbrev på dbio's hjemmeside og vælge, hvilke nyheder man ønsker at få tilsendt. Som noget nyt er det også muligt at tilmelde sig nyheder fra dbio-regionerne. Det vil vi opfordre alle til at gøre, så vi på den måde nemt

kan give information om arrangementer, regionsbestyrelsens arbejde og andre aktuelle nyheder/ emner.

Det sidste skud på stammen er en dbio APP. Den er udviklet af dbio-Midtjylland og henvender sig primært til nyvalgte repræsentanter men kan også bruges af andre. Vi har valgt at tilslutte os denne og har fået den tilrettet med relevante emner fra dbio-Hovedstaden.

Du kan hente APP'en til din smartphone eller tablets ved at søge på "dbio".

Det er meningen, at Danske Bioanalytikere også vil udvikle en APP, der henvender sig til alle medlemmer. I skrivende stund er man ved at starte projektet op og vil i den forbindelse indhente gode idéer fra medlemmer og brugere.

Lotte Christensen, der er regionens web-ansvarlige, er medlem af dbio's webgruppe. Her bliver de web-ansvarlige klædt på til opgaven med løbende at udbygge og tilrette regionens hjemmeside, så den bliver så anvendelig og interessant som mulig for medlemmer og medlemsgrupper.

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

Regionsbestyrelsen

Birgitte Scharff	Regionsformand	HB-medlem
Lotte Christensen	Regionsnæstformand	HB-medlem Web-ansvarlig
Lise Buchardt Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	Kasserer
Lone Bojesen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-medlem Regionsansvarlig leder-og underviserudvalg
Susan Mathiasen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-medlem
Ane Marie Laursen Rigshospitalet	Regionsbestyrelsesmedlem	HB-suppleant
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
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	

Alle medlemmer indbydes til
Generalforsamling i
Danske Bioanalytikere, Hovedstaden

Mandag d. 17. marts 2014 kl. 16.30
Store Auditorium
Herlev Hospital

Dagsorden

1. a) Valg af dirigent.
Regionsbestyrelsen foreslår Vibeke Westh, formand for DSR kreds Hovedstaden
b) Godkendelse af dagsorden
c) Godkendelse af forretningsorden
2. Beretning om regionsbestyrelsens arbejde i 2013
3. Aflæggelse af regnskab
4. Indkomne forslag
5. Eventuelt

Ad 4: Indkomne forslag skal være regionskontoret i hænde senest d. 3. marts 2014 kl. 12.00.

Efter generalforsamlingen vil der være overrækkelse af jubilæumsgaver og spisning.

KI 20 - 21 KUNSTEN AT FORTÆLLE EN GOD HISTORIE

Vi har inviteret professionel historiefortæller Kasper Sørensen til at fortælle historier. Måske vil han fortælle nogle historier om sundhedsvæsenet, en enkelt bioanalytiker eller to - eller noget helt andet.

Tilmelding skal ske på regionens hjemmeside: www.dbio.dk/regioner/dbio-hovedstaden
senest d. 10.3.2014.

VEL MØDT
REGIONSBESTYRELSEN