

**Beretning
2019 - 2021
dbio Hovedstaden**

Regionsbestyrelsen

Lotte Christensen	Regionskontoret	Regionsformand, HB-medlem
Klara Skødt Jørgensen	Regionskontoret	Regionsnæstformand, HB-medlem, TR og AMIR udvalget
Susan Mathiasen	Rigshospitalet	HB-medlem
Ane Marie Laursen	Rigshospitalet	HB-medlem
Håkon Schulze	Herlev Gentofte Hospital	1. HB Suppleant, Regionsansvarlig for TR
Kristine Reedtz Morris	Rigshospitalet	2. HB-suppleant, AMIR-udvalget
Gitte Rees-Andersen	Rigshospitalet	Regionsansvarlig for AMIR
Helle Pedersen	Bornholms Hospital	
Katrine Röd	Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	
Lone Bojesen	Herlev Gentofte Hospital	Web-ansvarlig
Merete Egeskov	Rigshospitalet	
Michael Ravn Hansen	Bispebjerg Frederiksberg Hospital	
Ole Hansen	Rigshospitalet	TR og AMIR-udvalget



Livet med Covid-19

Det blev igen et år, hvor Covid19 satte dagsordenen, omend der nu var lys for enden af tunnelen i form af en vaccine og en plan. Igen et år med karantæne, hjemsendte børn, hjemmearbejdspladser for nogle og en travl hverdag i laboratoriet for andre. Nu havde vi lidt mere styr på regler og procedurer, selvom man stadig skulle være vågen for at følge med.

Vi var glade for, at bioanalytikerne og laboranterne mange steder blev betragtet som frontpersonale og taget ud til vaccination fra begyndelsen af. Desværre var der også mange grupper, der slet ikke kom med og måtte vente, til det blev deres tur efter alder. Det var -og er stadig i skrivende stund – en udfordring.

En del af jer takkede nej til vaccination. Vi anbefalede i den forbindelse, at al tilgængelig information skulle stilles til rådighed, men det var også meget vigtigt for dbio at holde fast i, at vaccination er frivillig og en privatsag.

Der var mange udfordringer på laboratorierne med at få enderne til at mødes. Dels pga de ekstra corona-opgaver, men så sandelig også pga den mere og mere mærkbare mangel på uddannede bioanalytikere. Nødvendigheden af vores arbejde er blevet ekstra synligt her under corona'en, så det lykkedes os at få forhandlet de samme aftaler hjem om beredskab og frivilligt ekstraarbejde, som bla sygeplejerskerne fik. Og det hjalp gevaldigt rundt omkring. Det var ikke kun et spørgsmål om penge, men også om anerkendelse.

Der kommer til stadighed nye regler og retningslinjer både fra regering og arbejdsgivere. Følg med på vores hjemmeside, ligeledes på regionens, statens og sundhedsstyrelsens.

Covid-19 som arbejdsskade

Det har holdt hårdt at få arbejdsgiverne til acceptere, at smittede medarbejdere kan anmelde det som en arbejdsskade. Så længe vi ikke til bunds kender de følgevirkninger, der kan komme af at have haft Covid-19, er det vigtigt, at få det anmeldt, når man bliver smittet som følge af ens arbejde.

Manglen på bioanalytikere

Som sagt er det blevet meget tydeligt, at der er for få uddannede bioanalytikere.

Mange går på pension og/eller efterløn de kommende år, og det er de gamle mesterlære-uddannede hospitalslaboranter, der forsvinder. Det er ikke kun en mængde erfaring, der dermed forsvinder. Det er også en mængde specialviden fra dengang, hvor man kun mestrede en gren af faget, men til gengæld mestrede det til bunds.

Det betyder, at der må og skal uddannes flere bioanalytikere, ligesom der er brug for egentlig specialistuddannelse.

Her i Hovedstaden er vi med hiv og sving kommet igennem med en nu permanent udvidelse af studiepladser på uddannelsen, og der kommer en ny skole i Hjørring i Region Nordjylland. Men det er ikke nok. Og vi står også for den udfordring, at I skal rumme flere studerende i praktik de kommende år. Det bliver en stor opgave; ikke kun for bioanalytikerunderviserne men for alle på arbejdspladserne.

OK21 og ligelønnen

Det blev et lidt sært overenskomstforløb denne gang. Ikke så meget for dbio: Vi forhandlede bedst muligt i skyggen af corona, og I støttede op om resultatet i tillid til, at det ikke kunne blive meget bedre denne gang. Vi fik sikret reallønnen, men fik også taget hul på vigtige fremtidige drøftelser som fx fritvalgs-ordninger og fokus på vilkårene for at gå i nattevagt.

Men vreden og utilfredsheden ulmede i de menige rækker i DSR (Dansk Sygeplejeråd), og i skrivende stund har DSR været i konflikt i ugevis uden resultat endnu.

Samtidig så en ny tværfaglig græsrodsbevægelse omkring ligeløn dagens lys, så banen er kridtet op til atter en gang at tage livtag med den forkætrede tjenestemandstrefom fra 1969, der cementerede et gammelt lønhierarki og dermed dømte kvindefagene til lavere lønniveau end mandefagene, fordi kvinder jo ikke havde forsørgerpligten!!

Som nogle af jer husker, tog vi livtag med ligelønnen tilbage i 2008, da Sundhedskartellet sammen med FOA og pædagogerne var i strejke i knap 2 måneder. Det endte med indgåelse af forlig og noget med at "se på problemet". Det sidste kom der ikke meget ud af, så problematikken eksisterer fortsat i al sin gribende uretfærdighed.

Vi har ikke opgivet kampen og kommer forhåbentlig stærkt igen i 2024 med de andre kvindefag. Og forhåbentlig bruger sygeplejerskerne ikke hele deres strejkekasse nu; de er nødvendige at have med.

Fælles organisationssamarbejde (FOS)

Der har ifølge sagens natur ikke været meget gang i tværfaglige møder under corona'en.

Det fælles organisationssamarbejde for ansatte i Region Hovedstaden (FOS) lever dog i bedste velgående og har i foråret bla holdt møde med nogle regionspolitikere omkring vores mærkesager forud for kommunal- og regionsvalget i efteråret. Det handler meget om psykisk arbejdsmiljø og manglen på vigtige personalegrupper (bioanalytikere, sygeplejersker, jordemødre og SOSU'er)

Vi har dog løbende meget gavn af vores samarbejde og kendskab til hinanden. Fx omkring forhandling af fx før omtalte beredskabs- og FEA-aftaler.

Gemt men ikke glemt

Mange projekter og planer er blevet lagt til side i disse år med Covid19. Arbejdet for oprettelse af specialistkurser, udvikling af karriereveje og meget mere af det, der skal bringe vores fag videre.

Endvidere har TR- og AmiR-uddannelsen ligget stille, og det har været en stor udfordring for de nyvalgte rundt omkring. Nu er foden sat på speederen, og vi håber, vi snarest muligt kan indhente det forsømte.

Det samme gælder vores arrangementer og medlemsmøder, som I forhåbentlig har savnet. Vi har i hvert fald savnet jer.

Etik ambassadør

Etik ambassadør i dbio-Hovedstaden Louise Svane Petersen præsenterer sig selv for medlemmerne.

Mit navn er Louise Svane Petersen, jeg arbejder i Klinisk Immunologisk Afdeling, Blodbanken på Herlev og Gentofte Hospital, Herlev matrikel. Og så er jeg etisk ambassadør i dbio-Hovedstaden. Det er min ambition at være med til at gøre etik til noget man taler sammen om i kaffepausen på arbejdspladsen.

Hvad vil det så sige at være etisk ambassadør i dbio? Ja, det er jeg ved at lære meget mere om sammen med etik ambassadørerne fra de fire andre regioner i dbio. Vi mødtes på et 3 dages kursus i januar 2020 om etik for bioanalytikere med deltagelse af vores respektive formænd fra regionerne. Det var spændende og lærerigt. Der blev taget en masse initiativer til at synliggøre etiske dilemmaer i hverdagen for bioanalytikere. Men så kom Covid-19, alle møder blev aflyst.

Jeg er meget optaget af de etiske aspekter af pandemien for vores faggruppe. Er det trygt nok for os at passe vores job? Kan vi stole på Sundhedsstyrelsens anbefalinger om værnemidler ved patientkontakt eller afstemmes retningslinjerne i for høj grad efter de praktiske omstændigheder og forsyningskæder? Det skal være trygt at være i sundhedsvæsenet, både for patienterne og os som arbejder der.

Et andet etisk dilemma som optager mig er ulighed i sundhedssystemet eller mere præcist, den veldokumenterede ulige adgang til sundhed i Danmark, hvor den veluddannede patient som kan navigere i systemet og selv opsøger målrettet behandling, får et bedre sundhedstilbud med flere sunde leveår til følge, end den svage patient som har svært ved at forstå, hvordan sundhedssystemet er opbygget og simpelt hen mangler en tovholder til at samle trådene og opsøge den bedst mulige behandling.

Hvis du har oplevet et etisk dilemma i din hverdag som bioanalytiker, som du ønsker at dele med dine fagfæller, er du velkommen til at kontakte mig. Skriv til dbio-hovedstaden@dbio.dk og angiv at din henvendelse er til etikambassadøren Louise.

Læs hele Louises indlæg på hjemmesiden <http://www.dbio.dk/Regioner/dbio-hovedstaden/Nyhedsarkiv/Sider/Bioanalytiker-og-etisk-ambassadør-for-dbio-i-Region-Hovedstaden.aspx>



Louise Svane Petersen
Etik ambassadør

Regions MED - samarbejdet

Økonomi:

Efterår 2019 til efterår 2020

Region Hovedstadens økonomi så i efteråret 2020 forholdsvis solid ud. I året 2020 blev der ikke meldt generelle besparelser ud fra regionen centralt. På enkelte hospitaler, har der været lokale besparelser, der har medført afskedigelse af personale også i bioanalytikergruppen. I budget 2021 er der heller ingen generelle besparelser, men det ser på nuværende tidspunkt, ud som om, at Region H skubber et øget økonomisk udgiftspres foran sig, hvor vi i skrivende stund, kan se økonomiske udfordringer i budgettet for 2022. Dette udgiftspres kan føre til besparelser i 2022. Region H's ekstraordinære udgifter til løsning af hele covid19-situationen vil blive dækket af regeringens afsatte økonomiske midler. Det bliver dog interessant at se om alt til løsning af covid19-pandemien, bliver dækket økonomisk.

Efterår 2020 til sommer 2021

Budget 2022 er godt i vej. Der er med de nuværende beregninger, og den i juni forhandlet aftale mellem finansministeriet og danske regioner tilført Region Hovedstaden 291 millioner kr. til ekstraudgifter i 2022. Der er i skrivende stund ikke meldt nogle overordnede besparelser ud i Region Hovedstaden. Hospitaler og virksomheder i Region Hovedstaden skal dog tilsammen omprioritere 240 millioner kr., hvoraf Rigshospitalet skal omprioritere de 120 millioner kr. Vi mangler at få af vide, hvor det samlede omprioriteringsbeløbet på de 240 millioner kr. kommer fra, og hvordan det er beregnet. Er dette bare gammel vin på nye flasker??

Manglen på bioanalytikere

Året 2020-2021 var det år, hvor det for alvor gik op regionspolitikkerne, at der var mangel på bioanalytikere i Region Hovedstaden.

På vores budgetseminar i april 2021, blev der fremlagt tal på, hvor stor bioanalytikermanglen er. Ud af 3162 ansatte bioanalytikere, forlader 18% regionen inden for et år. For læger er det 13% ud af 6979 og for sygeplejersker er det 19% ud af 13456.

De temaer som politikerne ville drøfte var: at vi fortæller den gode historie om regionen som arbejdsplads, at vi giver de studerende det bedste praktikophold, at vi sikrer en retfærdig fordeling af vagtbyrden. Der er et stykke vej igen, idet det handler om ordentlige løn og arbejdsforhold.

APV (ArbejdsPlads Vurdering):

I foråret 2021 kom APV-en for Region Hovedstaden.

Der var fremgang på generel tilfredshed med jobbet, godt kollegaskab, anerkendelse og støtte, samt faglig kvalitet. Der var tilbagegang på, indflydelse og udvikling, følelsesmæssige belastninger, tid til jobbet, og social kapital.

Hvad stress angår ligger vi stadig på 66-68 % der føler sig stresset, og der er en stigning i dem der føler sig stresset daglig og ugentligt, samt et fald i dem der føler sig stresset månedligt og årligt, hvilket samlet set viser, at stresspåvirkningen af personalet i Region Hovedstaden er steget markant.

I det samlede resultat i APV-en ligger bioanalytikerne relativt dårligt på de nederste pladser.

Uønsket seksuel opmærksomhed:

Med baggrund i den voldsomme offentlige debat om seksuelle krænkelser og uønsket seksuel opmærksomhed, blev retningslinjerne for mobning og krænkelser og vold taget op i RMU med henblik på at tilpasse retningslinjen, så den også kom til at omhandle seksuelle krænkelser. Der var steder i retningslinjen der krævede særlig opmærksomhed:

- Seksuelle krænkelser tolereres ikke i Region H.
- Alle ansatte skal henvende sig til nærmeste leder, overordnet leder eller TR, når det opleves.
- Det er skærpende, hvis det er ledelsen der krænker.

Som hovedregel, skal HR-lokalt ind over krænkelssagerne. Den krænkede skal vejledes om sine rettigheder, og HR-lokalt skal vurdere sagens konsekvenser. Der er en særlig opmærksomhed på elever og studerende.

Øvrige emner der har været drøftet i RMU i perioden

Ledelsesudvikling

Fastholdelse og rekruttering

Anonymitet i journalføring

De 1000 nye sygeplejersker

Ret til fuld tidsansættelse for deltidsansatte

Ny organisering i Center for HR

Ferie på forskud ved ny ferielov

Logning på Sundhedsplatformen

Og selvfølgelig COVID-19

Arbejds miljørepræsentanter

Siden beretningen 2019 har vi indtil efteråret 2020 afholdt 3 arbejdsmiljørepræsentant-møder i regionen. De har omhandlet arbejdspladskultur og psykologisk sikkerhed, ergonomi og Corona.

Sanne Jensen, konsulent i dbio's sekretariat, var oplægsholder på december-mødet om arbejdspladskultur og psykologisk sikkerhed. Sanne præsenterede AMiR for dbio's dialogspil, lavet i samarbejde med Mille Mortensen, og introducerede klar tale samt spilleregler for god feedback.

Trine Billum, ergonomisk konsulent fra forbedringsafdelingen på Rigshospitalet, var oplægsholder på vores februar-møde. 2020 Ved power point og gruppearbejde kom vi igennem Ergonomistafet og APV fotosafari, hvor vi arbejdede med cases fra vores hverdag. Til sidst fik vi øvet træningsøvelser med bevægelsesbanko.

Ude på arbejdspladserne har AMiR arbejdet hårdt sammen med alle om, at indkøre nye rutiner, sikre værnemidler til medarbejderne, og nogle har oplevet et stigende arbejdspress.

Første møde for AMiR efter Corona nedlukning blev holdt i september 2020 og blev afviklet online. Det var en kort dagsorden med 3 punkter, bordet rundt med erfaringer fra Corona, AMiR's rolle under Corona, og Samarbejde med TR (og ledelse) omkring Corona.

I perioden efterår 2020 til sommer 2021 har Corona virus stadig påvirket vores liv.

Træthed ved mundbind, visir og restriktioner er blevet mindre med de stigende vaccinationer, og håbet herfra er, at vi får et mildt efterår med mulighed for helt at vende tilbage til normalt travle arbejdsdage, og at det igen bliver muligt at holde fysiske møder for arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er meget givende for repræsentanterne med vidensdeling og erfaringsudveksling.

1. november 2020 trådte en ny bekendtgørelse omhandlende det psykiske arbejdsmiljø i kraft. Med den nye bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø er reglerne blevet tydeligere for arbejdsgiver og medarbejdere, så det skulle fremadrettet blive lettere at arbejde forebyggende med problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

I foråret blev spørgeskema til Regionens APV sendt ud, og der arbejdes nu med besvarelserne ude i klinikkerne. En fælles ting der desværre går igen i klinikkerne er øget stress blandt medarbejderne. Vi vil på et senere møde følge op hvordan arbejdet går med Regionens APV.

I december 2020 inviterede vi Katja W. Bramm (næstformand) og Helene Højgaard (juridisk konsulent hos danske bioanalytikere) til vores webinar. Emnet var arbejdsskader og Katja og Helene fortalte bl.a. om forskellene på arbejdsulykker og erhvervssygdomme og om de gråzoner, der kan være mellem dem.

På webinarret i maj inviterede vi kemikonsulenterne Thomas Krog og Fatima Ø. Armagan til at lave et oplæg om kemisk risikovurdering. De fortalte bredt om kemikalieinstrukser og risikovurderinger, som har erstattet arbejdspladsbrugsanvisningerne.

Vi i AMiR udvalget var glade for at så mange havde mulighed for at deltage i webinarret og at vi kunne sige velkommen til de nye arbejdsmiljørepræsentanter.

Vi har planlagt årets sidste møder som fysiske møder.

På september mødet vil emnet være MED udvalg. Sanne Jensen fra dbio's sekretariat vil komme og facilitere mødet, hvor vi vil gå i dybden med AMiR's rolle i MED udvalget, og hvordan man kan få indflydelse.

I oktober holdes et fællesmøde for arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter hvor temaet er misbrug. Hvordan kan man se tegn på misbrugsproblemer, og råd til hvordan man kan hjælpe.

I december slutter vi året af med et møde, hvor emnet er natarbejde og de gener der kan være forbundet med det.

Vi glæder os til at invitere arbejdsmiljørepræsentanterne til fysiske møder i 2022 med spændende emner og god vidensdeling.



Tillidsrepræsentanter

Repræsentanterne skal føle sig velkomne i dbio. Derfor er de nyvalgte repræsentanter i 2020 blevet inviteret ind til Regionskontoret, hvor næstformand Klara Jørgensen og nogle gange FTR Håkon Schultze og/eller AMiR Gitte Rees-Andersen fortæller om dbio og rollen som repræsentant samt hvilke funktioner man kan forvente at skulle have som repræsentant.

Som tillidsrepræsentant fungerer man som bindeled mellem dbio og arbejdspladsen. Uden repræsentanterne ville der ikke være noget dbio. Uden medlemmer ville der heller ikke være nogle repræsentanter. Vi er derfor afhængige af hinanden og det er et stort ansvar når man vælger at stille op som f.eks. tillidsrepræsentant.

I den tid, hvor der ikke har kunne afholdtes møder, har det været svært at være repræsentant. Afstanden mellem dbio og arbejdspladsen kan have føltes stor. Samtidigt er arbejdspresset blevet større, hvilket kan have indflydelse på, om man kan få fri til at deltage til møder.

Det har stadig ikke været muligt, at afholde fysiske møder i 2021, så i stedet har der været afholdt et par virtuelle TR-møder, hvor der bl.a. har været orientering om OK21, lokallønsforhandlinger m.m.

Endelig er der også taget hul på den nye organisatoriske uddannelse for repræsentanter, hvor flere har ventet meget lang tid på at komme i gang. Det indebærer, at nyvalgte møder ind til en introduktionsdag på regionskontoret "Kom godt i gang 1". I maj måned afholdtes det første kursus og et yderligere er planlagt til september. Vigtigt, at alle repræsentanter bliver klædt godt på fra starten af deres valgperiode – de er dbio på arbejdspladserne.

Gennem hele Corona-perioden har fællestillidsrepræsentanterne (FTR) afholdt virtuelle møder. Det har været et forum, hvor man har kunnet diskutere de udfordringer, som pandemien har givet. Dels på de forskellige hospitaler, men også i forhold til de enkelte laboratoriespecialer på tværs af regionen.

Naturligvis var specielt de mikrobiologiske afdelinger i fokus i foråret 2020, hvor FTR var involveret i udarbejdelsen af de lokalaftaler, der skulle kompensere bioanalytikerne på KMA for de ændringer af vagterne som de var ude for. Fra kun at have dagvagter, skulle man nu dække både aften og nat.

FTR har også været et vigtigt bindeled i informationsstrømmen til/fra regionskontoret og derfra videre til de andre regioner i dbio. Trods det, at alle er ansat i Hovedstaden, har der været store forskelle på, hvordan de enkelte hospitaler/afdelinger har håndteret situationen. Så FTR har bidraget med lokale informationer og været tæt på de lokale tillidsrepræsentanter.

I juni måned afholdtes der valg af tillidsrepræsentanter. Heldigvis valgte mange at genopstille, ligesom der enkelte steder var kampvalg. Desværre er der stadig enkelte arbejdspladser, der ikke har valgt TR og hvor det er FTR, der tager sig af de medlemmer, der har brug for hjælp.

Herfra en opfordring til at der vælges en TR, hvor det er muligt – det giver større indflydelse for medlemmer og dbio giver en uddannelse, der ikke bare giver dig værktøjer til dit tillidshverv, men som også er udviklende for din person.

Løntrinssag

I flere år var det i Region Hovedstaden muligt at gøre brug af alle løntrin (3, 5, 7 og 8) både ved lokallønsforhandling og nyansættelser. Desværre blev der sat et stop for denne praksis i foråret 2019, hvor Center for HR (CHR) sendte et notat ud, der gjorde klart, at der kun kunne gøres brug af de minimumsløntrin (2, 4 og 6), der fremgår af overenskomsten. Fremover ville der kun være tale om trintillæg, f.eks. grundlønstrin 6 + 1 trin (lønmæssigt svarende til løntrin 7), og ikke indplacering på f.eks. trin 7.

På et møde efteråret 2019 protesterede dbio overfor CHR, idet vores holdning og tolkning af overenskomsten klart siger, at der efter forhandling, er mulighed for både kvalifikationstillæg og indplacering på et højere løntrin. CHR forsvarede deres notat og sagde, at de handlede på en udmelding fra Danske Regioner (DR).

Der har siden været afholdt 2 møder mellem forhandlingschefen i Danske Regioner (DR) og Sundhedskartellet (SHK) forhandlingsudvalg. Desværre uden resultat, DR fastholder deres nej til brug af alle løntrin og SHK er fortsat uenige i den fortolkning af overenskomsten. I samarbejde med advokat er SHK og dermed dbio ved at forberede næste skridt, som er at føre sagen som en tvist – en procedure, der desværre kan trække ud i flere måneder.

Forhåbentlig kan vi derefter tage alle løntrin i brug - 2-3-4-5-6-7 og 8.

Jubilarer

Vi har altid her i dbio-Hovedstaden hyldet vores jubilarer (25, 40 og 50 år i dbio) på generalforsamlingen.

Dog har det været nødvendigt at udlevere gaver til sidste års jubilarer uden fest, hvilket vi i Regionsbestyrelsen beklager.

I år 2021 bliver der holdt et særskilt arrangement for jubilarer på regionskontoret, så hold øje med din mail, og HUSK at opdatere din mailadresse i membersite = Mit dbio, så du ikke går glip af festen. <https://danskebioanalytikere.membersite.dk/Account/ForgotPassword>

Gaven er den aktuelle "dbio jubilæumsgave" som pt er en skøn alpapakplaid fra Elvang til 50 og 40 års jubilarerne og 25 års gaven er en vandkaraffel fra Georg Jensen.

Dbios logo er broderet på plaiden og graveret på karaffen.

Generalforsamlinger i fremtiden

Der har gennem de sidste 5-10 år været et faldende antal fremmødte til generalforsamlingen.

Derfor vil vi i Regionsbestyrelsen meget gerne høre grunde til dette, og evt. ideer til hvordan, vi igen kan få medlemmerne til at interessere sig for dbio-Hovedstadens fagpolitik, og hermed også få indflydelse på dbio's politik ved at blive kongresdelegeret.

I er alle velkomne til at melde ind til dbio-hovedstaden@dbio.dk, både grunde til udeblivelse og ideer til at gøre generalforsamlingerne mere spændende eller deltagervenlig. Vi vil nemlig så gerne se jer alle til fremtidens generalforsamlinger.

Der er valg til alle poster i 2021, og du kan se de valgte i dbio-Hovedstaden på hjemmesiden: [Opstillede 2021](#).

Vi mangler 3 medlemmer til regionsbestyrelsen.



IFBLS

I 2020 skulle der have været verdenskongres for bioanalytikere.

Vi glædede os, og her i dbio-Hovedstaden havde vi valgt at betale deltagelse for nogle af de medlemmer, der ellers ikke ville få mulighed for at deltage.

Kongressen afholdes her i 2021 fra d. 24 til d. 28 august i Bella Centret. <https://ifbls2020.org/>

D. 10. august var der over 620 personer tilmeldt enten til hele kongressen eller enkelte dage.



Medlemsaktiviteter 2019/2020

Rundvisning på Københavns rådhus

Onsdag d. 13/10 2019 var 60 medlemmer af dbio-Hovedstaden på rundvisning på Københavns rådhus.

Dette er næstformand Klara Jørgensens oplevelse af arrangementet.

Vi blev gelejdet rundt af to kompetente rådhusbetjente, der også fungerede om guides, og fik en masse at vide om både stort og småt. På mig gjorde det et særligt indtryk at opleve kvaliteten af byggeriet. Man falder hele tiden over både kunstneriske og håndværksmæssige lækkerbiskener, der vidner om, hvor mange kræfter, der er blevet lagt selv i detaljerne.

Vi fik også et indtryk af rådhuset som arbejdsplads, lige fra overborgmesteren og borgerrepræsentationen til rengøringsfolkene, der skal pudse sølvtøjet og støve lysekronerne af.

Og selvfølgelig var vi en tur oppe i tårnet. Der var mange trin derop, så det bed lidt i lårene på mange af os.

Det hele blev rundet af med en pandekage og et glas vin nede i kælderen, så de trætte ben lige kunne hvile et øjeblik.

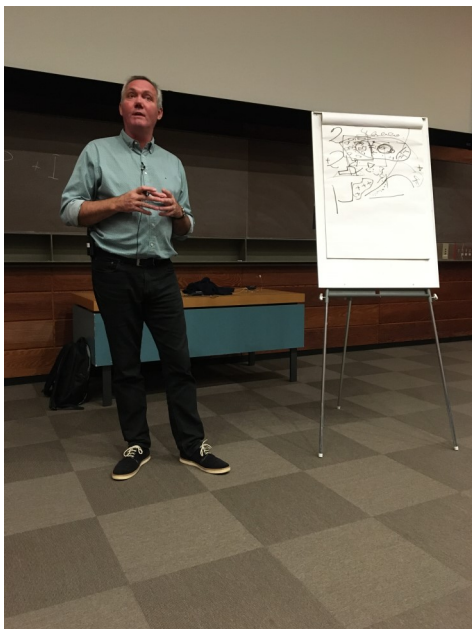


”Gå glædere hjem fra arbejde end da du kom”

Mandag d. 18/11 2019 var godt og vel 100 medlemmer af dbio-Hovedstaden til foredrag med Freddy Meyer.

Dette er Regionsbestyrelsesmedlem Håkon Schulze oplevelse af arrangementet.

I et forrygende tempo og med høj underholdningsværdi blev medlemmerne præsenteret for, hvordan man for eksempel kan håndtere surstrålerne.



Surstrålerne er de medarbejdere, der kommer på arbejde og spreder en gusten stemning på arbejdspladsen. Det koster på arbejdsglæden, da det påvirker både motivationen og samarbejdet. Så hvis man møder en medarbejder der brokker sig om det samme om og om igen, kan man spørge, ”Sidder du på en død hest? Så stig af!”

Det handler nogle gange om at få brudt et negativt mønster og sige tingene på en pænere måde. Der er ingen der bliver en bedre bioanalytiker, ved at få et møgfeld fordi man har lavet en fejl. Det øger i hvert fald ikke arbejdsglæden.

Jeg var glad da jeg kom, og mere glad da jeg gik, tak for en god aften!

Når det med storken bare ikke kører

Torsdag d. 27/2 2020 holdt dbio-Hovedstaden et medlemsarrangement i Kulturhuset i Indre by.

Oplevelsen er skrevet af Næstformand Klara Skødt Jørgensen

Først holdt professor Gorm Greisen et indlæg om for tidligt fødte børn. Vi hørte om de landvindinger, der er foregået mht behandlingen af disse børn i de sidste årtier. Vi hørte også om de udfordringer, disse børn kan møde senere i livet, og endelig udfordrede Gorm Greisen os på etikken mht helt nye mulige behandlingsmetoder. Hvor langt skal vi gå for at holde meget for tidligt fødte børn i live? Hvor store menneskelige og økonomiske omkostninger er rimelige?

Bioanalytiker Annet Vind fortalte dygtigt og professionelt om de fertilitetsbehandlinger, der findes og om de regler, der er på området. Hun skildrede bioanalytikernes fantastiske håndværk via en serie slides, hvor vi var med helt nede i Petri-skålen og kunne følge med i befrugtning og delinger. Der skal øvelse og erfaring til, og det er fantastisk, at det kan lade sig gøre.



Endelig holdt klinikchef Søren Ziebe et indlæg om in fertilitet, som han mener bør karakteriseres som en folkesygdom og en trussel for vores samfund, som vi kender det. Vi bliver nu ældre, før vi får vores børn, og ca. hver 10 barn skal have lidt hjælp for at komme til verden. Han udfordrede vores forudfattede holdninger om, hvorvidt samfundet skal betale for, at folk får børn. Og for hvor mange børn der skal betales for. Er det en menneskeret at få hjælp til det?

Jeg indrømmer blankt, at jeg var en af dem, der nok blev lidt klogere og mere nuanceret omkring den problematik.



”Sygdom og død” rundvisning på Assistens Kirkegården



Torsdag d. 17/9 2020 var en gruppe medlemmer af dbio-Hovedstaden på rundvisning på Assistens kirkegården.

Vi har desværre ikke en beskrivelse eller billeder fra arrangementet, men rygtet er, at alle havde en dejlig eftermiddag/aften med en spændende guide.

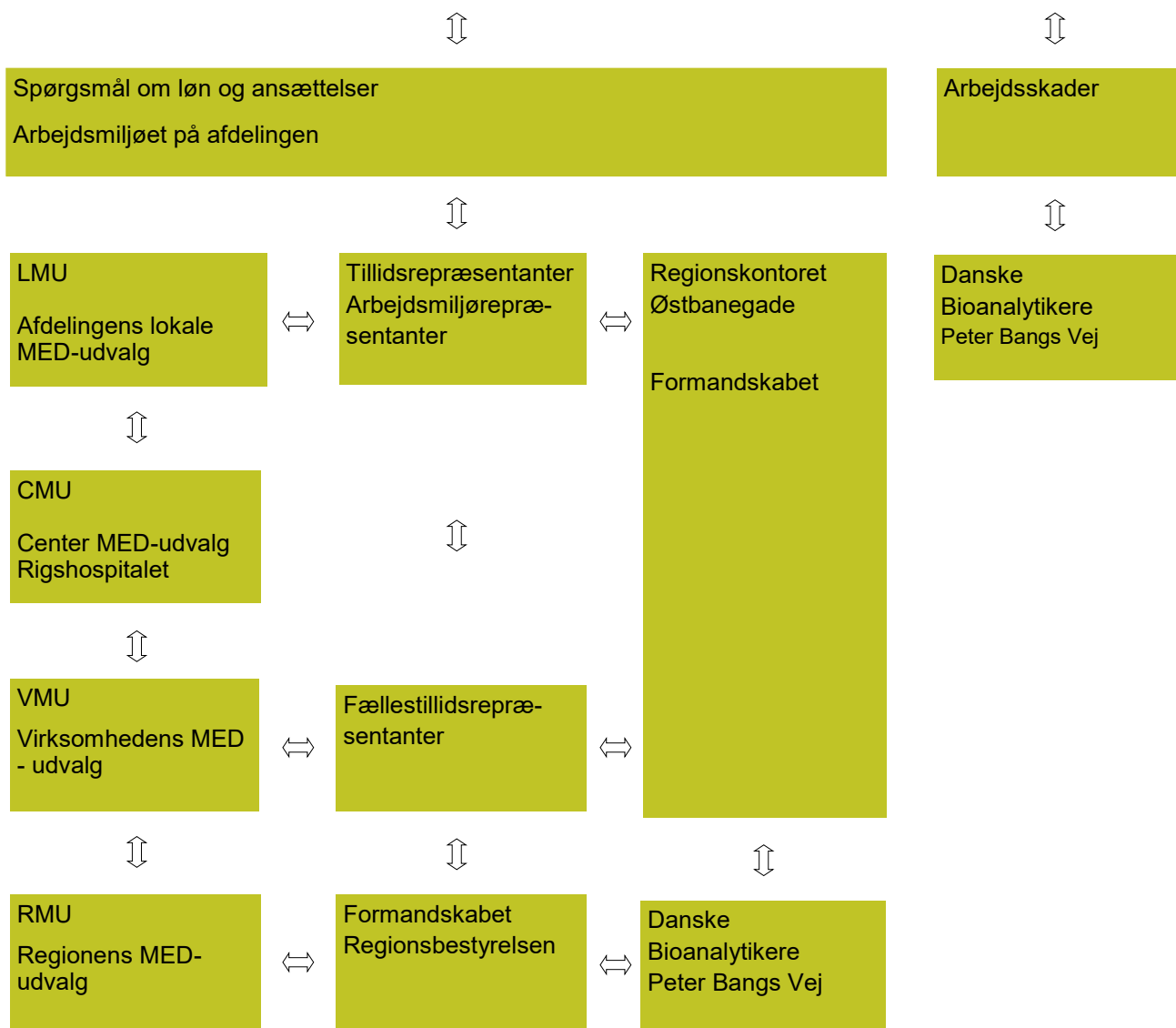
Fremtiden

Der er flere arrangementer undervejs her i efteråret, så hold jer orienteret på vores hjemmeside <http://www.dbio.dk/Regioner/dbio-hovedstaden/medlemsarrangementer/Sider/side.aspx>

Hvis I har nogle gode ideer til et arrangement, er I velkomne til at skrive til dbio-hovedstaden@dbio.dk, skriv Medlemsarrangement i emnefeltet.

Arbejdsgangen i Danske Bioanalytikere og MED-systemet.

Hvor henvender jeg mig som medlem ?



Dbio Hovedstadens medlemmer

Status	Aktive	Aktiv nedsat	Passiv	I alt
1/8 2019	1683	46	172	1901
1/8 2020	1688	60	164	1912
1/8 2021	1708	40	163	1911