

09/2021

danske bio analytikere



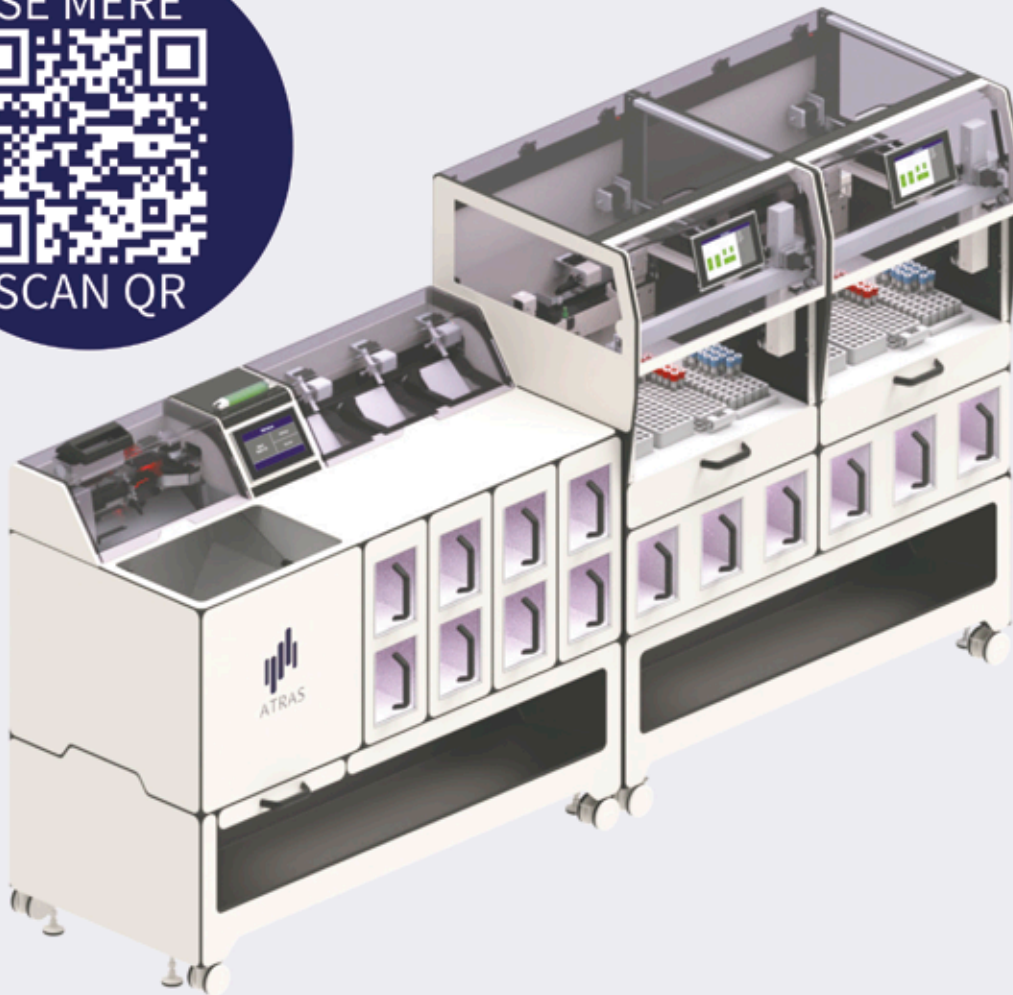
Bioanalytikere i front.

HOVEDBESTYRELSENS BERETNING
2019-2021

SÆRNUMMER

VIL I OGSÅ AUTOMATISERE PRØVEMODTAGELSEN?

OPLEV ALLE FORDELE MED EN ATRAS SAMPLE-SORTER



- Registrer op til 3000 prøver i timen
- Sorter i specifikke kategorier
- Propfarvegenkendelse
- Kommunikation med LIS
- Modulær opbygning med skuffe- og rackmoduler
- Minimalt footprint: dybde, kun 60cm
- Brugervenlig betjening
- Kompatibel med rørpost- og Intrac transportsystemer

BIOANALYTIKERE I FRONT

Hovedbestyrelsens skriftlige beretning 2019-2021

CORONA, CORONA, CORONA LÆS OM... MANGEL PÅ KOLLEGER SIKKERHED I EPJ ARBEJDSMILJØ LØN TAL, TRIN OG TILLÆG ETIK TIL ALLE TIDER ANERKENDELSE SYNLIGHED FLEKSJOBBER I KNIBE NATTEVAGT - VÆR PÅ VAGT! POCT-LOBBYISME KOMMUNIKATION I KRISETIDER

dbio nr. 9
22. oktober 2021
Udgiver:
Danske Bioanalytikere,
Peter Bangs Vej 7A, 3,
2000 Frederiksberg
Tlf.: 4422 3246
e-mail: bladet@dbio.dk

dbio.dk

REDAKTION
Jytte Kristensen,
ansvarshavende redaktør
tlf. 4422 3242

STILLINGSANNONCER
Pia Vinther Christensen,
annoncer@dbio.dk
tlf. 4422 3257

FORSIDE
Hung Tien Vu / OTW
Stor tak til bioanalytikere og la-
boranter fra Sygehus Sønderjyl-
land for at stille op til fotoet på
forsiden.

TEKSTSIDEANNONCER
Dansk Mediaforsyning
tlf. 70 22 40 88
dbiotekst@dmfnet.dk

**DESIGN, PRODUKTION
OG TRYK**
OTW A/S
Trykt på Miljøpapir

OPLAG 6.800
Udkommer 10 gange årligt

Tilsluttet Dansk Fagpresse
forening og Fagpressens
Medie Kontrol.

Artikler i "danske bioana-
lytikere" dækker ikke
nødvendigtvis redaktionen/
Danske Bioanalytikeres syns-
punkter. Eftertryk kun tilladt
med kildeangivelse, dog ikke i
erhvervs-mæssig sammenhæng.

AFLEVERINGSFRISTER
Sidste frist for aflevering
af redaktionelt stof og
annoncer er klokken
12.00 på dagen for
deadline. Denne frist
kan ikke overskrides.

Nr. 10 udkommer
19. november 2021
frist 26. oktober 2021
Nr. 1 udkommer
28. januar 2022
frist 4. januar 2022
Nr. 2 udkommer
11. marts 2022
frist 15. februar 2022



1.000 tak for jeres fortællinger fra frontlinjen - de er med til at definere vores kernemission

Dette nummer af fagbladet fungerer som stand-in for den skriftlige beretning forud for dbio's kongres og dækker derfor mange af de temaer, der har optaget jer og fagforeningen de seneste tre år. Som I snart vil opdage, fylder Covid-19 en hel del på de kommende mange sider. Overskriften på kongressen er da også "Bioanalytikere i front" – som en spejling af den synlighed og anerkendelse, vores profession opnåede under den værste globale sundhedskrise i 100 år.

Som I også ved, har det ikke været uden ofre. Vi siger tak for, at I meldte ind – både med jeres faglige succesoplevelser og når det for alvor brændte på. Når arbejdspresset, manglen på kolleger og rod om sundhedsmyndighedernes udmeldinger blev ret meget for meget. Jeres fortællinger ude fra frontlinjen har betydet, at dbio bl.a. fik sat ekstra turbo på arbejdet med at skaffe flere bioanalytikere. Sammen fik vi skabt lydhørhed for problemstillin-

gen langt ind på regionsrådskontorerne og i ministerierne.

Det er også en del af baggrunden for, at vi nu er ved at få skabt en såkaldt kernefortælling om Danske Bioanalytikere. Det kan lyde som en abstrakt øvelse, men formålet er det meget konkrete, at vi skal blive mere skarpe på, hvad dbio er sat i verden for. Så vi altid agerer ud fra en tydelig og fælles forståelse af vores kernemission. Den proces skal de delegerede på kongressen bl.a. arbejde videre med, så I har den fagforening, I har behov for og fortjener. Så vi fortsat understøtter ambitionen om at bringe bioanalytikere i front.

Den ambition og det arbejde tager vi helt sikkert med ind i næste kongresperiode.

Bitten Kaanbjerg Kristensen, Martina Jürs og Katja Wienmann Bramm

TRE ÅR MERE

Der kom ikke modkandidater til posterne i dbio's forretningsudvalg inden fristen den 1. oktober. De tre formænd fortsætter dermed i spidsen for foreningen de tre kommende år.



LUK OP FOR NOGET GODT

... Da landet lukkede ned i marts 2020, blev alle fysiske møder, kurser og events i dbio-regi først aflyst eller udskudt – og senere i et vist omfang flyttet online. I takt med at restriktioner og afstandskrav blev lempet, eksperimenterede man nogle steder lokalt med at samles i mindre bobler om en fællesskærm på forskellige lokationer. Men mange måtte sidde alene på egen matrikel og med egen opkobling. Som en fællesskabsgestus fik deltagere i Årskursus 2021 og fællestillidsrepræsentanternes uddannelsesdag tilsendt en lille snackpakke med posten. Til almindelig opmuntring under de mange timer foran skærmen.

Vellykket verdenskongres i pandemiens skygge

24.-28. august afholdt Danske Bioanalytikere i samarbejde med LSB og DEKS bioanalytikernes verdenskongres 2021 – IFBLS 2021 – i Bella Center.

Verdenskongressen var på grund af Covid-19 blevet udskudt fra 2020, og man havde endda overvejet helt at aflyse det store internationale arrangement. Men en modig og optimistisk styregruppe holdt fast. Og det lykkedes at få stablet de fem dages faglige fest på benene, som man havde håbet på.

700 DELTAGERE **68** INVITEREDE TALERE **40** MUNDTLIGE OPLÆG **100** POSTERE

Tallene taler vist for sig selv. Deltagerene var primært fra Danmark, Sverige og Norge. Men der var også deltagere fra blandt andet Bolivia, Nigeria og Korea, hvor IFBLS i øvrigt afholdes næste år, 2022.



FOTO / SINE FIIG

Covid-19-arbejdsskader

COVID-19-RELATEREDE ARBEJDSKADER I DBIO (PR. 30. AUGUST 2021)

	Antal	Afventer afgørelse	Anerkendt	Afvist
Smitte	48	33	14	1
Vaccination	2	2	0	0
Værnemidler	6	5	1	0

Tallene dækker alene over de arbejdsskadesager, dbio har været inde over. dbio får ikke automatisk besked, når et medlem anmelder en arbejdsskadesag. De viste tal er kun de sager, hvor medlemmerne selv har kontaktet dbio.

COVID-19-RELATEREDE ARBEJDSKADER MED SENFØLGER (PR. 30. AUGUST 2021)

	Antal sager	Senfølger/varige følger
Smitte	48	22
Vaccination	2	1
Værnemidler	6	6

Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring definerer varige gener/senfølger som gener af mere end 7-12 måneders varighed. Tallene i skemaet omfatter de medlemmer, som fortsat oplever gener mere end 7 måneder efter smitte, vaccination og værnemidler. Størstedelen af senfølgeskaderne er ikke afgjort endnu, så vi ved ikke, om de bliver anerkendt eller ej.



FOTO / SINE FIIG

Forstærket fokus på forebyggelse

I dbio havde man store forhåbninger til, at et forskningsprojekt under ledelse af Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Bispebjerg Hospital ville skaffe dokumentation for graden af belastning af håndleddene under blodprøvetagning. Desværre viste konklusionerne sig ikke at være entydige, og det betyder, at de ofte indrapporterede gener fra ensidigt gentaget præcisionsarbejde stadig ikke kan udløse erstatning hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. I mellemtiden blev dbio kontaktet af firmaet Precure, der har udviklet et albuebind med elektroder, der kan registrere bevægelserne i underarmen og måle, hvilken muskel-

kraft der anvendes samt typen og antallet af repetitioner eller statiske stillinger. Albuebindet, der endnu ikke er på markedet, er blevet afprøvet på bioanalytikere inden for fire specialer: biokemi, patologi, nuklearmedicin og klinisk genetik. Her viste målingerne, at der er store forskelle i belastning fra speciale til speciale og inden for de enkelte specialer, også fra opgave til opgave. Perspektivet er på sigt, at albuebindet skal bruges individuelt og dels være med til at forebygge skader, dels anvendes til måling af bevægelser ved behandling af arbejdsskadesager.



dbio gik med i FH – men står uden for den lokale struktur

På kongressen i 2018 blev dbio's vedtægter ændret, så et kvalificeret flertal – altså to tredjedele – af Hovedbestyrelsen, HB, kan beslutte, hvilken hovedorganisation foreningen skal være tilknyttet. Spørgsmålet var blevet aktuelt, efter at FTF og LO i april 2018 var blevet fusioneret til en ny fælles hovedorganisation, Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

Efterfølgende har dbio's hovedbestyrelse indgående debatteret, om foreningen skulle søge optagelse i AC – Akademikernes Centralorganisation – som et alternativ til medlemskabet af Fagbevægelsens Hovedorganisation. Hovedbestyrelsen valgte at gå med ind i FH og har i den forgangne kongresperiode været repræsenteret i flere udvalg under FH samt i arbejdet med at etablere en ny lokal struktur for den nye paraplyorganisation.

dbio's hovedbestyrelse har dog efterfølgende valgt ikke at være en del af den lokale struktur, som FH har fået opbygget i regionerne. Dels mener HB ikke, at en så omfattende lokalstruktur i tilstrækkelig grad afspejler dbio-medlemmernes interesser i de sektorer, hvor bioanalytikere er ansat. Dels vurderes den til at være for dyr.

DBIO'S FONDSUDELINGER

Uddelingerne til studerende afspejler tiden med coronanedlukninger. Studerende søger overvejende til studieophold i udlandet.

FONDEN	BIOANALYTIKERE	STUDERENDE	BEVILLIGET
2019	8	16	203.583
2020	8	5	169.570
2021 (MARTS)	2	1	67.200
I ALT	18	22	440.353
IFBLA-PULJE	22	3	121.606
I ALT	40	25	561.959

Ny organisatorisk uddannelse

Sådan ser den nye organisatoriske uddannelse ud. De første repræsentanter startede på uddannelsen i efteråret 2021.



ARBEJDSMILJØPRISEN

dbio's arbejdsmiljøpris er på 10.000 kroner og uddeles til en afdeling, der har skabt et bemærkelsesværdigt godt arbejdsmiljø. Prisen gik til:

2019

Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus.

TITEL PÅ PROJEKT:

"Beundringsværdigt arbejdsmiljø over tid"

2020

Afdelingen for blodprøver og biokemi ved Regionshospitalet Randers.

TITEL PÅ PROJEKT:

"Mentorordning for nyansatte"

Prisen for 2021 uddeles på dbio's kongres i november 2021.

MEDLEMSFORDELE

SYNLIGHEDSTILTAG MED MÅLBARE EFFEKTER

Kongressen i 2018 besluttede, at dbio's medlemsfordele skal synliggøres på en afbalanceret måde ved løbende at skrive nyheder på dbio.dk om foreningens medlemsfordele. Og der er ikke alene tale om rabatordninger og tilbud om fx onlineskoler; nyhederne har også haft fokus på fordelene ved overhovedet at være i fagforening – med adgang til fx tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og rådgivning.

Med dbio's nye hjemmeside har medlemsfordelene fået et godt sted at bo. Det

giver bedre muligheder for at præsentere medlemsfordelene på en ny og indbydende måde.

Synlighedstiltagene ser ud til at virke efter hensigten. Antallet af brugere på onlineskolen steg således med mere end 50 pct. efter en nyhed på hjemmesiden. Og på fordelsportalen Logbuy blev der registreret ca. 100 nye brugere i den måned, nyheden blev bragt. Måned før var der kun 20 nye brugere.



FOTO / BÜRO JANTZEN

Almen praksis

Lungefunktionsmålinger var en af de kronikeropgaver, bioanalytikere i almen praksis måtte sætte på hold under Covid-19. Risikoen for, at smittebærende aerosoler skulle sprede sig, betød, at KOL-patienter fik udskudt deres årskontroller og ligesom andre ikkeakutte patienter blev opfordret til at undlade at møde op i lægehusene under især første del af nedlukningen. Andre patienter holdt sig af egen drift væk af frygt for smittefare, og mange andre typer årskontroller blev derfor også udskudt.

I 2020 blev Lægedage, den faglige messe i Bella Center, hvor Danske Bioanalytikere i flere år har haft en fast stand, aflyst, men bliver nu gennemført den 15.-19. november 2021. Det årlige praksissymposium har det heller ikke været muligt af afvikle – af flere årsager – så det var derfor først den 7. september i år, at praksisbioanalytikere omsider kunne mødes fysisk til Praksispersonale Uddannelsesdag, PKU, i Kolding sammen med i alt 330 kursister fra andre sundhedsprofessioner.

“Er der noget, vi lige her og nu kan gøre for at skaffe flere bioanalytikere?”



FOTO /
JENS JUUL

Først var den bekymrende, så blev den kritisk – under Covid-19 blev manglen på uddannede bioanalytikere desperat og åbenlys for enhver. Men allerede i 2019 begyndte dbio at råbe op om problemet og har siden arbejdet for, at der optages flere studerende, etableres en ny bioanalytikeruddannelse i Nordjylland og en merituddannelse for andre faggrupper. Samt at der iværksættes en ekstraordinær indsats for at fastholde og uddanne flere bioanalytikere som specialister, der kan tage over fra dem, der hastigt er på vej på pension

“Personalet, der i forvejen er presset, ikke mindst af en høj vagtbyrde, siger, at der rent fysisk ikke er plads til at tage flere studerende ind.”

HANNE NIELSEN BONDE,
REGIONSFORMAND,
DBIO-SYDDANMARK

“Vi har heldigvis fået seks ekstra studiepladser på bioanalytikeruddannelsen på professionshøjskolen Absalon, og i dbio arbejder vi på at få 17 i alt.”

ANJA AAKESON, REGIONSFORMAND, DBIO-SJÆLLAND

Ja, hvor finder man dem lige, de bioanalytikere, som kan garantere laboratoriefagligheden og få vagtskemaerne på landets hårdt ophængte sygehuslaboratorier til at gå bare nogenlunde O P – op? Og som nok så vigtigt kan afværge, at bioanalytikerfaget kvæles i en knibtangsmanøvre af andre faggrupper – fx sosu’er og molekylærbiologer – der risikerer at dele det op i adskilte funktioner; blodprøvetagning på én side, kvalitets- og udviklingsarbejdet på en anden. Mens en endnu større del af analysearbejdet overtages af stadig mere avanceret teknologi og AI, kunstig intelligens.

Overskriftens forespørgsel blev fremsat af en bekymret Magnus Heunicke under et virtuelt møde med dbio’s formand i foråret 2020; situationen på landets mikrobiologiske sygehuslaboratorier var på det tidspunkt yderst kritisk, og manglen på kvalificerede bioanalytikere truede med at underminere regeringens teststrategi og sundhedsministerens egne løfter til borgerne om fri adgang til PCR-testning på pressemøde efter pressemøde.

Martina Jürs kunne dengang forklare ministeren, at der beklageligvis længe

(fortsætter på side 11)

“En COWI-rapport i november 2020 viste, at det nordjyske sundhedsvæsen vil mangle mellem 100 og 130 bioanalytikere i 2030. Det svarer til en fjerdedel af dem, vi er i dag.”

MERETE KJELDGAARD, REGIONSFORMAND, DBIO-NORDJYLLAND

“I januar 2021 havde vi kun 38 dimittender fra uddannelsen – mod 50 pr. afgang tidligere. Der har desværre været et meget stort frafald.”

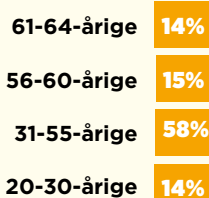
KARIN VESTERGAARD, REGIONSFORMAND, DBIO-MIDTJYLLAND

MANGEL PÅ BIOANALYTIKERE

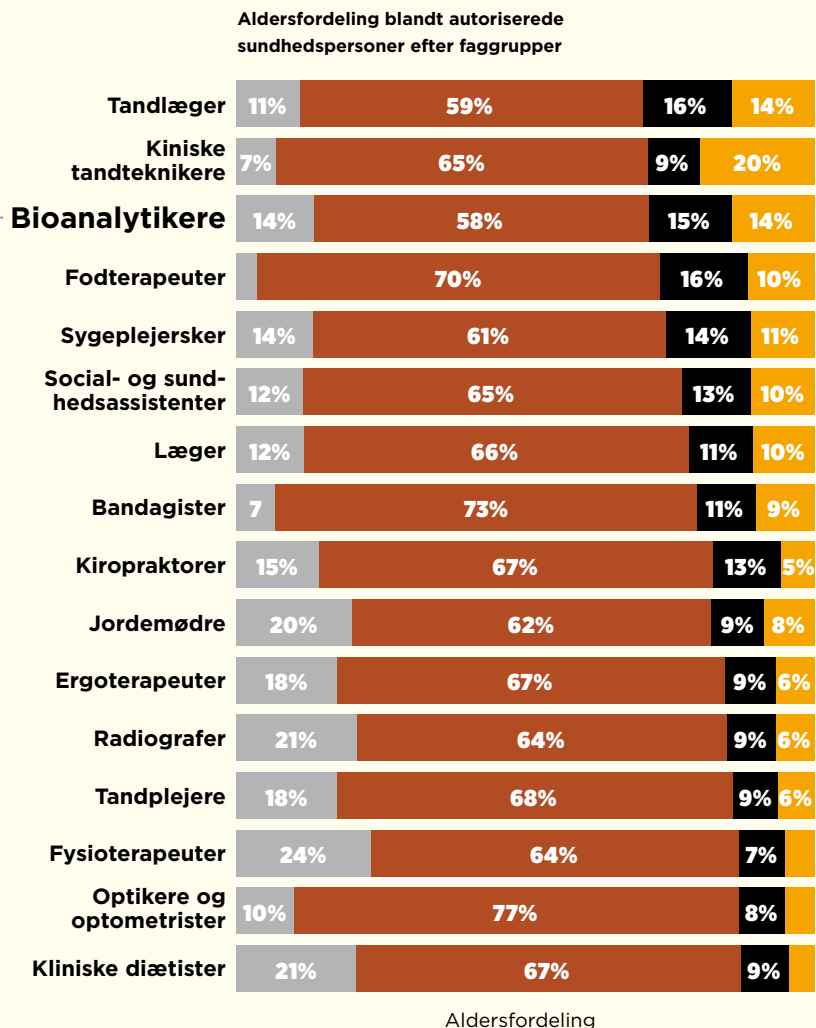
Så stort er problemet

Aldersfordeling blandt bioanalytikere

Professionen står over for en meget stor afgang fra faget. 14 % når pensionsalderen inden 2025 (hvor den er steget til 67 år), og yderligere 15 % af bioanalytikerne når pensionsalderen inden 2030. Omkring en tredjedel af alle nuværende bioanalytikere vil være gået på pension i 2030. Bioanalytikerprofessionen er derfor på vej fra at være en ældre til at blive en ung profession, hvilket kan få betydning for professionens selvforståelse, kultur og identitet.



Gennemsnitsalderen i professionen var i 2019 46,1 år, og gruppen af bioanalytikere mellem 61 og 64 år udgør i dag 14 %. Det gør p.t. professionen til en af de ældste blandt det autoriserede sundhedspersonale.



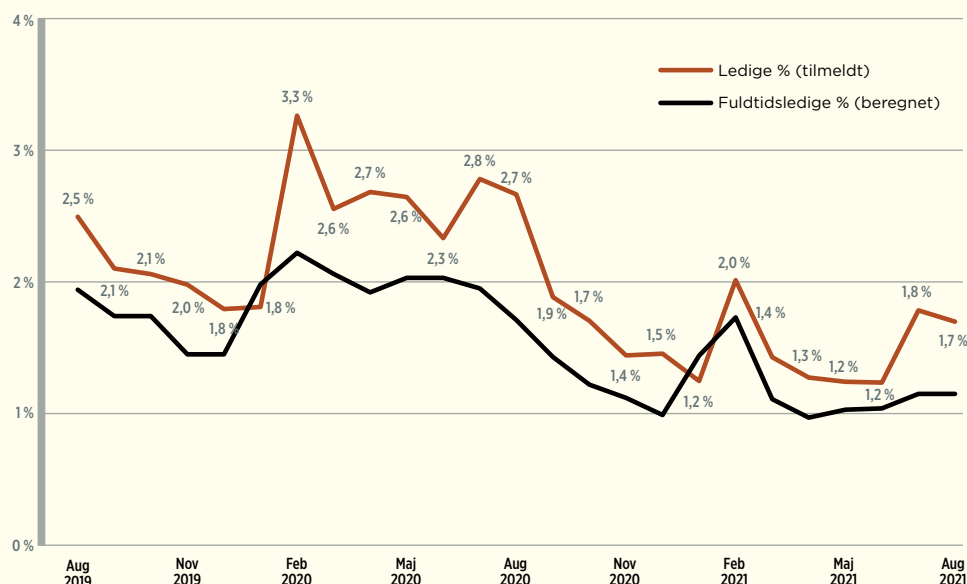
Aldersfordeling

KILDE: RAPPORTEN "UDBUD OG EFTERSPØRGSEL AF BIOANALYTIKERE", FEBRUAR 2019

20-30-årige 31-55-årige 56-60-årige 61-64-årige

Ledighedsprocent i Din Sundhedsfaglige A-kasse, DSA

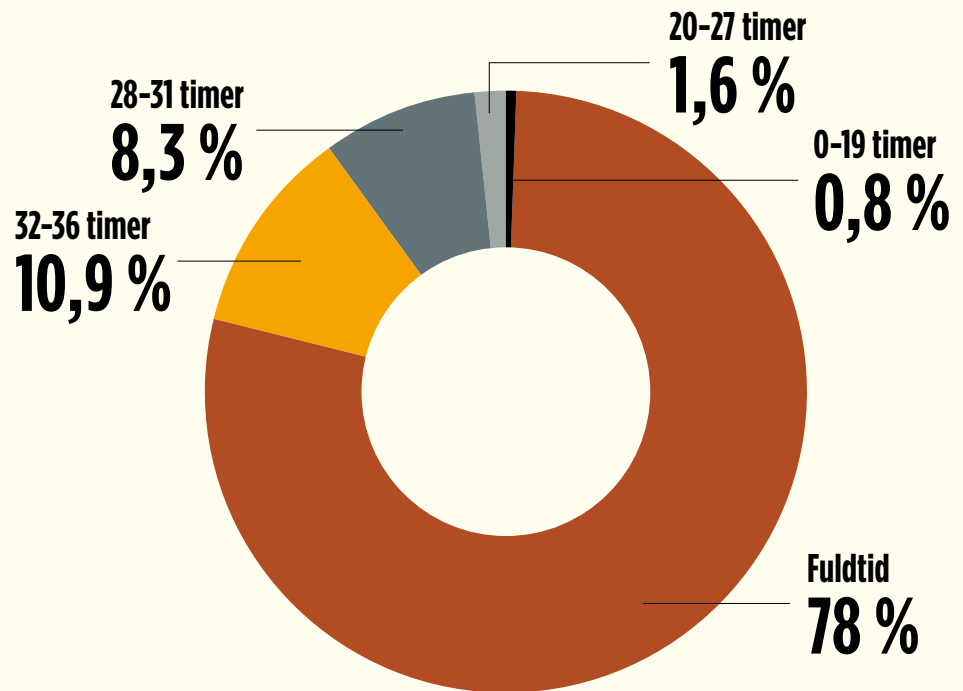
I august 2021 var der 1,7 procent ledige bioanalytikere svarende til 1,2 procent fuldtidsledige. Procentsatserne svarer til hhv. 111 og 70 personer. I realiteten vil der aldrig være en ledighedsprocent på 0,0 grundet manglende faglig eller geografisk fleksibilitet på arbejdsmarkedet, personer mellem job mv. Med en ledighedsprocent under 3 taler man typisk om fuld beskæftigelse, hvor arbejdsgivere ofte har vanskeligt ved at rekruttere den ønskede arbejdskraft. Den registrerede ledighed blandt bioanalytikere i 2021 er således de facto fuld beskæftigelse i professionen.



Fortsættes på næste side

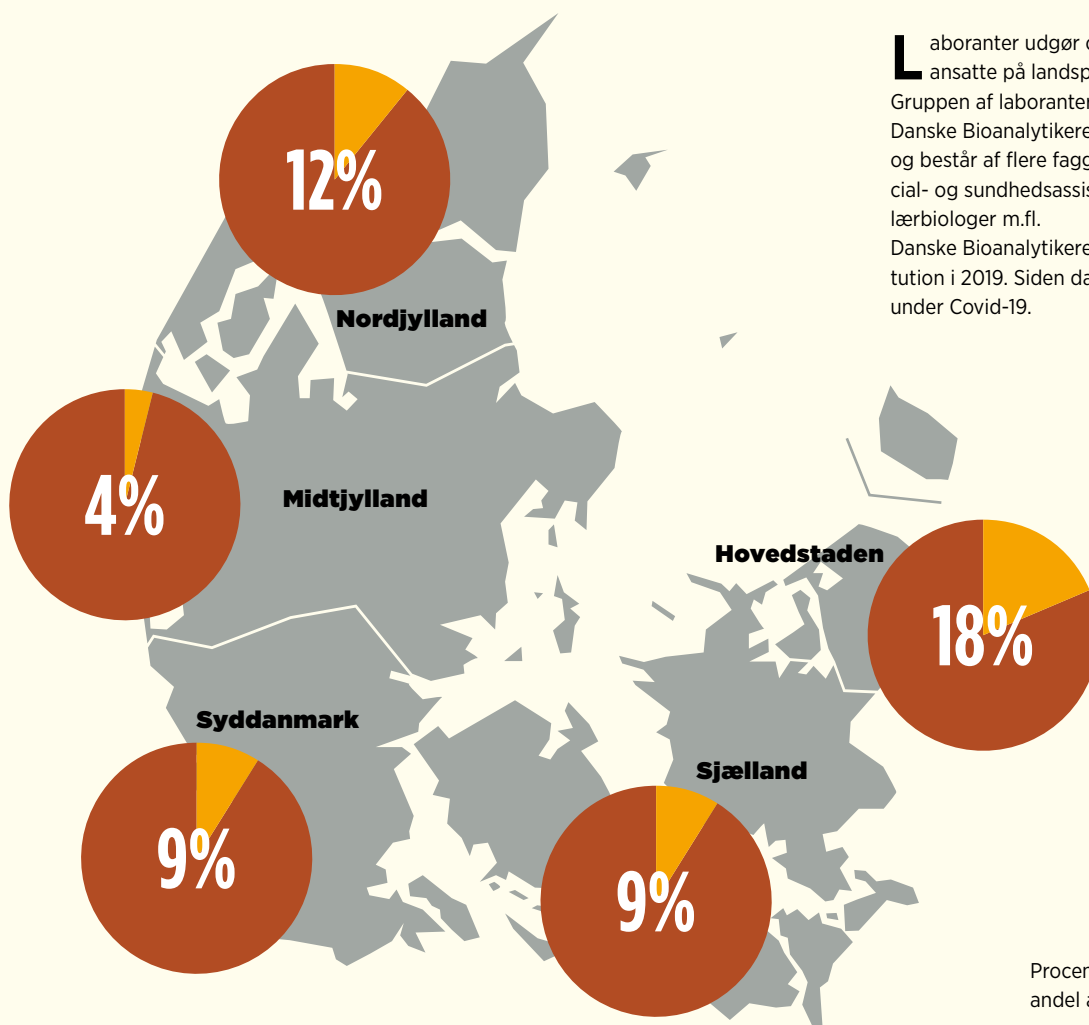
Så stort er problemet

Beskæftigelsesgrad for bioanalytikere



78 procent af alle bioanalytikere arbejder allerede fuldtid. 10,9 procent arbejder næsten fuldtid med 32-36 timer ugentligt. Dermed vil det ikke give mange flere hænder, hvis alle fik tilbudt fuld tid, i modsætning til fx sygeplejersker ansat i det offentlige. Her arbejder ca. halvdelen på deltid.

Andelen af laboranter fordelt på regioner



Laboranter udgør omkring 11 % af de regionalt ansatte på landsplan. Gruppen af laboranter omfatter alle, der er ansat på Danske Bioanalytikeres overenskomst for laboranter og består af flere faggrupper: industrilaboranter, social- og sundhedsassistenter, studerende, molekylærbiologer m.fl. Danske Bioanalytikere har opgjort tallene for substitution i 2019. Siden da er tallet steget. Ikke mindst under Covid-19.

Procentsatsen refererer til andel af fuldtidsstillinger.

(fortsat fra side 8)

ikke havde været reserver at tage af eller nogle indlysende snuptagsgreb at gøre godt med. Tværtimod havde en kortlægning af faggruppens fremtid dokumenteret, at der, allerede før en vis virus lagde verden ned, på landsplan var 11 procent bioanalytikerstillinger besat af medarbejdere med en anden uddannelsesbaggrund. Og i høj grad af nogle af de sosu-assistenten, der er så hårdt brug for andre steder i sundhedsvæsenet. Samt at faggruppen er en af de sundhedsprofessioner, der har den højeste gennemsnitsalder, og at mange bioanalytikere derfor er på vej på pension. Måske endda yderligere tilskyndet af ekstrem travlhed, overarbejdsbukler, et stort vagtpres og mange vakante stillinger ude på arbejdspladserne.

Øger vagtbelastningen

For dbio havde situationen længe været først bekymrende og siden kritisk. Men dbio talte for døre øren, da organisationen i 2019 forsøgte at blive omfattet af en taskforce, der i regi af Finansministeriet skulle arbejde for mere målrettet rekruttering til velfærdsuddannelserne – desværre med et stramt fokus på social- og sundhedsmedarbejdere. Dengang var det et nej derfra. Men med udfordringen fra en smitsom coronavirus kunne nu selv en ret uprøvet sundhedsminister forstå, at manglen på kvalificerede bioanalytikere var blevet desperat.

Problemet er mest udtalt i Region Nordjylland og Region Hovedstaden. Men også i Region Midtjylland, der som den eneste region ikke tidligere havde nævneværdige rekrutteringsproblemer, har den kraftige opnormering på ikke mindst de klinisk mikrobiologiske afdelinger i forbindelse med PCR-testning for Covid-19 sat sig igennem. De oplever nu mange ubesatte stillinger og alt for få ansøgere til ikke mindst de klinisk biokemiske afdelinger. Afdelinger, der er særligt mandskabstunge og med en høj grad af vagtarbejde.

Mange steder hænger vagtskemaerne med nød og næppe sammen og ved hjælp af et stadig større antal ansatte, der med en anden uddannelsesbaggrund kun kan udføre begrænsede laboriefaglige opgaver og fx ikke kan arbejde selvstændigt om aftenen, natten eller i weekenderne. Substitution med medarbejdere, der fx er industrilaboranter, sosu-assistenten eller molekylærbiologer og molekylærmedicinere, betyder derfor en endnu større vagtbelastning for de tilbageværende uddannede bioanalytikere og gør dem muligvis mere tilbøjelige til at søge mod andre laboratoriespecialer, hvor arbejdet ikke er så indgribende i familieliv og fritid.

Presser faglighed og arbejdsmiljøet

Siden forrige sommer har dbio's fem regionsformænd ligesom Martina Jürs, dbio's sekretariat og bioanalytikeruddannelserne været på overarbejde for at få politikere i regionerne og regeringen



“På nogle laboratorier er der hele 30 procent med en anden uddannelsesbaggrund end bioanalytiker. Det går ud over fleksibiliteten.”

LOTTE CHRISTENSEN, REGIONSFORMAND, DBIO-HOVEDSTADEN

til at se det samme skræmmende billede; at såvel fagligheden som arbejdsmiljøet på de danske sygehuslaboratorier allerede er svært under pres. Der må sættes ind med mange midler, hvis udviklingen skal vendes.

Blandt de oplagte forslag på dbio's ønskeseddel er at få tildelt et højere optag af studerende – og i den forbindelse også arbejde for at skaffe flere kliniske uddannelsespladser ude på sygehusene; det udgør allerede i dag noget af en flaskehals. Den dagsorden er til dels blevet imødekommet lokalt med annonceringen af, at der skal etableres en helt ny bioanalytikeruddannelse i Region Nordjylland, der som den eneste region ikke har sin egen.

Oprettelse af en merituddannelse som en genvej til fuld autorisation for de faggrupper, der allerede nu søger ansættelse på sygehuslaboratorierne i stigende omfang, er også et højt prioriteret ønske fra dbio's side.

Og for at sikre generationsskiftet i en profession med en høj gennemsnitsalder blev det i forbindelse med OK-21 sammen med Danske Regioner aftalt at iværksætte et landsdækkende projekt. Det skal kortlægge behovet for at efteruddanne flere bioanalytikere, der kan erstatte de specialister, der kommer til at mangle inden for flere laboratoriespecialer, når et stort antal af de nuværende ventes at gå på pension de kommende år. Det var et fokuspunkt for dbio allerede på kongressen i 2018.

I alle regioner har der været afholdt møder med regionsrådsformænd og embedsfolk for at diskutere den bekymrende tilstand for sygehuslaboratorierne, og hvordan man også med lokale løsninger kan sikre en stabil tilgang af velkvalificeret arbejdskraft i fremtiden.

Her ridser regionsformændene op, hvordan situationen har været i deres lokalområde både før og under pandemien.



Hanne Nielsen Bonde
REGION SYDDANMARK

“Studerende hyres til faste stillinger, otte måneder før de er færdige. Det er altså nyt!”

“Jeg hørte i foråret, at Klinisk Mikrobiologi i Aabenraa havde skrevet ansættelseskontrakter med fire af sine studerende, der ellers først dimitterer i februar 2022. At studerende hyres til faste stillinger, otte måneder før de er færdige: Det er altså nyt!”

Før corona var der nok ledige stillinger og ofte genopslag på nogle afdelinger her i Region Syddanmark. Nu er der huller i vagtplanen alle vegne, og det er som altid især klinisk biokemi, der må aflevere bioanalytikere til andre specialer. Og så må de her til gengæld ansætte fx sosu-assistenten, sådan som man for nylig har gjort på KBA i Esbjerg. Vi har her i regionen ellers ikke haft den store substitutionskultur – vi har jo to bioanalytikeruddannelser, en i Odense og en i Esbjerg, og har tidligere også i en vis grad kunnet trække på uddannede fra Region Midtjylland. Nu er den trafik næsten helt stoppet.

En oplagt løsning kunne være at øge dimensioneringen på skolerne, men til det forslag mødte vi ikke den store opbakning fra regionen. Ved sidste optag i 2019 fik vi ikke alle studiepladser besat på grund af mangel på kliniske uddannelsespladser. Stephanie Lose, vores regionsrådsformand, mente, at vi desuden burde afvente effekten af den seneste opnormering i 2016. Og jeg ved, at hun har kontaktet sygehusledelserne for at få dem til at skaffe flere uddannelsespladser, så vi kan få opfyldt hele dimensioneringen.

Lose støtter heldigvis også vores forslag om at få etableret en merituddannelse.

Men jeg hører også, at det giver en del uro ude på afdelingerne – altså udsigten til, at der kommer mange flere studerende. Personalet, der i forvejen er presset, ikke mindst af en høj vagtbyrde, siger, at der desuden rent fysisk ikke er plads til at tage flere studerende ind. Det er jo desværre ofte dét, der sker, når man er kronisk presset; man har mindre overskud til at være fleksibel.”



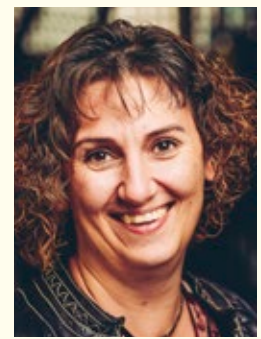
Merete Kjeldgaard
REGION NORDJYLLAND

“To timer efter udmeldingen om den ny bioanalytikeruddannelse i Hjørring ringede en ung kvinde til HR-afdelingen i Region Nordjylland: Hvor kunne hun ansøge?”

“Her i Nordjylland har vi virkelig lidt under det problem, at unge herfra, der studerer i Århus, ofte bliver boende dernede, når de får job og stifter familie. Selv de nyuddannede, der får deres første job heroppe, har det med at vende tilbage til Midtjylland. Vi bruger derfor virkelig mange resurser på hele tiden at skulle oplære nye folk, der rejser igen. Vi fik godt nok for et par år siden etableret et onlinestudium, der er tilknyttet bioanalytikeruddannelsen på VIA i Århus og har 10-15 studerende i Region Nordjylland. Men det er langtfra nok til at dække behovet – hverken lige nu eller i fremtiden. Det viste en COWI-rapport i november 2020; det nordjyske sundhedsvæsen vil mangle mellem 100 og 130 bioanalytikere i 2030. Det svarer til en fjerdedel af dem, vi er i dag. Den rapport var noget af en alvorlig øjenåbner for embedsfolkene i regionen, ved jeg.

Før corona var det nemlig svært at råbe sygehusledelserne op, for de mente jo, at man fint kunne lukke hullerne med andre faggrupper. Vi har i flere år været meget hårdt presset ude på afdelingerne, og det er jo altid klinisk biokemi, der bliver sorteper. Her i sommer var der mindst 25 ledige vagtstillinger alene på KBA i Aalborg. Fem af dem på grund af sygdom. Her er det ca. 20 medicinstuderende, der tager blodprøver på morgenrunden. På en af de værst ramte afdelinger, KBA i Hjørring, har man netop nyansat fem sosu'er – ud af godt 50 ansatte. Det er altså en stor gruppe medarbejdere, der skal oplæres på én gang, og som hverken kan arbejde i alle funktioner eller gå i vagt.

Heldigvis gjorde vores regionsrådsformand, Ulla Astmann (valgt for S og tillige formand for Sundhedsudvalget i Danske Regioner og University College Nordjylland, red.), allerede under sin valgkamp det til en mærkesag, at vi får vores egen, selvstændige bioanalytikeruddannelse her i regionen. Med presset fra os og corona og den COWI-rapport blev vejen banet. dbio har siden efteråret 2020 afholdt møder med regionen, og jeg har selv talt ret meget i telefon med Ulla undervejs. Og nu får vi så heldigvis vores egen bioanalytikeruddannelse i 2022. To timer efter udmeldingen om den nye bioanalytikeruddannelse i Hjørring ringede en ung kvinde til HR-afdelingen i Region Nordjylland: Hvor kunne hun ansøge?”



Karin Vestergaard
REGION
MIDTJYLLAND

“Tidligere kunne der sagtens være 30 kvalificerede ansøgere til en stilling. Sådan er det ikke længere.”

“Vi har her i Region Midtjylland ikke tidligere haft brug for at ansætte andet end bioanalytikeruddannet personale i bioanalytikerstillinger. Der har altid været stor søgning, men vi uddanner på VIA i Århus jo også både her til regionen og til Region Nordjylland. Heller ikke på de biokemiske afdelinger, der ellers i andre regioner har besvær med at rekruttere og fastholde medarbejdere, var der problemer. Det er der nu! Tidligere kunne der sagtens være 30 kvalificerede ansøgere til en enkelt stilling. Sådan er det ikke længere.

Det har også været medvirkende til manglen, at vi i januar 2021 kun havde 38 dimittender fra uddannelsen – mod 50 pr. afgang tidligere. Der har desværre været et meget stort frafald. Det har imidlertid ikke noget med corona at gøre; frafaldet skete tidligt under uddannelsen.

Med coronaen skete der en kraftig oprustning af personale på virusafsnittet på Mikrobiologisk Afdeling på Skejby – fra 18 til et par og 40. Mange af dem havde en anden uddannelsesbaggrund. Af de 37, der nu er ansat, er knap en tredjedel ansat som laboranter. Det vil sige, at en er industrilaborant, mens otte er cand.scient.er i molekylærbiologi eller molekylærmedicin.

Manglen på uddannede, der kan foretage analysearbejde og gå i vagt, er forskellig fra område til område. På KBA i Herning har man fx været nødt til at ansætte ni sosu'er



Lotte Christensen

REGION HOVEDSTADEN

“På nogle laboratorier er der hele 30 procent med en anden uddannelsesbaggrund end bioanalytikere. Det går ud over fleksibiliteten.”

“Vi havde det tidligere på fornemmelsen, men med den afdækning, dbio fik lavet over substitution i 2019, fik vi for alvor øjnene op for tallene; at virkelig mange bioanalytikerstillinger her i Region Hovedstaden besættes af laboranter, sosu-assistenten og akademikere. Gennemsnittet for hele landet var 11 procent substitution, men her i regionen lå det før Covid-19 på 18 procent. På nogle laboratorier er der hele 30 procent med en anden uddannelsesbaggrund end bioanalytikere. Det går ud over fleksibiliteten, når så stor en del af medarbejderne ikke kan varetage alle bioanalytikeropgaver eller gå i vagt. Og det kan risikere at dele medarbejderne op, når de ikke arbejder i de samme funktioner.

Og det er kun blevet værre. På KBA på Herlev og Gentofte Hospital har de siden forrige sommer haft en helt speciel ordning, hvor unge på sabbatår lige efter deres studentereksamen kan ansættes på en tidsbegrænset kontrakt, på fuld tid og med en kort oplæring i at tage blodprøver og EKG.

Omvendt ansættes der også nogle steder mange akademikere i bioanalytikerstillinger. På KBA i Hillerød fik de således kun en håndfuld ansøgninger fra uddannede bioanalytikere, da de helt ekstraordinært pludselig skulle oprette et PCR-laboratorium sidste år med 14 medarbejdere. Men til gengæld var der mere end 260 ansøgninger fra fx molekylærbiologer og andre med cand.scient.-baggrund, da de havde et opslag målrettet akademikere, men til bioanalytikerstillinger.

I marts 2021 inviterede vi os selv til et møde med regionsrådsformand Sophie Hæstorp Andersen og Charlotte Hess, hendes enhedschef for uddannelse, for at diskutere situationen. De var heldigvis hurtigt med på, at der er en alvorlig mangel på uddannede bioanalytikere, og at de klinisk biokemiske afdelinger er hårdest ramt på fleksibiliteten. I dbio arbejder vi jo på at få en øget dimensionering af uddannelsen og ser gerne, at vi får 44 ekstra pladser i Region Hovedstaden. Problemet er jo som altid de kliniske uddannelsespladser, hvad Hæstorp og hendes enhedschef godt var klar over. Vi blev enige om som minimum at arbejde på at beholde de 16 ekstra studiepladser, vi fik i 2020. Det er heldigvis siden lykkedes. Vi aftalte, at vi skal stikke hovederne sammen igen undervejs og se på, hvordan vi over de kommende tre år kan øge dimensioneringen yderligere.”

og en sygeplejerske. I Viborg er det FADL-vagter, der tager mange af blodprøverne i ambulatoriet og akutmodtagelsen. Under Covid-19 har de også lavet POCT PCR-analyser for Covid-19. Og nu lyder stillingsopslagene, at ”man også søger laboranter”; det er ikke engang en forventning længere, at man kan få tilstrækkeligt med uddannede bioanalytikere. Det samme gælder for patologien.

Ved vores første møde havde regionsrådsformand Anders Kühnau endnu ikke et klart billede af rekrutteringsproblemerne. Men på mødet lovede han, at han ville gå tilbage til sit bagland og sammen med dem overveje, om der skulle laves en afdækning af behovet for bioanalytikere. På vores andet møde var vi mere enige, og nu kommer der så en COWI-rapport senere i år. Han ville ikke love noget om at arbejde for at øge dimensioneringen til uddannelsen – det afhænger af, hvordan regeringens uddannelsesudspil kommer til at udmønte sig i praksis, og hvordan det hænger sammen med den nyoprettede uddannelse i Hjørring. Men han lovede til gengæld at ville støtte oprettelsen af en merituddannelse til bioanalytiker for akademikere og laboranter.”



Anja L. Aakeson

REGION SJÆLLAND

“Jeg taler altid om problemet med substitution, når jeg løber ind i vores regionsrådsformand. Hver gang!”

“Vi havde også før marts 2020 mangel på bioanalytikere flere steder her i Region Sjælland – i Holbæk, Nykøbing Falster, Slagelse og i nogen grad på Klinisk Biokemi i Køge og Roskilde. Under Covid-19 er det blevet meget værre, og der er efterhånden blevet ansat rigtig mange sosu’er og andre faggrupper.

Dels blev mikrobiologien opnormeret i forbindelse med Covid og trak en del medarbejdere over til sig. Dels blev arbejdet i ambulatoriet, akutmodtagelsen og med blodprøvetagning belastet af, at de ansatte skulle bære værnemidler og skifte mellem patienterne. Det betød, at det tog dobbelt så lang tid at tage blodprøver.

Her i regionen har ledelserne ikke været så optaget af, om det er bioanalytikere eller andre faggrupper, der er ansat. Bare de kan det, de skal, siger de. Men de kan jo kun oplæres til at udføre begrænsede opgaver, fx blodprøvetagning – med alt, hvad det medfører af et ekstraordinært stort vagtpres på de uddannede bioanalytikere.

Så jeg taler altid om problemet med substitution, når jeg løber ind i vores regionsrådsformand, Heino Knudsen. Hver gang! Og jeg har forklaret ham om problemerne med manglende fleksibilitet helt ned i de mindste detaljer. Om hvordan den store vagtbelastning er ved at knække folk på sygehuslaboratorierne. Han har forstået det, men henviser altid til, at det også er svært at rekruttere læger og sygeplejersker. At det bare er et vilkår i sundhedsvæsenet.

Vi har heldigvis fået seks ekstra studiepladser på bioanalytikeruddannelsen på professionshøjskolen Absalon, og i dbio arbejder vi på at få 17 i alt. Men ligesom det gælder for mange andre fag, mangler vi altså også her i regionen unge, der ønsker at læse til bioanalytiker. Sygehusene har ellers også selv været aktive for at forsøge at tiltrække flere studerende. På KBA i Slagelse har de lavet en lille rekrutteringsvideo, og KBA i Nykøbing har annonceret i dagbladene, så vi er heldigvis ikke alene om at kunne se problemet.

Hurdlen er desuden de kliniske uddannelsespladser, men vi ved, at bioanalytikerunderviserne har knoklet for at skaffe ekstra pladser ude i alle afkroge af faget. Fx inden for neurofysiologien og på vores AK-klinik, hvor der begge steder er ansat bioanalytikere.”

Flaskehalsen

Pladsen kan være trang og personalet presset og modvilligt. Men det er bare en bunden opgave at give rum for flere studerende i klinikken, konstaterer Liselotte Lindhart Pedersen, der som uddannelseskoordinator selv står med hånden på kogepladen



FOTO / ANDREAS
BANG KIRKEGAARD

Liselotte
Lindhart
Pedersen.

Det er ikke nemt, men det er nødvendigt. Og det kræver helt sikkert en vis portion kreativitet, fleksibilitet og imødekommenhed, lyder hendes sammenfatning i den helt korte version.

Uddannelseskoordinator Liselotte Lindhart Pedersen fra Uddannelse og Tværsektorielt samarbejde på Aarhus Universitetshospital vælger dog at være professionelt optimistisk på missionens vegne; at skaffe et større antal kliniske uddannelsespladser, der kan absorbere den øgede dimensionering på bioanalytikeruddannelserne, som ikke mindst Covid-19 har vist er nødvendigt for at sikre en fagligt forsvarlig bemanding på sygehuslaboratorierne. Og i det længere perspektiv – selve professionens overlevelse.

“Det handler basalt om at få uddannet de nye kolleger, vi skal arbejde sammen med i fremtiden. Derfor må alle være indstillet på at bidrage,” fastslår hun.

Med andre ord, opdraget er at komme ud og opstøve afdelinger og afsnit – hvor som helst bioanalytikere har funktioner, og hvor studerende derfor også burde kunne hente et læringsmæssigt udbytte.

Skal finde 11 ekstra uddannelsespladser

“I forbindelse med at vi på bioanalytikeruddannelsen på VIA UC blev opdimensioneret til 144 studiepladser, skal vi her i Region Midtjylland finde 11 ekstra uddannelsespladser. De store sygehuslaboratorier har desværre begrænsede

muligheder for at rumme flere studerende end de nuværende, så jeg har derfor arbejdet på at opdyrke nye kliniske uddannelsespladser. Når der sker ændringer i forhold til fordelingen af de kliniske praktikpladser i regionen, modtager jeg en liste med hospitalsafdelinger eller afsnit, der har bioanalytikere ansat. De burde, i et eller andet omfang, have mulighed for at tage studerende ind. Fx i samarbejde med en større uddannelsesafdeling, som har det overordnede ansvar for uddannelsesperioden. Vi forsøger at give disse nye afdelinger eller afsnit en god start, bl.a. ved at tildele dem studerende, der befinder sig sidst i deres uddannelsesforløb og er mere selvstændige. Dermed oplever medarbejderne på afdelingerne forhåbentligt opgaven som



Bioanalytiker Pia Schou Christensen og studerende Maja Isabella Hunt og Rikke Hansen i Blodsygdomme-laboratoriet.

Som led i at skaffe flere kliniske uddannelsespladser er der indgået et forpligtende samarbejde mellem Patologi og Blodsygdomme-laboratoriet, som nu har to semestre 5-studerende i klinisk uddannelse hvert halve år. Uddannelsesansvarlig bioanalytiker i Patologi Marianne Schou Martiny står for den overordnede koordinering m.m. Blodsygdomme-laboratoriets kliniske vejleder er lige gået på efterløn, så i øjeblikket står bioanalytikerne i Blodsygdomme-laboratoriet i fællesskab for den daglige undervisning af de studerende.

Laboratoriet har fire afsnit:

- Prøvemodtagelsen: Her modtages alle prøver til FCA og MGA
- FCA: Flowcytometrisk afsnit (flowcytometri på hæmatologiske patienter)
- MGA: Molekylærgenetisk afsnit (kvantitativ PCR, kimærisme og mutationsanalyser)
- CCA: Cancercytogenetisk afsnit (kromosomanalyser og FISH).

mere overkommelig og kan måske også gradvist se værdien af at tage studerende ind,” siger Liselotte Lindhart Pedersen.

Hun kender naturligvis alle argumenterne om, at travlhed og underbemanding ikke spiller optimalt sammen med et konstant rykind af nye fagligt famlende studerende.

“Men vi har faktisk allerede succes med den samarbejdsmodel, hvor vi arbejder stille, roligt og ganske systematisk med at få afdelingerne til at modtage flere studerende og gradvis påtage sig ansvaret for vejledning og den kliniske uddannelse. Det handler om, at vi skal nurse og nudge vores kolleger til at acceptere flere studerende i klinikken; det er jo netop derude, de skal udvikle deres professionsidentitet,” siger hun.

Mens der på hospitalerne i Region Midtjylland er en klar forventning om, at

man bør bidrage til uddannelsesopgaven, er det desværre endnu ikke lykkedes med at bruge den form for argumenter i forhold til almen praksis og universitetslaboratorierne.

Det har tværtimod været “som at bokse i en dyne”, konstaterer hun med et dybt suk med afsæt i flere års erfaring.

Århus Kommune byder ind

Til gengæld er der kommet et ganske fornuftigt tværfagligt samarbejde i stand med Aarhus Kommune. Her er tale om et noget anderledes setup, hvor en bioanalytikerstuderende samarbejder med en sygeplejestuderende, der er i praktik i den kommunale sygepleje, om undersøgelse og pleje af en borger. Antallet af den type praktikforløb er imidlertid begrænset, da vejledningsopgaven for de tilknyttede bioanalytikerun-

dervisere er ret omfattende.

“Når vi skal skaffe flere kliniske uddannelsespladser, er det nødvendigt, at uddannelsesinstitutionerne også selv fortsat arbejder på at opdyrke nye muligheder og er imødekommende over for de hospitalsafdelinger, der skal tage de studerende i klinisk praktik. Fx kræver det en højere grad af planlægning, så der er tale om længere kliniske uddannelsesperioder. Dermed bliver der et mindre flow af nye hoveder, der konstant skal introduceres til de faste medarbejdere i afdelingen. Desuden skal praksislæringen være i fokus, og der skal være mulighed for fleksibilitet. Det kan nemlig modarbejde formålet med at skaffe flere kliniske uddannelsespladser, hvis der er for mange specifikke læringsmål og bindinger til bestemte temaer eller analyser. De studerende skal naturligvis lære det, de skal. Men der kan være mange veje til at nå slutmålet,” siger uddannelseskoordinatoren.

Til gengæld er der én hurdle, der er svær at komme uden om; pladsmangel.

“Selv på de nye superhuse har man ikke taget højde for, at de fysiske rammer også skal kunne rumme studerende i praktik. Der er generelt mangel på møde- og undervisningslokaler, hvor de studerende kan samles. Og de kan endda opleve, at lokaler, der ellers er tiltænkt undervisning, kan være fyldt op med diverse apparatur eller ganske enkelt er blevet inddraget til andre formål. Også her kræver det, at vi tænker kreativt,” siger Liselotte Lindhart Pedersen. ▣

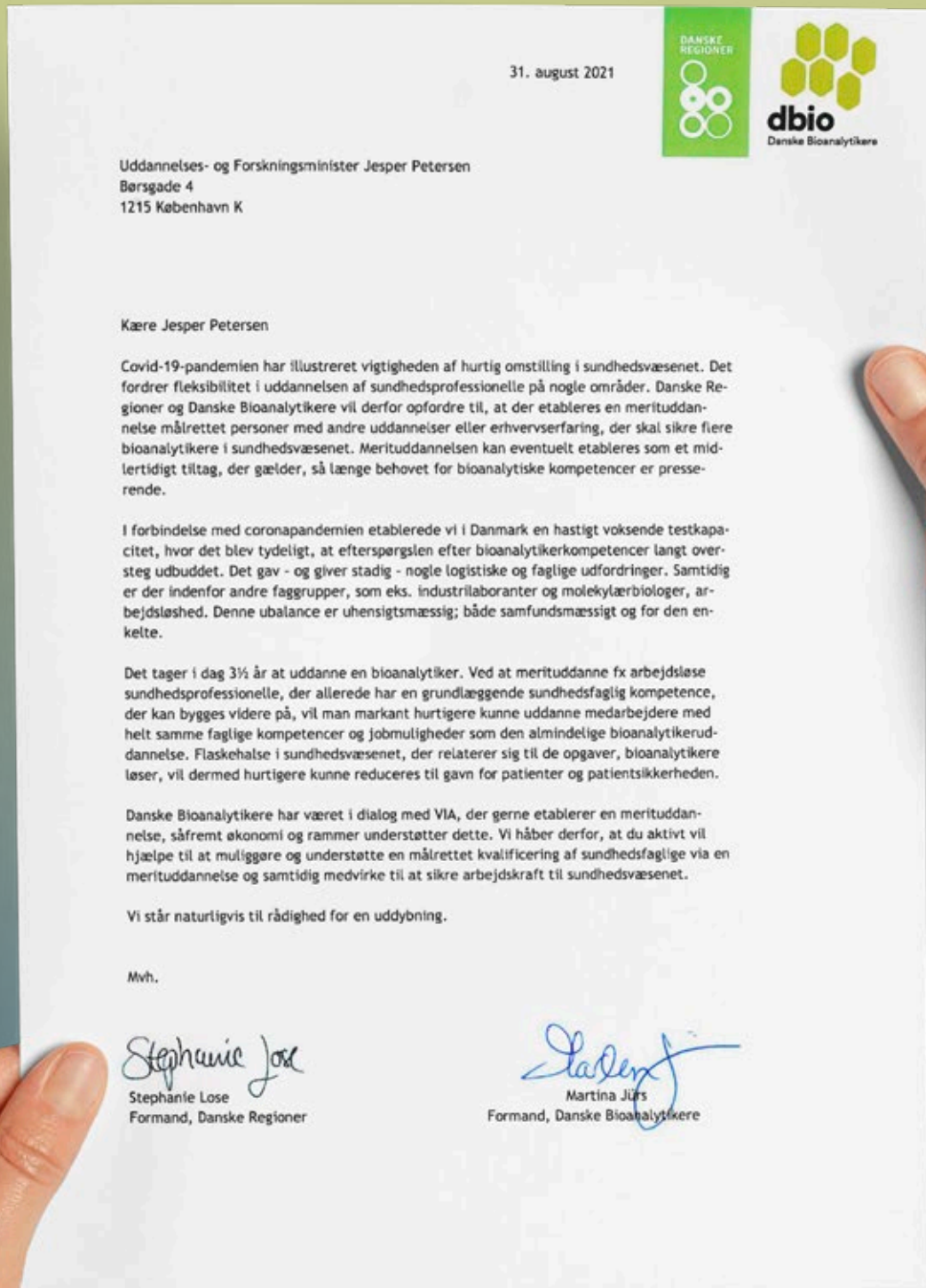
Altid plads til en til ...?

► Udfordringen med at skaffe kliniske uddannelsespladser er de seneste par år blevet debatteret indgående i såvel dbio's Uddannelsesforum, Fagligt Udvalg, Lederrådet, Studerendes Udvalg som dbio's hovedbestyrelse. Samt ikke mindst med uddannelseslederne på de fem bioanalytikeruddannelser. Den 26. april 2021 blev der desuden afholdt et to timer langt virtuelt "topmøde" med de kliniske undervisere, uddannelseskoordinatorerne, ledende bioanalytikere med ansvar for ledelse og dbio's fem regionsformænd.

► Problemet varierer fra region til region og fra sygehus til sygehus, men består overordnet i, at der generelt er for få arbejdsstationer og for lidt plads ude på de afdelinger, der traditionelt har modtaget studerende. Samt at de studerende på én gang kommer fra forskellige semestre og dermed med varierende kundskaber og selvstændighed. Og da tre af skolerne - i København, Odense og Århus - har både sommer- og vinteroptag, er der på nogle arbejdspladser et konstant flow af nye studerende at skulle forholde sig til og have med som føl for de ansatte.

► Der er dog udbredt enighed om, at løsningen ikke er at gå ned i kliniske ETCS-point eller lægge mere af den kliniske undervisning i øvelaboratorier. Bestræbelsen er derimod at lægge sig i selen for at opdyrke nye typer praktiksteder og gøre de kliniske praktikforløb mere fleksible og muligvis med færre bindinger på de konkrete læringsmål. Ligesom det nogle steder kunne være gavnligt med færre og længere forløb for de studerende i klinikken.

En af de måder, hvorpå der ret hurtigt vil kunne uddannes flere bioanalytikere, er via en merituddannelse målrettet ledige cand.scient.er i molekylærbiologi/molekylærmedicin og industrilaboranter. Formanden for Danske Regioner, Stephanie Lose, har sammen med Martina Jürs sendt et brev til uddannelses- og forskningsministeren om merituddannelsen.



KVINDELØN I EN SKRUETVINGE – LØNKOMITÉ FOR DE KVINDEDOMINEREDE FAGGRUPPER PÅ VEJ

Anmeldelse af “Kvindefag i historisk skruetvinge” – en analyse af Tjenestemandreformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger fra 1969 til 2019

“Man må se i øjnene, at ændringer i den indbyrdes placering af tjenestemandsgupperne kan rejse problemer, som er svære at overvinde.” Sådan lød indrømmelsen fra Aage Hastrup, daværende lønnings- og pensionsminister, da han kommenterede på de reelt få forskydninger i det indbyrdes lønhierarki mellem faggrupperne, da Tjenestemandreformen i 1969 placerede en række faggrupper i et nyt lønsystem.

Der fik han ikke sagt for meget: Indplaceringen har rejst problemer, som siden har været svære – umulige – at

overvinde.

Senest har historiker Astrid Elkjær Sørensen med flere undersøgt, om Tjenestemandreformen kan forklare nutidens lønforskel mellem kvinder og mænd. I analysen sammenlignes 13 faggruppers lønhierarki fra 1969 til 2019. Det svarer til 46 % af de ansatte i den offentlige sektor i dag.

Analysen viser en tæt sammenhæng mellem placeringen i lønhierarkiet i 1969 og 2019. De kvinde-dominerede fag blev generelt lavt indplaceret set i forhold til uddannelse, ansvar og kompetencer. Og

på nær nogle få faggrupper er der sket relativt få forskydninger i de seneste 50 år. Bioanalytikere indgår ikke i Astrid Elkjær Sørensens analyse, men har tydelige paralleller med de andre kvindefag i social- og sundhedssektoren.

Institut for Menneskerettigheder, som har udgivet analysen, foreslår, at regeringen og arbejdsmarkedets parter i regi af en lønkomité lægger en langsigtet plan for en mere retfærdig udligning af lønforskellen mellem de traditionelt kvinde- og mandedominerede fag i den offentlige sektor. Det er et forslag, som også Danske Bioanalytikere støtter helhjertet.

*Anmeldt af Tina Groth Andersen,
politisk konsulent,
Danske Bioanalytikere*



“KVINDEFAG I HISTORISK SKRUETVINGE”

af postdoc i historie
Astrid Elkjær Sørensen,
Aarhus Universitet,
Stinne Skriver Jørgensen,
Maja Meiland Hansen og
Frederik Rom

Forlag:
Institut for Menneskerettigheder
2020



Stil op som delegeret. Vi har brug for dig i vores fællesskab

Som medlem af Bauta Forsikring kan du stille op som delegeret og blive en del af et mangfoldigt fællesskab. Sammen med 70 andre bliver du en vigtig ambassadør i LB Foreningen, som ejer Bauta Forsikring, og passer på flere end 400.000 danskere på tværs af mange faggrupper.

Det giver dig bl.a. mulighed for at vælge bestyrelse og sætte rammerne for både nationale og lokale velgørende projekter, der gør en forskel for andre. Læs alt om hvordan du stiller op, og hvilken indflydelse du får på **lbforeningen.dk**

Bauta Forsikring – en del af LB Forsikring A/S, CVR-nr. 16 50 08 36, Farvergade 17, 1463 København K


Bauta Forsikring
En del af LB Forsikring



May-Britt Lauridsen er en af de seks bioanalytikere fra Region Sjælland, der i 2018 mistede et fleksjob i en brutal fyringsrunde. Det var slemt. Men det var nødvendigt, at dbio rejste sagen på vegne af det rummelige arbejdsmarked, for det er overhovedet ikke i orden, at arbejdsgiversiden totalt blæser på sit sociale ansvar, når der skal spares, siger hun.

HUN MISTEDE:

**Sit fleksjob.
Sin faglige identitet.
Sin stolthed.
Sit hus.**

FOTO / IBEN GAD

I retten gik de også efter hendes selvværd.



“Det har været et helvede at sidde dér i retten – først i byretten og siden i landsretten – og høre arbejdsgivernes advokat læse op ... vi kunne jo nærmest ikke en skid, hvis man skulle tro det, de havde skrevet om os.”

dagene og især nætterne op til retssagerne har hun været dybt nede i kulkælderen. Med mørke tanker, heftig hjertebanken og en frygt for at skulle konfronteres – igen – med beskyldninger, hun finder helt urimelige. Om uduelighed og manglende samarbejdsvilje. Om at have været stort set overflødig i det fleksjob, som hendes daværende leder selv tog initiativ til og mente var en knippelgod løsning for en værdsat medarbejder efter en trafikulykke og en piskesmældsskade i 2001. En jobordning, hun og fem andre bioanalytikerkolleger i 2018 blev fyret fra under en omfattende sparerunde på sygehusene i Region Sjælland. Danske Bioanalytikere har protesteret mod fyringerne på alle tænkelige niveauer, bl.a. gennem forhandlinger og høringssvar. Da bestræbelserne viste sig nytteløse, valgte dbio, i samråd med de fire af de seks bioanalytikere, der er medlemmer af dbio, at indbringe sagen for retten. På en påstand om brud på forskelsbehandlingsloven, som også omfatter handicap.

Fire i samme båd

“Det har været et helvede at sidde dér i retten – først i byretten og siden i landsretten – og høre arbejdsgivernes advo-

Fleksjobsagen



dbio valgte at lade sagen om de fire fyrede fleksjobbere i Region Sjælland blive prøvet ved retten.

dbio mener, at fyringen er et brud på forskelsbehandlingsloven.

SAGEN ER FØRT I:

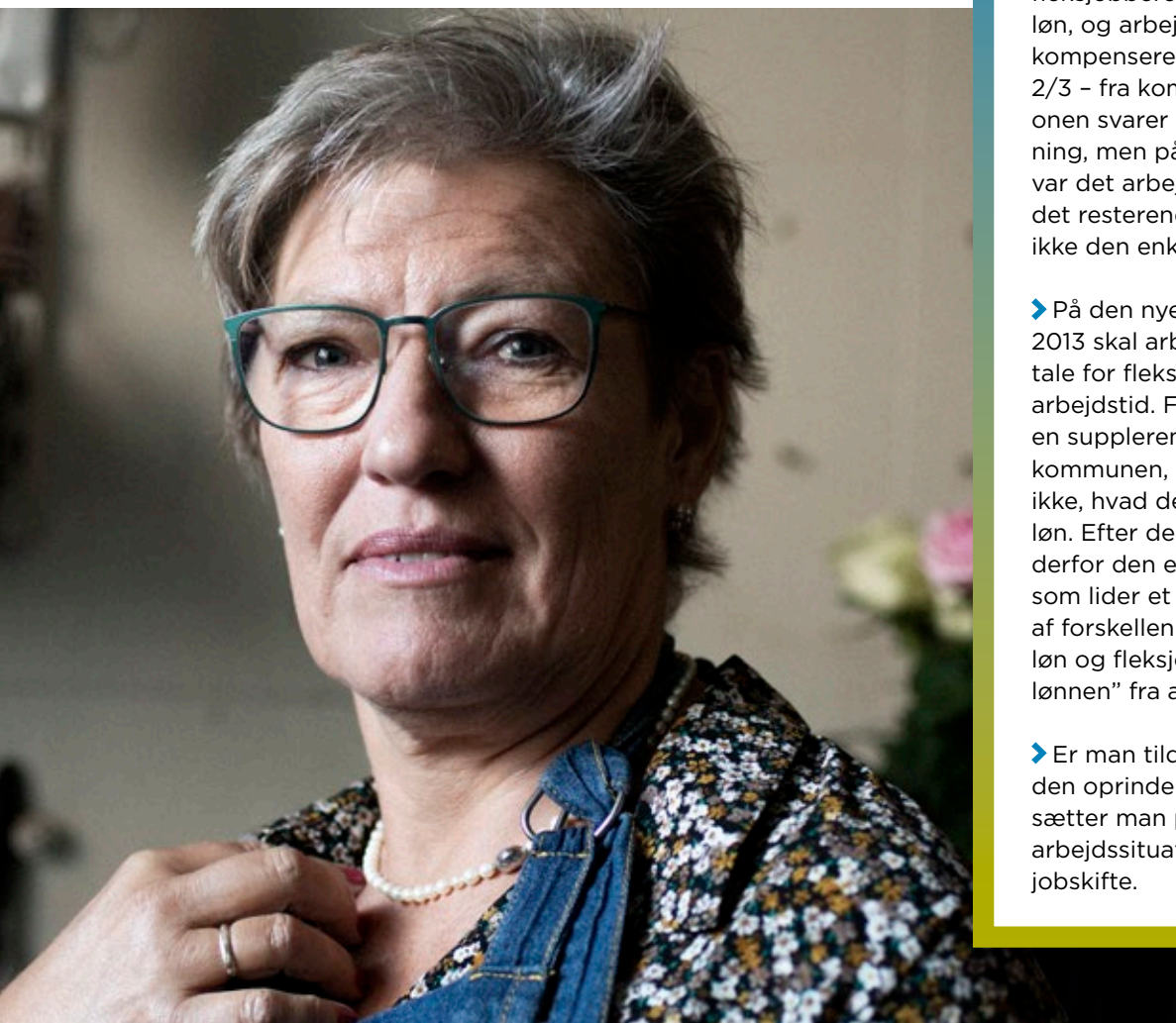
1. **byretten 9. juni 2020**
dbio tabte sagen.
2. **landsretten 25. maj 2021**
dbio tabte sagen med dommerstemmerne 2 mod 1.
3. **Højesteret**
dbio har afsendt ansøgning om, at sagen prøves ved Højesteret, og afventer p.t. svar.

kat læse op fra de skemaer, den nye afdelingsledelse havde fået til opgave at udfylde over vores kvalifikationer og funktioner i forbindelse med fyringsrunden. Jamen, vi kunne jo nærmest ikke en skid, hvis man skulle tro det, de havde skrevet om os. Men de kendte os jo slet ikke, og der er aldrig tidligere blevet sat spørgsmålstejn ved vores arbejde. Der havde fx heller ikke været afholdt MUS-samtaler i hele 2018. Heldigvis var vi fire bioanalytikere i samme båd og kunne støtte hinanden. Og vi har i hele forløbet haft dbio og advokaten med os og fået al den hjælp, vi kunne ønske. Men det har været rædselsfuldt,” konstaterer May-Britt Lauridsen.

Hun er 59 år, havde arbejdet som bioanalytiker i 33½ år, efter at hun blev færdiguddannet som blodbankslaborant i 1985. Ved piskesmældsskaden i 2001 var hun ansat på Klinisk Biokemisk Afdeling på Roskilde Sygehus på fuldtid og med vagter. Den kroniske lidelse skulle vise sig at være en lumsk fætter, der først krævede en fuldtidssygemelding og siden røg lidt op og ned og frem og tilbage med svimmelhed, træthed og manglende koncentrationsevne. Nakken gjorde ondt. Og senere blev skulderen opereret ad to omgange. Da hendes



May-Britt Lauridsen har i dag et fleksjob i en blomsterforretning. Fleksjobbet er på den nye ordning fra 2013 og har indebåret et stort økonomisk tab for hende.



Fleksjob - dengang og efter 2013

► Efter den oprindelige ordning fik fleksjobberne udbetalt sin fulde løn, og arbejdsgiver blev herefter kompenseret – enten med 1/3 eller 2/3 – fra kommunen. Kompensationen svarer aldrig til 100 % dækning, men på den gamle ordning var det arbejdsgiveren, der bar det resterende økonomiske tab, ikke den enkelte fleksjobber.

► På den nye fleksjobordning fra 2013 skal arbejdsgiver kun betale for fleksjobberens effektive arbejdstid. Fleksjobberne får så en supplerende fleksjobydelse fra kommunen, men denne dækker ikke, hvad der svarer til fuldtidsløn. Efter den nye ordning er det derfor den enkelte fleksjobber, som lider et økonomisk tab i kraft af forskellen mellem den tidligere løn og fleksjobydelse plus ”time-lønnen” fra arbejdsgiver.

► Er man tildelt et fleksjob efter den oprindelige ordning, fortsætter man på den, indtil ens arbejdssituation ændrer sig fx ved jobskifte.

leder foreslog, at hun først blev afprøvet i forskellige funktioner og siden tilbudt et fleksjob med nedsat tid, var May-Britt Lauridsen dybt taknemmelig over den fleksibilitet og rummelighed, hun og hendes helbreds-mæssige udfordringer blev mødt med; der var en enorm villighed til at fokusere på styrker frem for svagheder og til at teste forskellige modeller.

Nedgjort til sokkeholderne

“Først blev jeg tilknyttet et satellitambulatorium inde i Roskilde med arbejdstid fra først 8-12, siden 7:30-13 fire dage om ugen. Men efter balladen med min skulder og operationerne mente min leder, at jeg hellere skulle være en slags praktisk gris for afdelingen. Min tid blev fordelt mellem at stå for forsendelser ind og ud af laboratoriet, være med til at lægge vagtplaner, taste ind i lønsystemet, være mentor for nyansatte og tage

blodprøver på morgenrunden. Jeg blev også oplært i et par analyser. Alt sammen opgaver, der aflastede de øvrige ansatte. Da jeg var oppe på flest timer, havde jeg tre fulde arbejdsdage om ugen på i alt 22,5 timer,” forklarer hun.

Med fyringen følte hun, at hun ikke bare mistede et job og en indtægt, der betød, at hun og hendes mand måtte sætte deres hus til salg. Hun tabte også sin faglige identitet og stolthed. I retssalen var arbejdsgiversiden meget opsat på at hakke de fyrede fleksjobbere helt ned til sokkeholderne for at berettiggere deres disposition, føler hun.

Parat til Højesteret

“Bl.a. har de slået på, at jeg en overgang havde svært ved at køre i elevator på grund af svimmelhed. Men selvom jeg fandt ud af at stille mig helt op ad væggen i elevatoren og senere derfor godt kunne klare at tage blodprøver på andre

etager, blev det stadig brugt mod mig. De mente også, at jeg ikke har været samarbejdsvillig; det har jeg heller ikke hørt før, tværtimod. Jeg har virkelig været helt nede at vende og føler ikke, at jeg har noget at miste. Det er også derfor, at jeg er indstillet på, at vi sammen med dbio fører sagen helt til Højesteret, selvom det endnu en gang vil være rædselsfuldt. Men det er bare ikke i orden at skille sig af med fleksjobbere på så brutal en måde,” lyder det fra en stadig stædig May-Britt Lauridsen.

Hun var da heller ikke i udgangspunktet indstillet på at kvitte sit fag, men sendte jobansøgninger til samtlige lægepraksis i hele lokalområdet. Forgæves. I dag er May-Britt Lauridsen ansat 9-10 timer i et andet fleksjob i en blomsterbutik i Hvidovre. På den nye fleksjobordning, der blev indført i 2013, og som lønkomponerer hende i langt mindre grad. ▣

Rod om, hvor bioanalytikere egentlig er i front

VÆRNEMIDLER OG VACCINER

UDMELDINGERNE OM VÆRNEMIDLER SLINGREDE OG SKABTE FORVIRRING OG FRYGT I BEGYNDELSEN AF PANDEMIEN. HELLER IKKE UDRULNINGEN AF VACCINER TIL FRONTPERSONALET HAR VÆRET SNORLIGE. DBIO HAR I FLERE OMGANGE KRÆVET EN AFKLARING

FOTO / MADS CLAUD RASMUSSEN, RITZAU SCANPIX

Hen over sommeren 2021 herskede der uklarhed om, hvorvidt krydsvaccinerede burde tilbydes et tredje vaccine-skud. Altså bl.a. også det frontpersonale, herunder bioanalytikere, der udfører kritiske funktioner, og som startede ud med at blive vaccineret med den senere tilbagetrukne AstraZeneca i begyndelsen af året. Og som siden fik deres andet stik med en mRNA-vaccine. Allerede dagen efter udmeldingen om tilbuddet fra Sundhedsministeriet trak Sundhedsstyrelsen, SST, i land; det var kun nødvendigt med et enkelt stik med enten en Pfizer- eller Moderna-vaccine, lød det nu. Det afstedkom utryghed og frustration blandt dem, der kom i klemme; var de beskyttet godt nok? Ville deres mudrede vaccinstatus blive accepteret ved rejser til udlandet?

Den forvirring kom oven på et vaccinoprogram, der mildest talt heller ikke har været snorlige. Ganske vist blev også dele af bioanalytikergrupper i første omgang defineret som frontpersonale, da SST i slutningen af 2020 tilrettelagde udrulningen af vaccination af personalet i sundhedssektoren. Men lige præcis de uheldige erfaringer med AstraZeneca og beslutningen om først at sætte den på "hold" og siden tage den helt ud af det danske vaccineprogram fik det samlede setup til at skride flere steder lokalt. På nogle sygehuse gik vaccinationen af personalet næsten i stå. Andre steder kørte det videre på bedste beskub. Bl.a. kunne personalet pludselig få tilbudt restvacciner på de mest ubekvemme tidspunkter.

Samfundssmitte "uafklaret"

Forvirringen om vaccineudrulningen var ikke en engangsforestilling. I begyndelsen af pandemien var det spørgsmålet om brugen af værnemidler, og hvem der egentlig burde anvende dem, der ikke blev besvaret tilfredsstillende i første omgang.

Den 8. april 2020 udsendte Sundhedsstyrelsen, SST, sine opdaterede retningslinjer for brug af værnemidler i sundhedsvæsenet. Pointen: Brug ikke mundbind, masker, visir eller overtræksdragter rutinemæssigt, men kun ved åbenlyse Covid-19-symptomer eller direkte mistanke om samme. SST skrev i den forbindelse, at det er "uafklaret", hvor stor en risiko der er for asymptomatisk smitte, og at det derfor ikke er relevant med rutinemæssig brug af værnemidler. Også selvom der på det tidspunkt allerede havde været en del international presfokus på coronasmitte fra patienter uden eller med forsinkede symptomer – og at det lige præcis var dét, der gjorde smittespredningen særlig lumsk.

Det var også den pointe, der kom frem i en artikel i Berlingske et par dage senere. Her understreger en afdelingsleder og forsker ved Statens Serum Institut, at det netop var det atypiske smittebillede, der er hele humlen ved Covid-19, og så kom SST-direktør Søren Brostrøm på banen med en kontramelding: Nu hed det, at der godt kan være "betragtelig smitte på samfundsniveau".

Bl.a. Dansk Sygeplejeråd og FOA havde tidligere højlydt udtrykt bekymring for, at deres medlemmer kunne risikere at blive smittet på deres arbejde, da manglen på værnemidler på et pandemiramt

verdensmarked betød, at de åbenlyst skulle rationeres. Også bioanalytikere blev med henvisning til retningslinjerne pålagt at udføre deres arbejde i fx ambulatorier og akutmodtagelser uden værnemidler. Senere – da forsyningerne blev mere stabile – blev brugen af fx mundbind som bekendt gjort obligatorisk. I hele samfundet.

dbio vil have klar besked

I forbindelse med de modsatrettede udmeldinger om det tredje vaccinstik i juli i år sendte dbio's næstformand, Katja Wienmann Bramm, et hastebrev til SST om at få en hurtig afklaring. dbio har også både over for SST og ude lokalt på sygehuse gjort opmærksom på problemerne omkring det rodede vaccineforløb.

dbio pressede ligeledes på for at få retningslinjerne omkring værnemidler bragt i overensstemmelse med virkeligheden tilbage i foråret 2020. Online-mediet Altinget offentliggjorde desuden dengang et debatindlæg af dbio's formand, Martina Jürs. I indlægget gik Martina i rette med SST og den selvmodsige argumentation om smitte på den ene side og sundhedspersonalets åbenlyse behov for beskyttelse på den anden. □



Sundhedsstyrelsens direktør, Søren Brostrøm, demonstrerer, hvordan man tager mundbind på, under pressemøde om Covid-19 i Statsministeriet i København lørdag den 15. august 2020.

“SSHYYH de taler om mor på tv ...”



FOTO / HANNE LOOP

Det gav energi til at give den en ordentlig skalle, da Birgitte Kielsgaard Nielsen hen over det hyperhektiske Covid-19-forår 2020 med ét oplevede sit fagområde være i centrum for den offentlige samtale. Men især varmede anerkendelsen fra de andre forældre i børnehaven og SFO'en. Og interessen for hendes arbejde i den bredeste omgangskreds.



DET BETØD I HØJ GRAD NOGET FOR MIG, AT DET OGSÅ VAR NOGET, DER VAR FOKUS PÅ I RESTEN AF SAMFUNDET, JA, I HELE VERDEN. JEG FØLTE VIRKELIG, AT VI SOM FAGGRUPPE BLEV MERE SYNLIGE OG FIK ANERKENDELSE.

“Test. Test. Test.” Da WHO’s generaldirektør den 16. marts 2020 i et insisterende tonefald og for tændte kameraer udtalte det, som snart blev overtaget som et medicinsk mantra over det meste af den vestlige verden, ramte hans ord Birgitte Kielsgaard Nielsens arbejdsplads som en tsunami.

“Snart begyndte det at vælte ind med prøver. Jeg havde indtil da arbejdet 10 år i bakteriologien, men nu skulle alle give en hånd med for at kunne klare presset med Covid-19. Jeg var bl.a. med til at implementere brugen af vores nyindkøbte COBAS 6800, og det var enormt spændende at være med til at gøre noget, som gav så meget mening i en krisesituation. Det betød i høj grad noget for mig, at det også var noget, der var fokus på i resten af samfundet, ja, i hele verden. Jeg følte virkelig, at vi som faggruppe blev mere synlige og fik anerkendelse. Det gav blod på tanden, så jeg godt gad give den lige en tand til. Tage vagter og arbejde over,” siger den 37-årige bioanalytiker på Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Slagelse Sygehus.

Vigtigt at være opdateret

Ikke at al synligheden var ukritisk. Arbejdspresset samt manglen på reagenser og udstyr på hele verdensmarkedet var en konstant udfordring de første mange måneder og betød frustrerende lange svartider. Dele af pressen og enkelte borgere rettede skytset mod sygehuslaboratorierne, og det blev ikke bedre af, at sundhedsministeren på pressemøder tilskyndede befolkningen til at lade sig teste ved allermindste mistanke.

“Hen over foråret var der slet ikke sammenhæng mellem vores resurser og regeringens løfter. Vi var hele tiden bagud. Det var før etableringen af TestCenter Danmark og samfundssporet, og da manglen på reagenser, udstyr og medarbejdere var værst. Indimellem blev man også noget stødt på sin faglig-

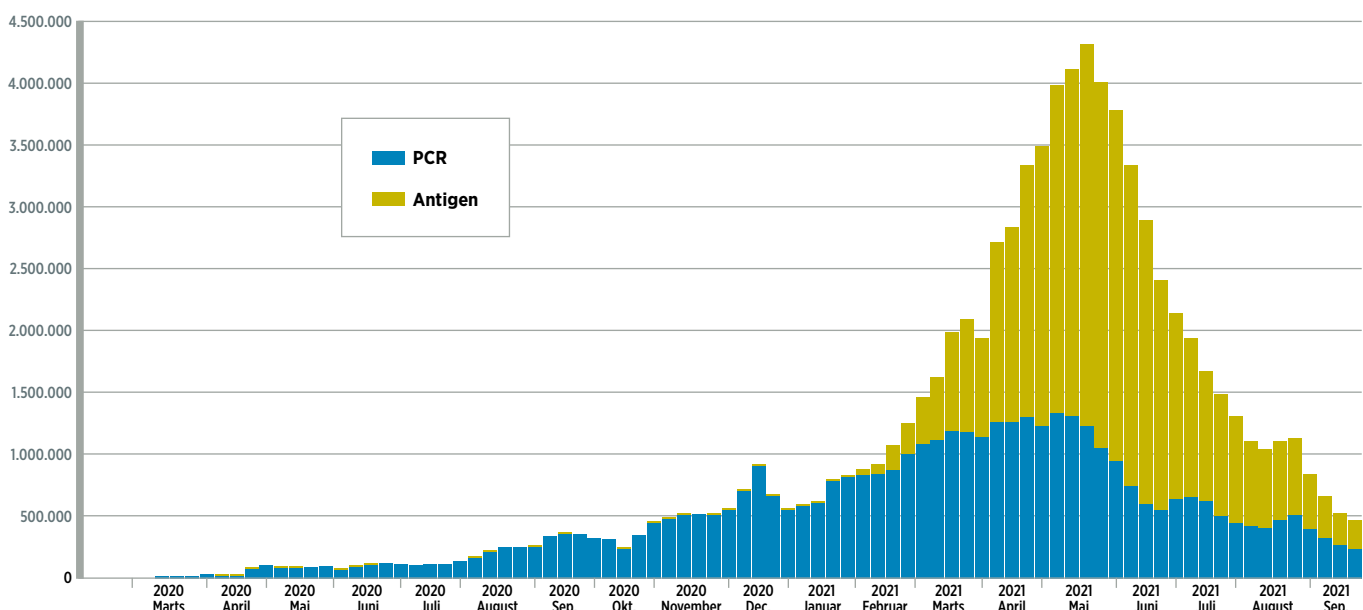
hed, når folk ikke kunne forstå, at de ikke bare kunne få deres svar på en PCR-test med det samme. Eller som sidste efterår, hvor hurtigtestene kom på banen, og mange ikke forstod, at de ikke er så præcise som et PCR-svar. Jeg så regeringens pressemøder, så snart jeg havde mulighed for det; dét, der blev sagt om prøvetyper og teststrategien, havde direkte indflydelse på vores arbejde, og udmeldingerne kunne hurtigt skifte. Jeg følte, at det var supervigtigt hele tiden at være opdateret, så der er da blevet tysset en del på mine børn, når jeg skulle se tv,” ler Birgitte Kielsgaard Nielsen.

Tak for tårn med travlhed

Hun oplevede også sin egen leder, Pia Krohn, gå i medierne for at lade sig interviewe om situationen på det pressede sygehuslaboratorium. Selv bidrog hun mere privat med at korrigere et par fejlopfattelser og forklare om sit arbejde i PCR-afsnittet på et mikrobiologisk sygehuslaboratorium, så snart lejlighed bød sig:

“Jeg brænder jo for mit fag og fortæller meget gerne om det og kan sagtens komme helt derud, hvor folk bare må stå af. Men jeg er sikker på, at dem, jeg har talt med, nu godt ved, at vi som faggruppe laver meget andet end at tage blodprøver. Grundlæggende har jeg mødt en stor forståelse for vores indsats og arbejdsbetingelser, og det har da være særligt glædeligt at opleve, hvordan de andre forældre i mine ungers børnehaver og fritidsinstitutioner har vist interesse for mit arbejde og spørger ind til det. Nogle har direkte sagt: ‘Tak for, at I gider tage den tårn.’” □

PCR- og antigen test pr. uge



KILDE: SUNDHEDSSTYRELSEN

DE TOG



BO CHRISTIAN MEEGAARD,
PCR-SPECIALISTEN

Polymerase Chain Reaction var før marts 2020 med statsgaranti ikke et begreb, der indgik i de fleste danskers operative ordforråd. Eller journalisters og politikeres for den sags skyld. Det skulle ændre sig.

Bo Christian Meegaard er en af dem, der har gjort sit til at give offentligheden en pædagogisk indføring i de komplekse processer bag dét, de fleste efterhånden har forstået er en PCR-test. Han har også berettet om kropsumulige arbejdsvilkår, hvor medarbejderne på landets mikrobiologiske sygehusafdelinger konstant måtte veksle mellem 3-4 forskellige oprensings- og analysemetoder, når reagenser og diverse plastikvarer var i restordre på verdensmarkedet.

“Arbejdet med Covid-19-prøver krævede dengang både kreativitet og initiativ, og det var da fagligt superfedt at være med i det team. Desværre på en trist baggrund,” siger han.

Den erfarne specialist i molekylærbiologien på Klinisk Diagnostisk Afdeling på Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg var den, pilen pegede på, da TV-Syd kontaktede sygehuset for at lave en reportage fra hans laboratorieafsnit. Ikke så meget pjat dér.

“Jeg ville aldrig selv have kontaktet pressen, men jeg havde nu heller ingen betænkeligheder ved at stå frem, når vi blev spurgt: Vi er jo meget stolte over vores arbejde og over at være med til at løfte en vigtig samfundsopgave på meget vanskelige betingelser. Jeg har fået god respons på min medvirken; fra

naboerne til gadefesten til helt ude i periferien af omgangskredsen. Flere har sagt noget i retning af ‘Godt gået!’, og at jeg fik forklaret det hele tydeligt og forståeligt,” siger den knap 53-årige vestjyde, der i dag er blevet tillidsrepræsentant for sine kolleger i molekylærbiologien, patologien og mikrobiologien i Klinisk Diagnostisk Afdeling.

Ind på regionens radar

Han er særligt glad for, at flere indslag fra afdelingen – også om problemer med arbejdspress og mangel på reagenser – nåede ind på radaren hos regionrådsformand Stephanie Lose. Lose sendte siden en “pressedame” til Laboratoriehuset i Esbjerg – en by, hvor hun i parentes bemærket selv er opvokset og opstiller som regionsrådspolitiker – for at lave et interview til hendes Facebook-side.

Stephanie Loses Facebook-opslag bliver også nævnt som et vigtigt synlighedsgennembrud af Trine Rasmussen; en stimulerende oplevelse af at blive set og hørt af det øverste politiske niveau i regionen. Den forhenværende fællestillidsrepræsentant i Laboratoriehuset i Esbjerg er siden blevet afdelingsleder for to afsnit på Afdeling for Klinisk Patologi – henholdsvis cytologi og molekylær patologi – i Vejle. Hun var i både TV-Syd og P4 Syd ad flere omgange i maj 2020. For at forklare om det efterhånden uoverskuelige antal prøver, det eskalerende



TRINE RASMUSSEN, FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTEN

... og blev hørt, set og taget alvorligt. Først blev sygehuslaboratoriernes Covid-19-indsats overset og taget for givet. Da det for alvor begyndte at brænde på i maj 2020, var en række bioanalytikere i medierne for at sætte tingene i perspektiv; en PCR-specialist, en fællestillidsrepræsentant og en ledende bioanalytiker deler her deres erfaringer med at stille sig frem og forklare om deres fag og forrige forårs særlige udfordringer. Og om den følelse af nødvendighed, der drev dem.

arbejdspres, de konstant skiftende arbejdstider, om udmattelsen, når man gik hjem. Og hun kunne krydre de mere generelle betragtninger med sin helt personlige og konkrete erfaring med at gå fra arbejde en torsdag i den tro, at hun havde fri lørdag. For inden hun overhovedet var nået ud af havnebyen at modtage den besked, at – nej – hun skulle alligevel arbejde på sin planlagte fridag. Den slags 380-graders vagtomlægninger var blevet en del af hverdagen.

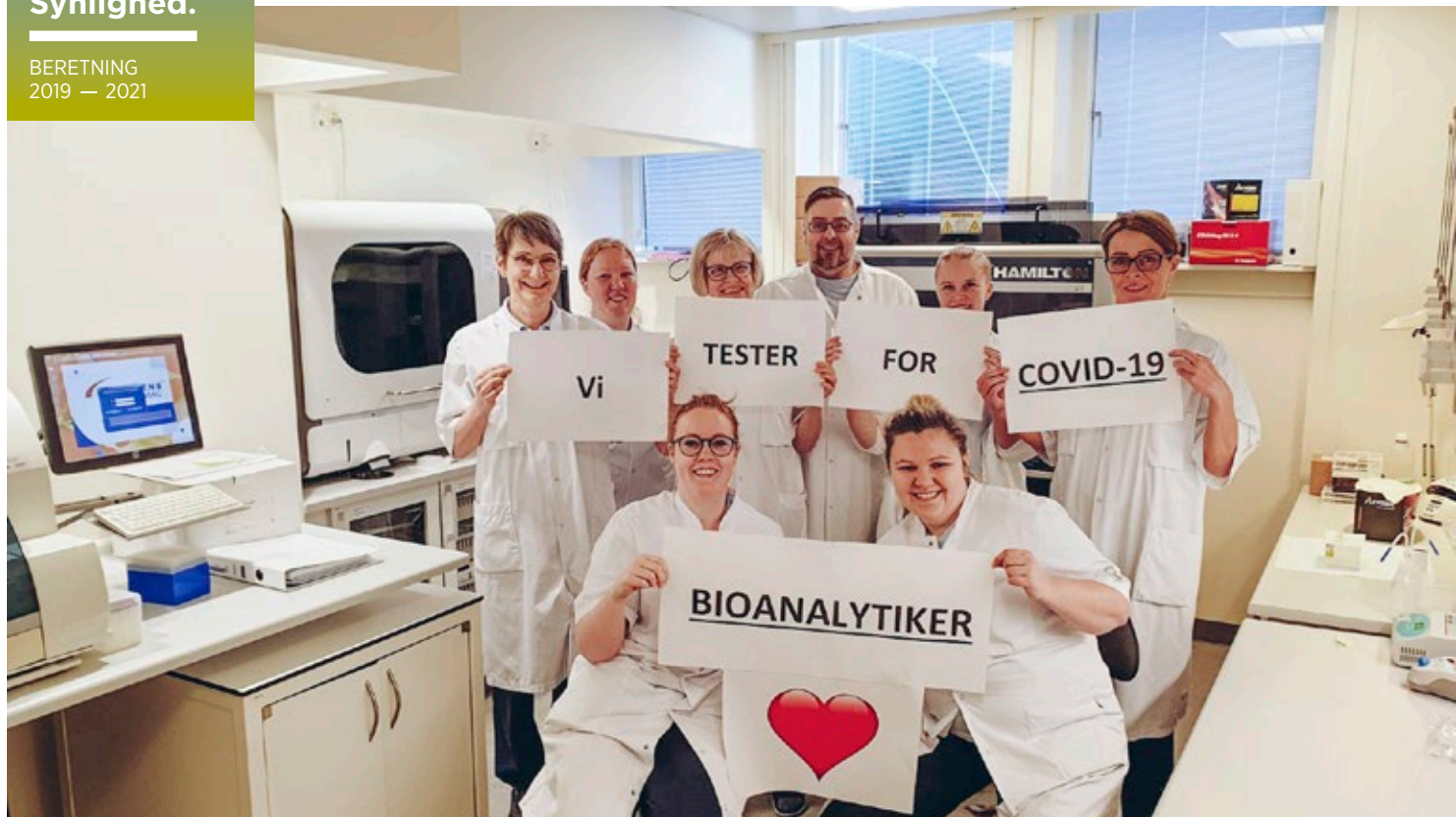
Pligt til at forklare

Ligesom Bo Christian Meegaard understreger Trine Rasmussen, at hun aldrig selv ville have fået den tanke at ringe til pressen. Det var da også via Danske Bioanalytikere, en pressemeddelelse og et interview med hende på dbio's hjemmeside – og ovenpå en portion proaktivt pressearbejde, hvor dbio's webredaktør ringede syddanske medier op med tippet om det pressede PCR-laboratorium – at hun endte med at stå frem.

“Jeg syntes jo – ikke mindst som fællestillidsrepræsentant – at jeg har pligt til at forklare pressen og politikerne om den virkelighed, vi oplever. Der var jo hen over foråret og sommeren 2020 ingen overensstemmelse mellem de løfter, der blev givet på regeringens pressemøder om sygehusenes testkapacitet, og så det personale og det udstyr og de reagenser, vi hele tiden manglede. Så jeg havde ingen betænkeligheder, selvom det da ikke er sjovt! Jeg var meget nervøs – det var

EN FOR

HOLDDET



Opslaget på Facebook fra bioanalytikerne i Esbjerg blev delt over 1.000 gange.

direkte og så på tv. I ét tilfælde blev jeg interviewet til tv klokken 6.30 om morgen – lige efter en nattevagt. Hvad jeg naturligvis også fik nævnt i interviewet; så de kunne få et indtryk af, hvordan vores arbejdsforhold var blevet. Det var lidt hårdt. Man vil jo helst være frisk og udhvilet i en sådan situation,” siger den tidligere FTR, der også er medlem af dbio’s hovedbestyrelse.

Synlig? Det kan du selv være!

Hun sørgede for at afstemme sine udmeldinger hele vejen rundt. For en god ordens skyld.

“Jeg forberedte fx sygehusets direktion, men jeg vidste, at de naturligvis ikke kunne forhindre mig i at udtale mig som offentligt ansat. Og jeg havde heldigvis min nærmeste leders opbakning; hun kunne jo også se, hvor pressede vi var. Og så gjorde jeg meget ud af at vende de spørgsmål, som journalisten havde sendt mig på forhånd, med mine kolleger. Det er jo ikke altid sikkert, at den virkelighed, jeg ser, også dækker deres opfattelse,” siger hun.

Ud over regionsrådsformandens – der som en ekstra synlighedsbonus også er formand for Danske Regioner – bevågenhed har hun fået flere tilbagemeldinger om, at det var vigtigt, at hun gik i pressen og råbte vagt i gevær. Det har rørt hende, hvor søde og forstående folk har været,



PIA KROHN, LEDEREN



**JEG SYNES JO
– IKKE MINDST
SOM FTR – AT
JEG HAR PLIGT
TIL AT FORKLARE
PRESEN OG
POLITIKERNE OM
DEN VIRKELIGHED,
VI OPLEVER.**

TRINE RASMUSSEN

siger hun med en lille klump i halsen.

Og så et lille rap til det evige refræn om, at dbio skal gøre en større indsats for faggruppens synlighed generelt

“På dbio’s Årskursus for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter har jeg ofte hørt den med, at ‘dbio må gøre noget mere, for at vi kommer i pressen og bliver set’. Der har jeg sommetider vendt den om og sagt: ‘Ja, men hvad gør du selv for, at vores fag og vores forhold bliver mere kendte?’ Det er vigtigt, at vi også selv tør stå frem for faget og benytter de muligheder, der opstår, når pressen melder sin ankomst. Der er desværre en tendens til, at mange hopper i flyverskjul og vil have ‘de andre’ til at udtale sig. Jeg synes, at det er en oplagt arbejdsopgave for en tillidsvalgt repræsentant at stille op og i det hele taget tænke på, hvordan man kan bruge pressen til at få et fagligt budskab frem. Men selvfølgelig skal man altid udtale sig med fakta og med belæg,” understreger Trine Rasmussen.



TV AVISEN MORGEN

FLERE AFRIKANSKE LANDE ER LUKKET HELT NED, OG DET KAN FÅ ENORME KONSEKVENSER FOR VERDENS FATTIGSTE

BIOANALYTIKERE SIGER STOP

MARTINA JÜRS, FORMANDEN

Selv gik hun også mere SoMe-aktivistisk til værks ved at uploade et laboratoriefoto til deling på Facebook, hvor hun og en gruppe kolleger står med skilte, der tilsammen danner "Vi", "Tester", "For", "Covid-19", "Bioanalytiker". Ledsaget af et blodrødt hjerte. Det opslag blev delt over tusinde gange, og SF-formand Pia Olsen Dyhr var blandt dem, der gav en begejstret tommeltot til faggruppen.

Leder tog selv teten

Også som leder, mener Pia Krohn, ledende overbioanalytiker på Den Regionale Klinisk Mikrobiologiske Afdeling i Slagelse, er det en iboende opgave at holde medier, politikere og den øvrige offentlighed opdateret på væsentlige forhold fra sit felt. Så meget desto mere i en krisetid, hvor beslutninger bør træffes hurtigt, og strategier lægges på det bedst muligt informerede grundlag. Derfor gik hun selv i aktion, da trykbølgen fra prøvebelastningen var ved at blæse hendes afdeling omkuld i foråret 2020.

"Det var vigtigt at få sat fokus på bioanalytikernes forhold; det var jo om nogen dem, der stod for skud i forhold til regeringens teststrategi. Vi kunne jo høre fra borgerne, at de ikke forstod baggrunden for de lange svartider på Covid-19-prøver, så jeg syntes, at det var på tide at få synliggjort laboratorierne og deres indsats. Jeg henvendte mig derfor til kommunikationsmedarbejderen her på Sjællands Universitetshospital og foreslog, at hun kontaktede vores lokale dagblad for at få dem til at skrive en reportage om arbejdspresset," forklarer Pia Krohn.

Travlhed og tungen lige i munden

Artiklen sammen med en omgang målrettet pressearbejde fra dbio's side ledte lørdag den 9. maj til, at både Pia Krohn og dbio's formand, Martina Jürs, blev interviewet til DR1's morgenflade – et længere indslag, der også viste optagelser fra

KMA i Slagelse, og som blev sendt flere gange mellem 8 og 10. Hele formiddagen den bededagslørdag var travlheden på de mikrobiologiske sygehuslaboratorier en tilbagevendende historie i pressen; på DR's radiokanaler kunne man samtidig høre Trine Rasmussen fra Esbjerg udtale sig om tilsvarende pressede vilkår fra sin egen region. Historien var nu nået helt op på den nationale dagsorden og kunne ikke længere ignoreres af hverken regering, amtsrådspolitikere eller sundhedsmyndighederne.

For Pia Krohn var oplevelserne med både de lokale og de landsdækkende medier også en lektion i at holde tungen lige i munden og ikke lade sig hyle ud.

"Da jeg senere blev interviewet til P4, i forbindelse med at vi havde rundet en halv million Covid-19-prøver, startede journalisten med at spørge: 'Hvor mange fejl har I så lavet?' Selvom jeg ellers havde forberedt mig på, hvad jeg gerne ville sige, var det ikke et spørgsmål, jeg havde ventet. Ikke fordi vi skal skjule noget, men der har virkelig været meget få fejl, og de er alle blevet håndteret. Jeg ville jo netop gerne lægge skum ud over mine medarbejdere, der følte sig under anklage på grund af de lange svartider og den kritik, der kom i den forbindelse. Der følte jeg mig lidt overrumplet," siger hun.

Set, hørt og anerkendt

Også i Region Sjælland ramte nødråbene fra sygehuslaboratoriet den øverste ledelse. Regionrådsformand Heino Knudsen kom sammen med sygehusdirektøren på laboratoriebesøg i efteråret 2020.

"Det betød virkelig noget for medarbejderne. Det var ikke bare en skåltale, de havde med, men var helt med på at gå i dialog om spørgsmål i retning af 'hvad er meningen med, at vi skal teste så meget?' Ja, teststrategien er så lige regeringens ansvar, men det var vigtigt at opleve, at de tog vores udfordringer alvorligt," siger den ledende overbioanalytiker.

"Godt gået!" og "I må da have travlt" er også anerkendelser, hun har fået både i sit nærmiljø – og det lidt fjernere. Naboer til hendes sommerhus har bemærket hendes optræden på tv. En ukendt borger havde betænksomt klippet en artikel med en laboratoriereportage ud af det lokale dagblad og smidt den i hendes postkasse med den underliggende hilsen: Vi har set jer! ▣



BORGERNE FORSTOD IKKE BAGGRUNDEN FOR DE LANGE SVARTIDER PÅ COVID-19 PRØVER, SÅ DET VAR PÅ TIDE AT FÅ SYNLIGGJORT LABORATORIERNE OG DERES INDSATS.

PIA KROHN

Synlighed.

BERETNING
2019 — 2021

Sundhedsminister Magnus Heunicke besøgte bioanalytikerne på Odense Universitetshospital den 14. maj 2020. Efter besøget skrev han på Twitter: "Vi skal teste mere, siger vi politikere. Hvem er 'vi', der indtil nu har analyseret 400.000 test? Det er vores bioanalytikere, der løfter et kæmpe arbejde. Tak til @dbiodk for at vise afdelingen på @OUHhospital. Imponerende kæmpe indsats, stor fleksibilitet og berettiget stolthed."



Nu ringer pressen selv, og politikerne tager telefonen

– men det var faktisk rigtig godt i gang før Covid-19

ET LAAANGT, SUPERSEJT SYNLIGHEDSTRÆK BLEV UNDER PANDEMIEN SAT I TURBO-MODE, OG I DAG BEHØVER INGEN SUNDHEDSPOLITIKER TÆNKE SIG LÆNGE OM, NÅR DE SKAL NÆVNE NAVNET PÅ BIOANALYTIKERNES FORMAND. FOR MARTINA JÜRS ER DET DOG VIGTIGERE AT HAVE GENNEMSLAGSKRAFT END AT SE SIG SELV I PRESSEN; SYNLIGHED ER ET MIDDEL. IKKE MÅLET. OG KODEORDET ER "MOMENTUM"

Der var en periode hen over foråret og sommeren 2020, hvor **Martina Jürs** hver uge blev ringet op et par gange eller tre af journalister. Også aftener og weekender. Helt uopfordret. Det var tidligere og i heldigste fald den maksimale kvote på et helt normalt og coronafrit kalenderår.

“Det var ikke altid til citat, nogle gange ville de bare lige høre vores faglige holdning til en særlig problemstilling, typisk vedrørende teststrategien og kvaliteten af testene. Vores synspunkter havde vi bl.a. tidligere givet udtryk for i forskellige indlæg i pressen. Det betød, at vi som organisation var med til at sætte en dagsorden og nuancere en debat, selvom det sommetider skete lidt under radaren. Politikere på sundhedsområdet fandt i alt fald hurtigt ud af, hvilken nøglerolle bioanalytikere spiller i diagnostikken af Covid-19. Sundhedsministeren, et par folketingspolitikere og flere regionsrådsformænd har været på laboratoriebesøg. Sundhedsmyndighederne har indkaldt os til møder – og vi har indkaldt dem! – og har således været i løbende dialoger med hinanden. Vi har i det hele taget fået en kæmpe opmærksomhed. Både hos regeringen, på embedsmandsniveau, hos flere oppositionspartier og ude i regionerne,” fastslår formanden for Danske Bioanalytikere.

Nødvendigt at råbe op

Hun vil dog heller ikke underspille betydningen af, at bioanalytikere under pandemien ofte har kunnet se deres faggruppe og især kollegerne fra

FOTO /
LISBETH HOLTEN OG PR



“Som små organisationer må vi ofte være kreative og finde smutveje.”

MARTINA JÜRS

de mikrobiologiske sygehuslaboratorier fremhævet i medierne. Eller har oplevet deres regionsformænd, tilidsrepræsentanter eller ledere udtale sig om vilkårene for pressede kolleger, manglen på bioanalytikere eller bekymring for analysekvaliteten. Martina Jürs blev selv interviewet på tv – i et indslag, der blev sendt flere gange på DR1's morgenflade i storebededagsferien 2020.

“I forsommeren 2020 var det helt nødvendigt at råbe vagt i gevær, da de oppumpede testmål truede med at gå ud over kvaliteten af vores arbejde og presse medarbejderne helt ud over kanten. Det handlede om at sikre, at bioanalytikerne overhovedet kunne få sommerferie; det måtte dbio bruge rigtig mange kræfter på. Og det handlede ikke alene om klinisk mikrobiologi,” siger Martina Jürs.

Men det startede faktisk længe før oplevelsen af, at dbio havde politikernes bevågenhed, understreger hun.

Relevans og momentum = gennemslagskraft

“I forbindelse med den forrige regerings udspil til en sundhedsreform blev vi inviteret ind i Sundhedsministeriet og blev mødt med en helt speciel lydhørhed. Det var i øvrigt oven på et forløb, hvor vi i første omgang IKKE var på den liste over faglige organisationer, der blev inviteret til møder i Sundhedsministeriet. Så vi allierede os med en anden faggruppe, der også ofte bliver overset og taget for givet: radiograferne. Som små organisationer må vi ofte være kreative og finde smutveje. Vi skrev indlæg i pressen og sendte som en gimmick

en lille legetøjslaboratoriebus – ‘Køgebussen’ – til sundhedsminister **Ellen Trane Nørby**.



Vi kunne på mødet senere forstå, at den nu stod på hendes reol i ministerkontoret,” siger Martina Jürs.

Mødet med både Trane Nørby og minister for offentlig innovation **Sophie Løhde** var overraskende



positivt, mener dbio-formanden.

“De var utroligt velforberedte på, hvad der var vores dagsorden; at analysekvaliteten ude i kommunerne skal matche den, der er i sygehusvæsnet. Det var tydeligt, at de – eller vel nok deres embedsfolk – havde læst det materiale, vi havde sendt dem i månederne op til mødet. Det er SÅ fedt, når man kan se, at en meget målrettet lobbyindsats endelig giver pote. Og ligesom corona gav momentum for vores fag og en kvalitetsdagsorden på testområdet, gav den tidligere regerings ambition om at få det primære sundhedsvæsen til at spille en større rolle i opfølgningen af bl.a. kronikere det også. Det er jo dét, der skal gå op i en højere enhed, hvis man vil have gennemslagskraft; at man har noget relevant at byde ind med og i øvrigt har momentum for sin dagsorden. Synlighed er i den forbindelse et middel. Ikke et mål i sig selv,” pointerer dbio’s formand.

Der kan forsikre, at dbio igen er på stikkerne, når den nuværende regering for alvor går i gang med at fremlægge sit samlede bud på en reform af sundhedsvæsnet. ▣

7. MAJ
2020

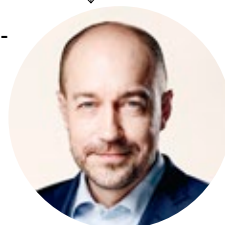
DBIO SKRIVER TIL SUNDHEDSMINISTER MAGNUS HEUNICKE, AT COVID-19-TESTSTRATEGIEN ER UHOLDBAR:

“Vores medlemmer er stressede og frustrerede. Der mangler udstyr og mandskab.”

13. MAJ
2020

DBIO MØDES MED SUNDHEDSMINISTER MAGNUS HEUNICKE, SOM SPØRGER:

“Hvad skal der til, for at den danske teststrategi kan realiseres?”



20. MAJ
2020

DBIO SENDER FORSLAG TIL SUNDHEDS- OG ÆLDREMINISTEREN TIL HJÆLP TIL DE KLINISKE MIKROBIOLOGISKE AFDELINGER:

→ **115 fuldtidsansatte bioanalytikere mangler alene på KMA’erne.**

→ **Flere midler til diagnostisk arbejde; konkret for 37,7 mio. kr. udstyr.**

→ **Fortsæt samarbejde med Novo Nordisk.**



26. MAJ
2020

DBIO SKRIVER TIL DANSKE REGIONERS FORMAND, STEPHANIE LOSE, OG HENVISER TIL DIALOGEN MED SUNDHEDSMINISTERIET:

“Lad os mødes og drøfte, hvordan situationen på KMA’erne kan løses.”



3. JUNI
2020

DBIO SENDER ET NOTAT TIL SUNDHEDS- OG ÆLDREMINISTERIET OG DANSKE REGIONER OM SITUATIONEN PÅ LANDETS ØVRIGE SYGEHUSLABORATORIER (DVS. IKKE-KMA’ER).

“Øvrige afdelinger behøver også ekstra ressourcer i form af personale og udstyr.”

4. JUNI
2020

SUNDHEDSMINISTEREN SENDER BREV TIL DBIO. I BREVET STÅR:

→ **“Jeres medlemmer lægger en kæmpe indsats. Jeg vil gerne understrege, at jeg tager behovet for handling og jeres medlemmers behov for aflastning meget alvorligt”**

→ **At ministeriet arbejder på at få iværksat de nødvendige tiltag så hurtigt som muligt.**

→ **At dbio’s notat fra 20. maj er videresendt til Danske Regioner, og at Heunicke har holdt møde med Danske Regioner om manglen på personale.**

→ **At Danske Regioner er blevet opfordret til at bruge dbio’s notat i deres videre arbejde.**

11. JUNI
2020



FØRSTE MØDE I EN LÆNGERE MØDERÆKKE MELLEM DBIO OG DANSKE REGIONER OM STATUS PÅ LABORATORIERNE.

19. NOV.
2020

DBIO OG DANSKE REGIONER OPFORDRER TIL REGIONALE MØDER OM LABORATORIEOMRÅDET.

RESULTATER

- Der tilføres ekstra hænder særligt til KMA’erne. Heriblandt andre faggrupper på grund af mangel på og rift om de ledige bioanalytikere.
- Der indkøbes diagnostisk udstyr til særligt KMA’erne (og i en vis udstrækning også KBA’er) for samlet set et større beløb, end dbio havde påpeget som nødvendigt.
- Det blev i aftalen for regionernes økonomi for 2021 aftalt, at regionerne kompenseres for merudgifter i 2020 som følge af Covid-19.

- **11. juni 2020** Folketinget opretter ekstraordinært i år 2020 42 ekstra bioanalytikeruddannelsespladser som følge af regeringens opprioritering af “velfærdsuddannelserne”.
- KP 16 pladser.
- UC SYD 6 pladser.
- VIA 20 pladser.
- Flere af de ekstra studiepladser beholdes i 2021 (16 på KP, 3 på UC Syd og 15 på VIA).
- **25. juni 2020** Folketinget vedtager 23 nye uddannelsesstilbud; herunder en bioanalytikeruddannelse i Hjørring udbudt af UCN.

Bred politisk interesse for et nationalt POCT-center, da platformen stod i flammer

Danmark blev i den grad taget på sengen i forhold til indkøb, validering og anvendelse af ikke mindst antigentest for Covid-19 i vinteren 2020. Fra dbio's side var der allerede på det tidspunkt skruet kraftigt op for lobbyaktiviteterne, og i flere politiske partier kunne man sagtens se pointen med foreningens store mærkesag: etablering af en uafhængig, national kvalitetsenhed for decentrale laboratoriedelser. Lige nu presser dbio på for, at der iværksættes en uafhængig evaluering af den nationale teststrategi; hvilken kvalitet fik vi egentlig for de mange mia. kr.? Hvad kan vi lære af eksperimentet? Hvad gør vi næste gang?

FOTO / SHUTTERSTOCK



“20 millioner nye kviktest købt ubeset.” Den alarmerende overskrift på forsiden af dagbladet Politiken den 20. februar 2021 blev efterfulgt af en konstatering af, at sundhedsminister Magnus Heunicke fejlagtigt havde påstået, at de indkøbte testkits skam var kvalitetskontrolleret af de danske myndigheder. Men videre i artiklen kunne man læse, at ingen ”uafhængige eksperter eller myndigheder har vurderet, om testene er lige så sikre, som producenterne hævder.”

Artiklens indhold kom ikke bag på alle: Allerede to uger inden havde Danske Bioanalytikere rettet henvendelse til selvsamme sundhedsminister med forslag om at få oprettet et nationalt kvalitetsorgan for patientnære laboratorianalyser – POCT-udstyr. Formand Martina Jürs henviste bl.a. til et indlæg, hun havde fået bragt i onlinemediet Sundhedsmonitor, og hun inviterede ministeren til en kvalificeret snak om idéen.

Den har som bekendt været en mærkesag for dbio gennem flere kongresperioder og er bl.a. inspireret af erfaringer fra Norge, hvor NOKLUS varetager samme funktion.

Også bøvl med antistoftest

I vinteren 2020/2021 blev kviktest – altså antigentest – nemlig udråbt som kerne i et nyt afgørende led af den danske teststrategi. Nærmest som et ligeværdigt alternativ til den dyrere, mere tidskrævende, men også mere præcise PCR-test.

I dbio og rundt om i lokale bioanalytiskermiljøer – fx i bioanalytikernes Facebook-gruppe – rev man sig i håret af frustration over uvidenheden. For der var jo også en forhistorie: Allerede i april 2020 havde Region Hovedstaden hasteindkøbt 1,4 mio. ligeledes ubesete antistof-testkits fra Kina, der bl.a. blev anvendt til en befolkningsundersøgelse ledet af Statens Serum Institut, SSI. Disse test, der måler på antistoffer i blodet EFTER en virusinfektion, viste sig at have en meget lav træfsikkerhed, blev udsendt til forsøgsdeltagerne med en meget kort udløbsdato og skulle anvendes efter et selvtestprincip, som blev voldsomt kritiseret af flere partiers sundhedsordførere og lægelige eksperter. Og ikke mindst af bioanalytikere, der selv havde fået en test tilsendt og kunne berette om resultater, der var i modstrid med den PCR-test, de også havde fået foretaget.

Enhedslistens Peter Hvelplund var den første sundhedspolitiske ordfører, som dbio var i dialog med, og som i foråret 2020 stillede forslag i Folketinget

om oprettelse af en dansk kvalitetssikringsenhed for decentrale laboratorianalyser. Og senere – i den anden ende af det politiske spektrum – stillede Venstres politiske og sundhedspolitiske ordførere, Sophie Løhde og Martin Geertsen, hele fire paragraf 20-spørgsmål om indkøb og validering af kviktest til sundhedsministeren i februar 2021. Det skete med direkte henvisning til dbio-formandens invitation til ministeren og norske NOKLUS. Responsen fra ministeriet – både til dbio og til de to ordførere – var, at validering og kvalitetssikring af den type laboratoriedelser allerede ligger trygt og godt hos såvel Statens Serum Institut som Lægemiddelstyrelsen og andre myndigheder.

Hvad gør vi, næste gang pandemien rammer?

I takt med at pandemien er gået ind i en post vaccine-fase, er der blevet mere stille omkring spørgsmålet om testkvalitet og -udbredelse. dbio arbejder naturligvis fortsat for at få også andre interessenter – fx patientforeninger og repræsentanter for medicinalindustrien – med om bord. Der er i den forbindelse blevet udarbejdet tre forskellige økonomiske modeller for et POCT-center og opstillet en række scenarier for, hvordan og i hvilket regi det kan organiseres.

Pt. presser dbio på, for at der snarest iværksættes en samlet og uafhængig evaluering af den nationale teststrategi for Covid-19. Hvilken kvalitet fik vi egentlig for de mange mia. kr.? Hvad kan vi lære af eksperimentet? Hvad gør vi, næste gang en pandemi rammer? ▣



Lokale coronatillæg for PCR-indsats forhandlet i hus med hiv og sving

— men (næsten) ingenting til klinisk biokemi, hvor medarbejderne ellers også var belastet af coronatravlhed og måtte udvise en høj grad af fleksibilitet.



Travlt med travlt på. Her fra en reportage i oktober 2020 fra Aarhus Universitetshospital, hvor bioanalytiker Heidi Munch Hansen er i sving.

FOTO / HELLE ARENSBAK



Selvom det var åbenlyst for enhver, at bioanalytikere og laboranter på ikke mindst landets klinisk mikrobiologiske afdelinger, men også på de klinisk biokemiske afdelinger har knoklet under Covid-19, krævede det lange, svære forhandlinger ude i de enkelte regioner at få forhandlet en honorering hjem for indsatsen.

Kort efter nedlukningen af Danmark den 17. marts 2020 indgik Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioner en fleksibilitetsaftale, som inderbar, at de ansatte i sundhedsvæsenet i en periode frem til midten af maj skulle udvise større fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen. Da aftalen udløb, pressede Danske Bioanalytikere på for at få tillæg for de medarbejdere, der stadig ikke kunne vende tilbage til mere normale tilstande på deres arbejdsplads.

Det var ikke muligt at få en central aftale i stand, da regionerne argumenterede for, at arbejdet med PCR-analyser for Covid-19 havde været tilrettelagt og udført efter forskellige modeller lokalt. Derfor måtte dbio's regionsformænd selv forsøge at trække deres respektive regioner til forhandlingsbordet.

Forskellige forhandlingsforløb

Det lykkedes i alle fem regioner – en efter en – at få indgået lokale aftaler om honorering af den fleksibilitet, medarbejderne på de mikrobiologiske afdelinger har udvist. Aftalerne er da også forskellige, alt efter hvordan arbejdet med

PCR-testning har været organiseret i den pågældende region. Og mens Region Syddanmark rent faktisk modtog en invitation til forhandlinger fra regionen og således oplevede et rimeligt gnidningsfrit forløb, har der i Region Hovedstaden været forhandlet decentralt på tre sygehuse; Rigshospitalet, Hvidovre Herlev Hospitalet og Bornholms Hospital.

De fem regionsformænd forsøgte også ihærdigt at få arbejdsgiverne til at anerkende den ekstrainsats, som også bioanalytikere og laboranter på de klinisk biokemiske afdelinger har ydet i forbindelse med Covid-19. Ikke mindst i form af et ekstraordinært stort opgavepres, når væsentligt flere patienter skulle have taget screeningsblodprøver for Covid-19, og der skulle arbejdes med værnemidler og andre tidskrævende smitteforanstaltninger.

Det krav er generelt blevet afvist, med henvisning til at inden for biokemien er vagtarbejde – i modsætning til i mikrobiologien, som under pandemien har indført nye vagtordninger og mødetider – i forvejen den gængse organisering af arbejdet.

På enkelte afdelinger i Region Midtjylland og Region Nordjylland er det dog lykkedes at få arbejdsgiverne med på at udbetale engangstillæg til udvalgte medarbejdere, der har ydet en særlig indsats.

Ligesom basis- og frontpersonale på Biokemi og Immunologi på Sygehus Lillebælt, der i løbet af 2020 væsentligt har ”medvirket i håndteringen af en ekstraordinær arbejdsbelastning”, også er blevet honoreret med et engangsbeløb på 4.000 kr. Udmøntningen af det lokale løntillæg er dog ikke alene givet for arbejdet med Covid-19-prøvetagning, men også for andre af afdelingens igangværende projekter. ■



DET LYKKEDES I ALLE FEM REGIONER – EN EFTER EN – AT FÅ INDGÅET LOKALE AFTALER OM HONORERING AF DEN FLEKSIBILITET, MEDARBEJDERNE PÅ DE MIKROBIOLOGISKE AFDELINGER HAR UDVIST.

To afdelinger, to laboratoriespecialer, samme sygehus

FOTO / HUNG TIEN VU

1

Klinisk Biokemisk Afdeling

ODENSE UNIVERSITETSHOSPITAL

*Arbejds miljørepræsentant
Trine Simone Carstensen*

Det er hårdt nok at skulle udføre sine frontlinjefunktioner på et sygehus under en fuldskala pandemi. Det trækker virkelig tænder ud også at gennemføre en organisationstilpasning oveni.

Alt imens ens ledere tager regeringens anbefaling om hjemme- og fjernarbejde meget bogstaveligt, så fysiske samarbejds møder aflyses, og det meste kommunikation må foregå pr. mail. Ret meget fra oven og ned.

For Trine Simone Carstensen har det mildest talt været ekstra udfordrende at være arbejds miljørepræsentant de seneste mange måneder. Hun er ansat på en afdeling, hvor kun en enkelt ud af fire funktionsledere er gammel i gårde. Hvor der hen over sommeren 2021 var hele tre vakante lederstillinger, og hvor en helt ny leder 1. august blev ansat på et afsnit, der tidligere har været en del af et større funktionsafsnit.

“De sidste halvandet år har været en vild rutsjebanetur. Det var ærgerligt, at ledelsen ikke valgte at bremse op og sætte den organisationsændring på pause, da vi blev ramt af Covid-19. LMU-møderne, hvor den slags skal drøftes, fungerede ikke optimalt, og det gjorde ledelsens kommunikation heller ikke. Desværre forsvandt alle vores ledere ud af syne dag 1, da landet

(fortsætter på side 36)



— to helt forskellige erfaringer med, hvordan Covid-19 og turbulent travlhed, et opskruet tempo og skiftende udmeldinger fra myndighederne påvirkede arbejdsmiljøet



2

Klinisk Mikrobiologisk Afdeling

ODENSE UNIVERSITETSHOSPITAL

Arbejdsmiljørepræsentant

Ditte Iskou Løvenskjold Larsen

Der var en overgang hen over foråret 2020, at hun og hendes kolleger havde følelsen af, at de omtrent var de eneste i hele Danmark, der var på arbejde. Mange andre var sendt hjem, mens de ansatte på de klinisk mikrobiologiske afdelinger måtte knokle igennem for at redde verden. Sådan cirka. Og de var ikke bare på arbejde – men ekstraordinært meget på arbejde med overtid og ekstra aften-, natte- og weekendvagter og under vilkår, der pressede dem fra alle sider.

Som det har været nævnt i flere laboratoriereportager her i fagbladet, skulle de mikrobiologiske afdelinger accelerere fra 0 til tusindvis af prøver for Covid-19 på ingen tid. Konstant skulle de reagere på regeringens opjusteringer af teststrategien. Alt imens de næsten dagligt skulle klare at springe fra analyseplatform til analyseplatform, fordi verdensmarkedet for reagenser og plastvarer til analyseapparaturerne blev støvsuget. Kravene til kreativitet, fleksibilitet og god gammeldags udholdenhed var overmenneskelige.

Kritik ramte hårdt

“Og det blev især hårdt, da historierne i pressen lød, at vi ikke testede nok, og at det gik for langsomt med svarene. I starten kunne vi knokle på, fordi vi naturligvis

(fortsætter på side 37)

1

Klinisk Biokemisk Afdeling

ODENSE UNIVERSITETSHOSPITAL

Arbejds miljørepræsentant

Trine Simone Carstensen

(fortsat fra side 34)

lukkede ned. Og i sygehusledelsen manglede de tydeligvis viden om, hvordan vi egentlig arbejder,” siger arbejds miljørepræsentanten.

Slikskåle og fællessang

Sygehusledelsens uvidenhed kom bl.a. til udtryk ved, at der kom nogle forvirrende eller forsinkede udmeldinger om brugen af værnemidler i begyndelsen af pandemien, og at tildelingen af vacciner i januar og februar 2021 i en vis grad var præget af tilfældigheder.

“Vi blev ikke rigtigt betragtet som frontpersonale og skulle derfor råbe højt nogle gange – jo, hallo! Sommetider måtte vi vente flere dage efter et af regeringens og Sundhedsstyrelsens pressemøder på, at sygehusdirektionen omsatte det, der blev meldt ud dér, til retningslinjer for sygehuset. Vi kunne derfor nogle gange se, at retningslinjerne allerede var iværksat på nogle sengeafsnit, men ikke nødvendigvis alle, ca. et halv døgn inden de kom til os. Når vi var på blodprøvetagningsrunde, kunne vi observere, at fx såvel brugen af værnemidler som afstands- og hygiejneforholdsregler blev tolket forskelligt. Hos os var vi meget strikte med, fx hvor mange der måtte være i frokoststuen, og at man kun måtte servere fredagskage eller hjemmebagte boller som portionsanretninger. Andre steder kunne vi konstatere, at der lå bagerposer med rundstykker og stod slikskåle fremme, og de nærmest sad i armkrog og sang fællessang. Det var frustrerende, selvom det faktisk betød, at vi som afdeling var bedre til at passe på os selv og ikke havde et eneste tilfælde af, at nogen af os gav smitte videre til kollegerne,” siger Trine Simone Carstensen.

Blodprøvetagning blev en opgave, der ofte tog dobbelt så lang tid, når medarbejderne skulle i og ud af isolationstøjet ustandseligt.

“Senere blev vi opnormeret i akutmodtagelsen, men det var allerede tiltrængt før Covid-19. Vi var jo også påvirket af, at alle i de sårbare grupper ikke måtte gå på blodprøvetagningsrunde,” konstaterer hun.

Mangelvare: kommunikation

Både brugen af mundbind og vaccinerne gav også fysiske arbejdsskader, som hun har indrap-



Ledelsen beklager

Danske Bioanalytikere har forelagt ovenstående artikel for lederne på Klinisk Biokemisk Afdeling på Odense Universitetshospital. Helle Weimar-Sørensen svarer på vegne af den samlede ledelse:

“Ledelsen anerkender, at det har været en svær tid for vores personale, da der hele tiden kom nye restriktioner og retningslinjer, man skulle forholde sig til, og som var svære at få implementeret ensartet i en stor organisation.

Ledelsen vil gerne rose personalet for, at de trods mange udfordringer har fulgt retningslinjerne, så vi har undgået at smitte hinanden.”

DES VÆRRE FORSVANDT VORES LEDERE UD AF SYNE DAG 1, DA LANDET LUKKEDE NED. OG I SYGEBUSLEDELSEN MANGLEDE DE TYDELIGVIS VIDEN OM, HVORDAN VI EGENTLIG ARBEJDER.

porteret på vegne af sine kolleger: sår i næsen, mundtørhed, akne, hudirritation og åndenød for mundbindenes vedkommende. Og efter vaccinestikkene: svimmelhed og utilpashed, der udløste sygemeldinger på mellem 1 og helt op til 14 dage i et enkelt tilfælde. Til gengæld har der ikke været tilfælde af indrapporterede senfølger efter Covid-19.

“Meget af den bekymring og frustration, vi har følt i hele forløbet, kunne være taklet med bedre kommunikation. Der er blevet informeret meget pr. mail, da ledelsen skiftevis arbejdede hjemme fra eller på deres kontorer på en anden etage. I forbindelse med organisationstilpasningen fik vi fx en mail en torsdag eftermiddag, uden at der havde været en forudgående diskussion eller informering af medarbejderne. Det er altså ikke sådan, den slags bør foregå, og det har vi naturligvis også klaget over,” siger Trine Simone Carstensen. ▣



2

Klinisk Mikrobiologisk Afdeling

ODENSE UNIVERSITETSHOSPITAL

Arbejds miljørepræsentant

Ditte Iskou Løvenskjold Larsen

(fortsat fra side 35)

gerne ville udvise 'samfundssind', og vi også følte, at vi gjorde et virkelig vigtigt stykke arbejde. Den kritik og mangel på forståelse fyldte faktisk en del hos os. Vi havde jo netop arbejdet helt ekstraordinært hårdt, når vi skulle have implementeret en ny analyse og lykkedes med det på en uge. Det ville aldrig have været muligt under normale forhold. Men vi var også nødt til at minde hinanden om, at det er OK at lade prøver stå over. Det måtte vi virkelig kæmpe med, for det bryder bioanalytikere sig jo ikke om. Så brugte vi en del energi på at italesætte det med, at vi ikke skulle sammenligne os med hinanden og lade være med at slå os selv i hovedet, hvis vi ikke alle er lige produktive hele tiden," siger Ditte Iskou Løvenskjold Larsen, der netop lige var blevet arbejds miljørepræsentant på sin afdeling, da pandemien slog ned og vendte bunden i vejret på hendes og kollegernes arbejdsdag.

Hendes afdeling har reddet sig igennem med en

intens fælles kommunikationsindsats og en villighed til at "tale om også de svære ting", siger hun.

Vil samle guldkorn

"Vi har heldigvis en lyttende ledelse, der har været meget til stede og har sørget for at holde mange møder. Ikke mindst korte tavlemøder og daglige 'huddle'-møder, hvor vi fik overblik over, hvilke analyseplatforme vi nu skulle benytte, og hvad de seneste udmeldinger fra regeringen og sundhedsmyndighederne var. Vi var jo ofte på arbejde, når regeringen holdt pressemøder, og der var en overgang, hvor teststrategien blev ændret næsten ugentligt. Da vi havde en periode i marts-april 2020, hvor vi ikke holdt så mange møder, var det tydeligt, at nogle vidste noget og nogle noget helt andet. Den erfaring skal vi helt sikkert tage med os, når vi flytter over i det nybyggede Odense Universitetshospital; at det er SÅ vigtigt med god kommunikation. I det hele taget har vi aftalt, at vi skal bruge de kommende MUS-samtaler til at samle op på de 'guldkorn', vi har høstet under Covid-19, så vi kan tage dem med videre. Og vi kan allerede nu konstatere, at vi da i den grad har formået at være omstillingsparate," siger arbejds miljørepræsentanten.

På det mere håndgribelige plan har Ditte Iskou Løvenskjold Larsen som arbejds miljørepræsentant til gengæld ikke skullet tage sig af skadesager i forbindelse med smitteudbrud, senfølger og gener efter brug af mundbind eller vacciner.

Men selve arbejds- og forventningspresset gjorde, at hun tog initiativ til, at dbio fik afholdt et webinar for arbejds miljørepræsentanter i december 2020, hvor de fra hver deres sygehus og region kunne dele erfaringer, frustrationer og eventuelle løsningsmodeller. Få luft.

Det har også været nødvendigt at adressere "kammertonen" på afdelingen, siger arbejds miljørepræsentanten; når det går løs, kan de skarp-ladte replikker flyve lavt og ramme i flæng:

"Vi afholdt derfor hos os et tavlemøde om, hvor hårdt vi taler til hinanden, når der er meget travlt. Den slags skal vi også kunne håndtere," siger hun. □



VI VAR NØDT TIL AT MINDE HINANDEN OM, AT DET ER OK AT LADE PRØVER STÅ OVER. DET MÅTTE VI VIRKELIG KÆMPE MED.

“Vi måtte jo finde på noget.”

Hen over natten, bogstaveligt talt, måtte underviserne på landets bioanalytikeruddannelser lægge deres undervisning om til forskellige former for onlineløsninger. Heldigvis er faget i forvejen fortrolig med det digitale, siger Sys Johnsen, lektor på Københavns Professionshøjskole. Hun og hendes kolleger vil nu evaluere, om der er gode erfaringer, der kan bruges på længere sigt

FOTO / SINE FIIG

Den 11. marts, den dato, hvor statsminister Mette Frederiksen om aftenen gik på skærmen og lukkede landet ned, havde Sys Johnsen allerede valgt at sende sine studerende hjem fra mikroskopundervisning. Pladsforholdene var utilstrækkelige, vurderede lektoren på bioanalytikeruddannelsen på Københavns Professionshøjskole, KP. De studerende skal i den læringssituation som bekendt sidde to og to over for hinanden ved et dobbeltmikroskop – med en underviser, der også lige skal hen og kigge med.

“Det var jo ikke godt. Vi var begyndt at få retningslinjer om afstandskrav og kunne se, at det her smitemæssigt var en betænkelig situation. Så allerede inden regeringens udmelding var vi undervisere i gang med at se på, hvordan vi kunne fortsætte undervisningen under de nye vilkår. Ja, nogle knoklede nærmest nat og dag for at have noget at kunne tilbyde de studerende. Vi måtte

jo finde på noget,” siger Sys Johnsen, der oprindeligt er uddannet bioanalytiker og siden har taget en master og en kandidatuddannelse til cand.scient.san.

Virtuelt gruppearbejde

Hun lægger ikke skjul på, at der herskede en stemning af kaos den første tid. Ingen anede, hvilken tidshorizont de arbejdede med. Udmeldingerne fra regering og sundhedsmyndigheder skiftede konstant. Det samme gjorde omfanget af restriktionerne. Al kontakt flyttede over på først Teams, siden Zoom, hvor de forskellige muligheder måtte udforskes for at finde frem til de tekniske løsninger og metodikker, der fungerede.

“Vi måtte udvikle vores undervisning undervejs. Bl.a. skulle vi finde ud af, hvordan vi bedst kunne undervise uden at have adgang til fysiske laboratoriefaciliteter. Hen over foråret skulle vi som undervisere også arbejde hjemmefra og kom kun på skolen, hvis vi skulle hente

noget. Vi fik heldigvis hurtigt etableret en fast rutine med onlinefrokostmøder, hvor vi kunne udveksle erfaringer, og vi har også afholdt fredagsøl med quiz over skærmen. I undervisningen har mine studerende og jeg selv haft glæde af Zooms muligheder for at dele en større gruppe deltagere op i mindre grupper, der ligesom ved almindeligt gruppearbejde kan gå i virtuelle grupperum og arbejde sammen, og så samles i plenum bagefter. Det fungerede fint. Som bioanalytikere har vi heldigvis den fordel, at vi i forvejen er ret fortrolige med det digitale. Det har vi også fået anerkendelse for af vores rektor, Stefan Hermann, og resten af vores ledelse,” siger hun.

Eksamen pr. skærm

Sys Johnsen har til gengæld haft bekymringer ikke mindst for de helt nye studerende, der blev smidt hjem foran computeren, inden de overhovedet havde haft mulighed for at tage en identitet som studerende på sig. Og hendes hjerte har blødt for dem, der sad til den afsluttende bacheloreksamen, i forvejen nervøse og med en ustabil forbindelse, der enten hakkede eller havde forstyrrende delay.

“Det har været det sværeste. Den fysiske eksamen, hvor man klart kan fornemme den studerende, er så afgjort at foretrække,” fastslår hun.

Men nogle af de gode erfaringer fra nedlukningen skal måske med videre. Lærerstaben er så småt gået i gang med at evaluere den onlineundervisning, de måtte udvikle i pandemiens tegn. ▣



De digitale eksamener har været det værste, mener Sys Johnsen, lektor på KP.

Nogle fik lynende travlt. Andre havde udsigt til arbejdsfordeling, lønnedgang – og måske fyringer

Overenskomsten er opsagt – men dbio kæmper for sin forhandlingsret

► Unilabs har i 2021 opsagt sin overenskomst med Danske Bioanalytikere og har i stedet meldt sig ind i Dansk Industri og vil dermed fremover benytte sig af Industriens Funktionæroverenskomst. Det samme er tilfældet for fertilitetsklinikken Vitanova. dbio er af den opfattelse, at bioanalytikerne på begge virksomheder naturligt hører under dbio's forhandlingsområde, og at en arbejdsgiver derfor ikke på denne måde kan opsige overenskomsten. dbio vil nu føre en retssag ved Arbejdsretten for at få spørgsmålet afklaret.

► Hvis Unilabs og Vitanova får medhold, betyder det, at det fremover vil være HK, der forhandler overenskomst for bioanalytikerne på disse virksomheder. En afgørelse, der efter dbio's opfattelse vil være i strid med de gamle grænseaftaler, der regulerer, hvilken organisation der dækker bioanalytikerarbejdet på de to arbejdspladser.

Mange bioanalytikere i det private oplevede coronanedlukningen i marts 2020 helt anderledes end deres svært overarbejdende kolleger på sygehusene. Men ikke mindre bekymrende; på nogle private arbejdspladser, fx lægepraksis og fertilitetsklinikker, luftede arbejdsgiverne forslag om hjemsendelser eller arbejdsfordeling med en tilsvarende lønnedgang. Det var også tilfældet på den multinationale diagnostiske virksomhed Unilabs, hvor det lykkedes dbio at forhandle sig frem til en aftale, som holdt de 22 bioanalytikere skadesløse. Det indledende udspil fra ledelsen var at sende en stor del af bioanalytikerne på laboratoriet hjem på arbejdsfordeling – som den eneste medarbejdergruppe. Virksomheden argumenterede med, at der var sket en kraftig opbremsning af analyse- og forskningsopgaver på verdensplan.

Ved arbejdsfordeling arbejder medarbejderne på skift og modtager kun dagpenge under hjemsendelsen, hvilket ville indebære en stor lønnedgang for de ramte.

Det lykkedes at overbevise Unilabs om at benytte sig af de dengang netop indførte regler om lønkomensation fra det offentlige. Herudover blev der indgået en midlertidig aftale om løntilbageholdenhed, hvor en aftalt lønstigning blev sat i bero for senere at blive udmøntet under visse forudsætninger. Samlet betød det, at bioanalytikerne på Unilabs kom igennem coronakrisen uden at opleve en lønnedgang eller afskedigelse.

Også andre privatansatte bioanalytikere, dbio har været i kontakt med, kom på lønkomensation. ▣



Lene Flensburg Udsen er en af dbio's fem professionsetiske ambassadører. Der er en i hver region.

“Vi har ikke svarene. Vi stiller spørgsmålene.”

Et nyt etisk univers online skal give indkast til snakken i kaffestuen, debatter ved faglige arrangementer og almindelig eftertænkning i løbet af arbejdsdagen. Lene Flensburg Udsen har som en af dbio's fem professionsetiske ambassadører stået i spidsen for udvikling og afprøvning af de øvelser og oplæg, der kommer til at ligge frit tilgængeligt på det nye dbio.dk

FOTO / HELLE ARENSBAK

Når hverdagen bare buldrer derudad, og rutinen tager fat, kan det være svært lige at stoppe op og spørge sig selv og sine kolleger: “Er det her egentlig den rigtige måde at gøre det på?” Derfor skal de fagetiske refleksioner og diskussioner sættes i en form for system, og det er netop, hvad dbio's fem professionsetiske ambassadører bl.a. har arbejdet med de sidste to år; at skabe et digitalt univers, der adresserer de etiske dilemmaer, bioanalytikerfaget i rigt mål byder på.

“Det er vigtigt, at vi bliver ved med at stille os selv den type spørgsmål

om, hvordan vi forholder os til fx patienten eller til ny teknologi. Eller agerer i forhold til de prøver, vi tager og analyserer. Inden for alle laboratoriespecialer er vi jo i kontakt med mennesker – eller dele af dem. Vi skal passe på med, at der går rutine i det, så vi mister det perspektiv og respekten for det hele menneske. Det er de rammer for de fagetiske refleksioner, vi gerne vil være med til at sætte op,” siger Lene Flensburg Udsen, der er laboratoriekonsulent og bioanalytikerunderviser på Biokemi og Immunologi på Vejle Sygehus.

Ingen guide til god laboratoriemoral

Hun er også en af de fem professionsetiske ambassadører, én fra hver region, der lige nåede at mødes fysisk første gang i januar 2020, kort inden pandemien lukkede landet ned. I maj 2021 havde de omsider mulighed for igen at stikke hovederne sammen to dage og kunne dermed tage endnu en runde diskussioner om indholdet i de øvelser og øvrige værktøjer, der skal udgøre dbio's digitale etikrum. Det er især Lene Flensburg Udsen, der har stået for det praktiske setup.

“Ja, man kan godt kalde det en form for selskabslege, for vi har hentet inspiration fra de såkaldte samtalesaloner. Der er tale om forskellige øvelser, som giver afsæt for en dialog, og som hjælper med at starte samtalerne et andet sted, end det måske normalt er tilfældet. Og som måske gør samtalerne mere engagerende. Som professionsetiske ambassadører vil vi netop gerne være samtalestartere. Det er idéen, at man i det fagetiske univers kan gå ind og plukke i materialet og udvælge det, der egner sig til fx en halv time eller mere,” siger Lene Flensburg Udsen.

Og nej – de skal ikke være autoriteter, der kan udstikke direktiver for god bioanalytikeretikkemoral, forsikrer hun.

“Vi har ikke svarene. Vi stiller spørgsmålene. Vi er på ingen måde orakler, og der kan også blandt os være forskellige holdninger. Vores opgave er at sætte nogle rammer for, at vi bliver ved med at forholde os til fagetiske spørgsmål.” ▣

“Log-problematikken er ikke en dagsorden, vi bare sådan slipper”

En halv sejr: Det er nu muligt at identificere sig med fx sit regions-ID, når man som bioanalytiker noterer i en patientjournal. Men log med fuldt navn og titel ved opslag i journaler generelt er det ikke lykkedes dbio eller andre faglige organisationer at få rullet tilbage. Det er borgernes ret til indsigt, der står stærkest over for personalets behov for tryghed, siger Bitten Kaanbjerg Kristensen, næstformand i dbio. Indtil videre ...

FOTO / LISBETH HOLTEN



“Vi har selvfølgelig fokus på, at bioanalytikere altid skal kunne gå trygge på arbejde,” siger næstformand Bitten Kaanbjerg Kristensen.

Selvom dbio har arbejdet ihærdigt for, at bioanalytikere ville være beskyttet af anonymisering – bl.a. i to høringsrunder og ved anden lobbyindsats – er det indtil videre kun lykkedes at skaffe mulighed for at optræde med fx initialer eller sit regions-ID, når de noterer noget i en patientjournal. Det fremgår af en bekendtgørelse om journalføring, der trådte i kraft 1. juli 2021. Fortsat er der til gengæld to andre bekendtgørelser, der kan give borgerne fuld adgang til at se med navn og titel, hvem der har foretaget opslag i deres elektroniske patientjournal.

“Vi er således ikke kommet helt i mål i forhold til de bioanalytikere fra Randers, der i 2018 stillede kongresforslag om en højere grad af anonymisering, eller de 29, der indsendte et bekymringsbrev om samme emne til dbio i februar i år. Og desværre fik et borgerforslag om navnebeskyttelse for sundhedspersoner heller ikke de 50.000 underskrifter, der skulle til, for at forslaget behandles i Folketinget. Lige her og nu er det svært at se, hvad vi kan gøre. Men vi er naturligvis altid opmærksomme på, hvor der kan sættes ind, når mulighederne åbner sig. Log-problematikken er ikke en dagsorden, vi bare sådan slipper,” fastslår Bitten Kaanbjerg Kristensen, næstformand i dbio.

Bekymringerne går på, at utilfredse borgere via navnoplysninger og en simpel googlesøgning kan finde frem til en specifik medarbejders adresse og eventuelt opsøge, chikanere eller stalke vedkommende. Eller i allerværste fald, som det var tilfældet med en læge i Nordsjælland, brutalt slå vedkommende ihjel.

“Vi har selvfølgelig fokus på, at bioanalytikere altid skal kunne gå trygge på arbejde, og at der også er tillid til, at de naturligvis ikke foretager uvedkommende opslag i patienters journaler, sådan som der har været sager om inden for andre faggrupper i sundhedsvæsenet. Her mener jeg, at stikprøvekontroller burde være det rette værktøj, der både kan forebygge og sanktionere det, hvis det skulle ske. Men vi er oppe imod en patientrettighed om fuld indsigt i sine egne sundhedsdata, der står stærkere i offentligheden end de sundhedsfagliges berettigede krav om beskyttelse. Indtil videre,” siger dbio-næstformanden. ▣

OK21.

BERETNING
2019 — 2021



OK21

i tal og overskrifter

Lønnen stiger for alle, tillægget for 10 års erfaring hæves, og underviserne får et helt nyt tillæg. OK21 er landet og indeholder en række forbedringer for alle bioanalytikere og laboranter. Se her, hvad overenskomsten betyder for dig.



Projekt til dbio

Danske Regioner skal i samarbejde med Danske Bioanalytikere i overenskomstperioden undersøge, hvordan der i fremtiden også er specialister i faggruppen.

Fra generalist til specialist

Et projekt skal kortlægge muligheder for at etablere specialiseringsveje for bioanalytikere.

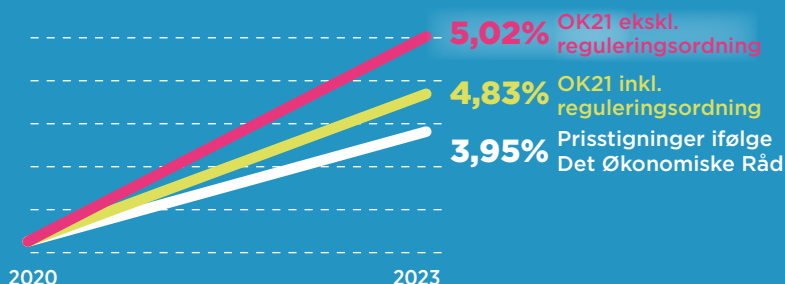
Formål: At afdække faggruppens behov for specialisering og nuværende muligheder for at opnå specialisering.

Målgruppe: Alle grene af bioanalytikerfaget skal omfattes af kortlægningen.

Metode: Spørgeskemaundersøgelse, indsamling af statistisk materiale og fokusgrupeinterviews.

Lønnen stiger mere end priserne

I løbet af overenskomstperioden stiger lønnen mere, end man forventer, at priserne stiger. Hvor meget lønnen stiger, afhænger til dels af, hvor meget lønnen stiger i det private, da reguleringsordningen skal sikre, at lønnen i det offentlige og private følges nogenlunde ad.



Se side 44 om lønstigning pr. 1. oktober 2021.

Lønnen stiger for alle

Når overenskomstperioden for OK21 afsluttes i 2023, vil alle bioanalytikere og laboranter have fået en gennemsnitlig lønstigning på mellem 1.200 og 2.900 kr. per måned.

Stilling	OK21 i alt kr./måned ekskl. pension
Laborant Trin 2 under 10 års erfaring	1.276
Laborant + 10 års erfaring	1.780
Bioanalytiker Trin 4	1.296
Bioanalytiker + 10 års erfaring	1.954
Underviser Trin 7 under 10 års erfaring	2.298
Underviser Trin 7 + 10 års erfaring	2.745
Underviser Trin 8 + 10 års erfaring	2.877
Afdelingsbioanalytiker	2.007
Ledende bioanalytiker	2.549

Tager udgangspunkt i gennemsnitslønnen eksklusive ulempetillæg og pension fra seneste data fra KRL (nov. 2020) fremskrevet til oktober 2023 ved sidste OK21-udmøntning. Kilde: (KRL.dk)

Projekter for Sundhedskartellet

Det er aftalt, at fagforeningerne og arbejdsgiverne i overenskomstperioden skal mødes og finde mulige løsninger på en række emner.

Natarbejde



Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø anbefalinger om natarbejde drøftes i Arbejdsmiljøforum.

Lederne



- Drøfte lønmodel for ledere.
- Dialogmøder om samarbejde med mere nærhed, tillid og fælles ansvar. Herunder lederens arbejdstid og arbejdsvilkår.
- Forskellige udfordringer afhængigt af placeringen i ledelseshierarkiet.

Digitalt arbejdsliv

og betydningen af nye teknologier.



Grøn omstilling



Videndeling og erfaringsudveksling i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.

Lønnen stiger mere end priserne



I løbet af overenskomstperioden stiger lønnen mere, end man forventer, at priserne stiger. Hvor meget lønnen stiger, afhænger til dels af, hvor meget lønnen stiger i det private, da reguleringsordningen skal sikre, at lønnen i det offentlige og private følges nogenlunde ad.

	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt
Generelle lønstigninger OK21	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Skøn for reguleringsordningen			0,36		0,27		0,63
Prisstigninger ifølge Det Økonomiske Råd							3,95

Derudover kommer reststigning, som bl.a. dækker over lokale lønforhandlinger og midler til andre formål.

Seniorpakke

Fra 62 år har alle ansatte ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn. Kan konverteres til to seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag.

Kompetenceudvikling

Kompetencefond med fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling fortsætter.

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at genudbyde lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Sorgorlov

Begge forældre (inkl. adoptanter) har ret til sorgorlov i indtil 26 uger efter et barns død indtil barnets 18. år. Derudover mulighed for forlænget sygeorlov til moren.

Sådan har dbio fordelt puljemidlerne

Ud over de generelle lønstigninger, som alle medarbejdere i regionerne får glæde af, er der aftalt såkaldte puljemidler, som hver fagforening forhandler om og fordeler til deres område. Forbedringerne træder i kraft 1. april 2022.

Nyt tillæg til underviserne

med/uden diplom på **8.215 kroner** om året (aktuelt niveau)

Laboranternes løntrin 2 hæves

med **653 kroner** om året (aktuelt niveau)

Erfaringstillægget efter 10 år stiger

for alle bioanalytikere og laboranter med **3.844 kr.** til 20.538 kroner om året (aktuelt niveau)

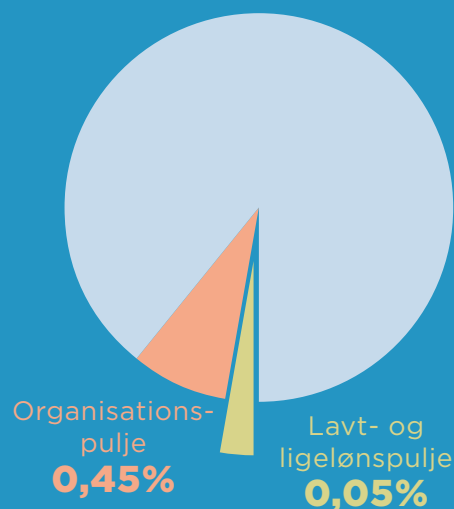
Pensionen stiger 0,04 %

for alle bioanalytikere, laboranter og ledere

dbio OK21

Aftalen om OK21 består af flere elementer. dbio's andel af lønmidlerne består af tre dele: generelle lønstigninger til alle medarbejdere og to puljer til bestemte grupper.

Generelle lønstigninger **5,02%**



Andre forbedringer for Sundhedskartellet

I OK21-aftalen er der aftalt en række konkrete forbedringer, som ikke er lønstigninger, men andre tiltag, som skal være med til at forbedre medarbejdernes arbejdsliv.



Sorgorlov

Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år.

Udkørende funktioner

Drøftelse om udkørende funktioner ift. nødvendigt udstyr, beklædning, arbejdsopgaver og arbejdsskadeforsikring mv.



Forsknings- og udviklingspuljen

8,87 mio. kr. til at understøtte en faglig og professionsrettet udvikling til gavn for patienterne. Der kan ansøges om midler til gennemførelse af konkrete forsknings- og udviklingsprojekter.

Psykisk arbejdsmiljø

Ekspertrådgivning, forskningsprojekt og formidling udvikles og videreføres. Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar. Udvikling af uddannelse for leder, TR og AMiR i psykisk arbejdsmiljø.





Lønnen stiger mindre end forventet i regionerne til oktober

Ved OK21 blev der aftalt, hvor meget lønnen stiger de næste tre år i regionerne, herunder 0,66 % pr. 1. oktober 2021. Procentsatsen var beregnet ud fra et skøn om, at reguleringsordningen ville udmønte -0,71 %.

Nu viser det sig, at lønnen har udviklet sig bedre end forventet for ansatte i regionerne for 1. kvartal 2020 til 1. kvartal 2021. Det er den periode, reguleringsordningen pr. 1. oktober beregnes ud fra. Den højere lønudvikling skyldes blandt andet, at medarbejderne har ydet en stor mængde over- og merarbejde under Covid-19-beredskabet i 2021.

Reguleringsordningen skal sikre, at lønnen udvikler sig parallelt

i det offentlige og private, og i det her tilfælde er det de offentligt ansatte i regionerne, hvis løn er steget mere end de privatansattes.

På grund af reguleringsordningen stiger lønnen for de ansatte i regionerne derfor kun med 0,34 % pr. 1. oktober 2021.

Til gengæld forventer Danske Regioner, at der sker en opbremsning i over- og merarbejde og genetillæg for 1. kvartal 2021 – 1. kvartal 2022, hvilket kan betyde, at reguleringsordningen udmønter mere positivt end forventet 1. oktober 2022.

Reguleringsordningen omfatter kun de ansatte i regionerne, ikke ansatte i staten. □

Ergonomiske stole til laboratorier og cleanroom

Ergotec® stole er udviklet i samarbejde med fysioterapeuter, med det formål at give optimal støtte og bevægelsesfrihed. En Ergotec® stol giver dig mulighed for, at styrke ryggen mens du sidder ned og arbejder.

Vi lægger vægt på, at stolene skal have mange indstillingsmuligheder, men også at de skal være enkle og robuste. En komfortabel stol som giver god støtte og samtidig bevægelsesfrihed, er en effektiv måde at forebygge skader og nedslidning.

Alle vores stole lever op til de høje hygiejne krav i laboratorier og produktionsmiljøer. Materialerne er rengøringsvenlige og kan selvfølgelig tørres- og sprittes af.



www.ergotec.dk
mail@ergotec.dk
Tlf. 46 75 40 11

Få en stol på prøve i 14 dage.

GRATIS!

Ring og book tid på telefon
46 75 40 11

ERGO TEC
Stolesystem





“Dejligt med anerkendelsen for vores mange nye opgaver, men ...”

... ja, der var alligevel et godt stykke vej fra det lønløft, som en stor gruppe undervisere ønskede ved kravindsamlingen forud for OK21, og det tillæg på 8.215 kr. om året, det blev til

FOTO / SINE FIIG

“Der uddannes bioanalytikere i beta, og bioanalytikerundervisere skal selv være i gamma. Bioanalytikerundvisernes funktion er i høj grad blevet akademiseret.”

Sådan sammenfattes en udviklingstendens for de kliniske bioanalytikerundervisere i en mail, som en gruppe undervisere fra Region Midtjylland sendte ind til dbio i forbindelse med kravindsamlingen ved overenskomstforhandlingerne i foråret 2021.

I en tilsvarende skrivelse, indsendt af bioanalytikerundervisere på Rigshospitalet og rundsendt og underskrevet af i alt 116 undervisere i hele landet, sættes der mere konkrete tal, trin og takster på, hvad bioanalytikerundervisere mener, at deres ændrede arbejdsvilkår – i allerbredeste forstand – bør honoreres med.

For oven i udviklingen i retning af mere akademisering er optaget til bioanalytikeruddannelserne øget “med op til 50 procent”. Og der er



“Vi vil fortsætte vores kamp for at få vores videreuddannelse anerkendt og honoreret,” siger Camilla Qvist, bioanalytikerunderviser.

kommet en “eksplosion af nye læringsmål” for de studerende, som det hedder i brevet fra de øst- og midtjyske undervisere. Tilsammen har det afstedkommet mere komplekse krav til underviserens kvalifikationer, kompetencer samt deres evne til at kunne organisere og samarbejde på kryds og tværs af professioner og sektorer.

Vi er nøglepersoner for faget

Camilla Qvist var en af forfatterne på brevet fra Rigshospitalet, og hendes begejstring for OK-resultatet kommer med et stort forbehold:

“Det er da dejligt med anerkendelsen for vores mange nye opgaver, men det tillæg på 8.215 kr. om året ligger jo meget langt fra dét, vi havde ønsket og mener er rimeligt. Sammen med det øgede optag af studerende, som vi også har ansvar for at håndtere, selvom det er en stor logistisk udfordring, skal de studerende i dag også kunne flere ting, end de fx skulle for ti år siden; de skal nu også undervises i molekylærbiologi, genetik, immunhistologi samt blødere emner som etik, innovation og kommunikation. Uddannelsen og dermed vores undervisning er blevet meget mere kompleks, og det bør vi naturligvis aflønnes ud fra,” siger bioanalytikerunderviseren fra Patologi-afdelingen på Rigshospitalet.

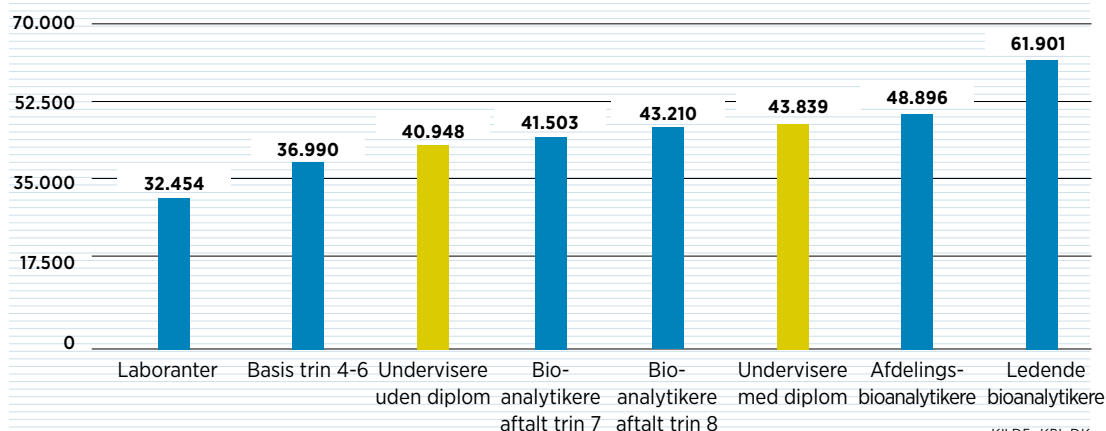
Hun tør da også godt garantere, at man ikke har hørt det sidste fra underviserne som en samlet gruppe:

“Vi vil nu fortsætte vores kamp for at få en bedre indplacering og tillæg ikke bare for at have taget en diplomuddannelse, men også for at vi får master- og kandidatuddannelse ført ind i løntabellen, så vores videreuddannelse anerkendes og honoreres. Vi er en lille faggruppe, og selvom jeg har en vis forståelse for, at dbio i overenskomstssammenhæng ofte satser på den brede basisgruppe – og anerkender, at vi også tilgodeses i dén sammenhæng – kan jeg godt føle, at vi ikke rigtigt tæller i det store billede. Men vi er IKKE basisbioanalytikere; der er fx ingen, der kan tage over, når jeg er syg. Vi er de nøglepersoner, der skal uddanne de bioanalytikere, vi får brug for i fremtiden,” siger Camilla Qvist. □

Underviseres lønniveau sammenlignet med øvrige dbio grupper

I sølvediagrammet sammenlignes dbio's regionale underviseres lønniveauer med dbio's øvrige grupper på det regionale arbejdsmarked.

LØN MED PENSION MAJ 2021



KILDE: KRL.DK

DEN ER EN SVÆR EN;

“Nogle af vores medlemmer trives jo med at arbejde om natten”

Men der er ingen vej uden om en strammere regulering af natarbejde, fastslår **KATJA WIENMANN BRAMM**, næstformand i dbio. Ny forskning påviser endnu en gang skadevirkninger, og det er en fagforenings opgave at passe på sine medlemmer. Nu skal den seneste viden masseres ind i arbejdsmiljølovgivningen, så også arbejdsgiverne anerkender deres forpligtelse, siger hun

FOTO / LISBETH HOLTEN

En strammere regulering af natarbejde understøttes nu – endnu en gang – af evidens, og dbio presser på. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kom sidste år med en række håndgribelige anbefalinger, som er blevet behandlet i en arbejdsgruppe under Arbejdsmiljørådet på opdrag af beskæftigelsesministeren. Anbefalingerne, der er baseret på den seneste forskning i sammenhængene mellem at arbejde om natten og risikoen for ulykke, udvikling af kræft og graviditetskomplikationer, får opbakning af de faglige organisationer under Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH.

dbio's næstformand, Katja Wienmann Bramm, har siddet tæt på arbejdet qua en suppleantpost i Arbejdsmiljørådet, ligesom dbio har haft en konsulent i baggrundgruppen til den arbejdsgruppe,

der blev nedsat for området.

”Det næste step er at få anbefalingerne masseret ind i arbejdsmiljølovgivningen, så vi ikke længere blot skal tage afsæt i at henstille til og give gode råd. Nu ved vi – sort på hvidt – at natarbejde indebærer en risiko for helbredet, og det skal arbejdsgiversiden også handle på,” siger næstformanden.

I sundhedssektoren er nattevagter som bekendt uomgængelige, og nogle medarbejdere kan endda se en privatøkonomisk pointe i at få nattillæg.

”Den er en svær en; nogle af vores medlemmer trives jo med at arbejde om natten. Men det er jo en af vores vigtigste opgaver som fagforening at passe på medarbejderne, så arbejdet skal i alt fald tilrettelægges på en bæredygtig måde,” siger Katja Wienmann Bramm. ▣



Anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

- ▶ Højest 3 nattevagter i træk
- ▶ Mindst 11 timer mellem to vagter
- ▶ Højest 9 timers varighed pr. vagt
- ▶ Gravide bør maks. have 1 nattevagt om ugen.



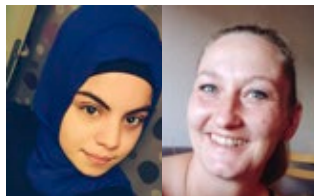
SØLVBRYLLUP. 11 dage inden landet skruede gevaldigt ned for blusset i marts 2020, blev **Margit Tofting** overrasket af kollegerne på sin arbejdsplads med flag, blomsterbuket og lykønskninger. Som – vistnok – den første kunne hun fejre hele 25 år som praksisbioanalytiker, endda ansat på samme arbejdsplads, Løgstrup Lægehus. Som en af pionererne for bioanalytikerprofessionen i almen praksis har Margit Tofting været med til at præge udbuddet af efteruddannelse for sine praksiskolleger. Det sker bl.a. i kraft af at være dbio's repræsentant i PKU-samarbejdet, som sammen med Praktiserende Lægers Organisation, PLO, arrangerer de årlige uddannelsesdage for praksispersonalet.



BLODPRØVER PÅ BØRN 1.

Overbæymrede eller uforberedte forældre kan være en stressfaktor ved prøvetagning på børn. Det var baggrunden for, at bioanalytiker **Tine Frisgaard Kristensen** på Klinisk Biokemisk Afdeling i Hjørring og Frederikshavn tog initiativ til en pjece og en rutine, der skal gøre både barn og forældre mere trygge. De indrettede derfor et særligt børnerum på afdelingen og sørger for, at en bioanalytiker kommer ud og byder barnet velkommen og tilbyder smertelindring med Ametop-plaster. Under selve prøvetagningen deltager to bioanalytikere, den ene for at

støtte barnets arm, mens barnet selv får en hyggemus at kramme og en lille gave bagefter.



BLODPRØVER PÅ BØRN 2.

Også de to dengang bioanalytikerstuderende på VIA University College **Malak Karzoun** og **Christina Bech** mener, at det er hensigtsmæssigt at række ud efter forældrene i forbindelse med børns blodprøvetagning. De fik i 2019 idéen til et direkte link i en sms, som forældrene modtager på deres mobiltelefon, når de booker en prøvetid til deres barn. Linket åbner til en elektronisk pjece, hvor de kan se og læse alt, hvad de bør vide om, hvordan de bedst forbereder sig til blodprøvetagningen.

BLODPRØVER PÅ BØRN 3.

Også bioanalytikerne i Kolding oplevede børn, der var bange og fik taget blodprøver mod deres vilje. **Bente Lindberg Callesen** og hendes kolleger besluttede sig for at gøre noget ved det, og deres tanker voksede til et stort udviklingsprojekt. Et team af bioanalytikere er siden blevet uddannet til børnespecialister. Projektgruppen har også her indrettet et forberedelses- og prøvetagningsrum, som indbyder til leg og tryghed.



De har desuden udarbejdet en app og en pjece, hvor trollden **Rumle** optræder som guide og legekammerat. Flere fonde har stået bi med penge, heriblandt Danske Bioanalytikeres Forsknings- og Udviklingsfond.

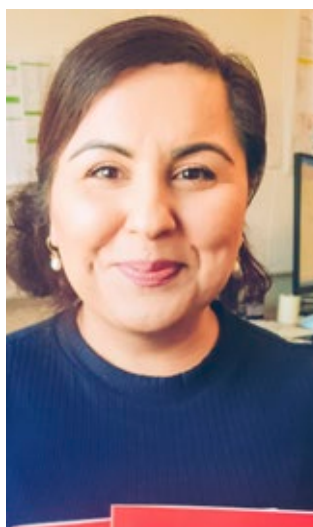


PÆDAGOGISK MENTOR.

Charlotte Topsøe Voigt er en af de undervisere, der har været med til at tage hånd om de særligt særlige. Som ansat på Københavns Professionshøjskole har hun ad flere omgange været specialpædagogisk støtteperson, SPS, for studerende med diagnoser inden for autismespekteret eller OCD, ADHD, ADD og angst. SPS-modtagere er en voksende gruppe på mange uddannelsesinstitutioner, viste tal fra Undervisningsministeriet dengang: Fra 3.001 i 2011 til 10.590 i 2018. Charlotte Topsøe Voigts rolle er at være en ankerperson, der kan være med til at skabe struktur i et måske uoverskueligt studieforløb.

PROAKTIV SYNLIGHED.

Paimane Nielsen tog selv affære, da hun begyndte i sit nye job som projektbioanalytiker/studiekoordinator på Hæmatologisk Afdeling X på Odense Universitetshospital.



Så snart hun opdagede, at hendes faggruppe ikke var nævnt i afdelingens informationsmateriale til patienter og pårørende, rettede hun henvendelse til rette kommunikationsmedarbejder. Nu er manglen for længst blevet udbedret i en opdateret version. Ligesom der er blevet indføjet et afsnit om bioanalytikere i seneste opdatering af OUH's patienthåndbog.



BORGERNÆR BIOANALYTIKER/DIAGNOSTISK SAMARBEJDSPARTNER.

Det har længe været en dbio-kæphest, at borgerne skal kunne regne med den samme høje analysekvalitet i deres eget hjem eller på plejecentret som på sygehuset. Drypvist er det da også lykkedes at få efterhånden mange af landets kommuner til at indgå en eller anden form for kvalitetssikringsaftale mellem deres akutteam og de lokale sygehuslaboratorier. **Eva Skødt Nielsen**, POCT-ansvarlig på Blodprøver og Biokemi på Hospitalsenhed Midt, er endnu et af de lokomotiver, der har taget en tørn med at trække et sådant udviklings-samarbejde i gang. Det dækker siden foråret 2019 tre kommuner – Silkeborg, Viborg og Skive – og betyder, at udgående bioanalytikere optræder de ansatte i hjemmepjece i korrekt brug af POCT-udstyr, i identificering af fejlkilder samt står til rådighed som sparringspartnere for de kommunale sundhedsprofessionelle.



THE SHIT! At fænomenet fæcestransplantation nu ligger i faste rammer på Aarhus Universitetshospital i Skejby, har ikke mindst to bioanalytikere æren for. Som henholdsvis udviklingsansvarlig og koordinerende bioanalytiker på hospitalets Lever-, Mave- og Tarmsygdomme befinder **Mette Mejlby Hansen** sig i den ene ende af processen tæt på patienterne, mens **Lene Nielsen**, specialistbioanalytiker i Blodbank og Immunologi, står for samarbejdet med donorer, oprensning og nedfrysning af de dyrebare bakteriekulturer i den anden.

BIOANALYTIKEREN OG B12-MANGEL. **Bettina Buhl** oplevede selv at blive kastet rundt i sundhedssystemet, før hun fik sin diagnose. I dag er den nu symptomfrie bioanalytiker talsmand på området for en mindre patientforening. I det regi arbejder hun på at få defineret nogle nationale retningslinjer for diagnosticering af vitamin B12-mangel og gerne oprettet en B12-klinik i Danmark.

OPGAVESVING. Respiratorerne har udgjort en vital del af udstyret på intensivafsnitene på landets sygehuse under Covid-19. Her voksede patientpresset i perioder, mens ikkeakutte opgaver, fx patologien faldt. Det gjaldt også på Regionshospitalet



Randers, hvor cytobioanalytiker **Lea Nørgaard** sammen med kollegaen

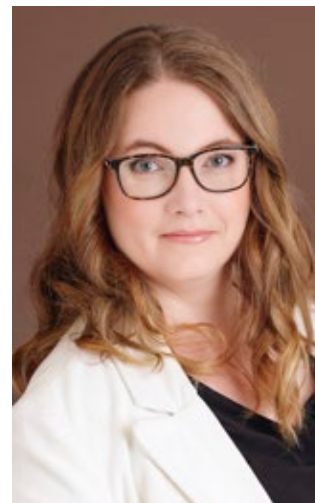
Rikke Jæger Bakmand Brøndum meldte sig frivilligt til at give en hånd med i en nyoprettet kohorte for indlagte Covid-patienter. En af deres opgaver var at ren- og klargøre respiratorer, og i den forbindelse opdagede de, at der hverken fandtes retningslinjer eller manualer for processerne omkring det livsvigtige apparatur. Den mission kunne de som bioanalytikere naturligvis ikke sidde overhørig. Og nu de var i sving, fik de også implementeret et system med klargjort og præpakket udstyr i poser.

Først i Danmark. I 2020 fik bioanalytiker **Marianne Loddahl**, som Danmarks allerførste, titlen EBMG registered counsellor og er nu formelt registreret som genetisk vejleder. Det tog to års intensivt arbejde, studier og eksaminer – ved siden af det daglige arbejde som genetisk vejleder på Rigshospitalet. I 2019 var Marianne desuden primus motor bag et forslag til Dansk Selskab for Klinisk Genetik om en formel uddannelse for genetiske vejledere. I hele Europa var der i 2020 90 registrerede vejledere på EBMG's liste.



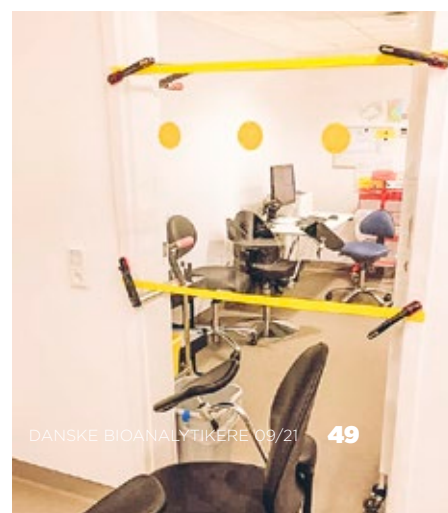
VAGTCENTRALCHEF. Hvad har en central for Akut Medicinsk Koordinering, AMK-central, og en klinisk biokemisk afdeling tilfælles? Begge er kendetegnet ved stor afhængighed af velfungerende IT og 24/7-drift. I august blev bioanalytiker **Tina Arentzen Bjerre** således ansat som vagtcentralchef i Præhospitalet i Region Midtjylland. Centralen visiterer patienter, rekvirerer ambulancer og redningshelikoptere, sørger for patienttransport og koordinerer sundhedsberedskabet ved større ulykker. Tina Arentzen Bjerre kommer fra en stilling på Regionshospitalet Horsens som ledende bioanalytiker ved Blodprøver og Biokemi, hvor hun også har haft ansvaret for at opbygge og lede Covid-19-testcentret.

SKRALD. **Magdalena Andersen** kaldes kærligt for "skraldedamen" af kollegerne på Nuklearmedicinsk Afdeling i Gentofte, og hun vil rigtig gerne være med til at gøre en indsats for genbrug og klima. På arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsplads begyndte de i 2019 at sortere deres affald; Region Hovedstaden producerer 40 ton af den slags i sygesektoren. Om dagen. Samme indstilling har de til affaldssortering på Sydvestjysk Sygehus, hvor arbejdsmiljørepræsentanterne Anne Pultz og Bo Christian Meegaard har været drivkræfterne bag den grønne omstilling.



HUN SLÅR IHJEL. Når **Karen Inge Nielsen** smider kitlen, får fantasien frit løb. Hun tillader sig at tænke de forbudte tanker, når hun skriver om de grusomste detaljer ved et mord. Hendes seneste bøger er "Dødedansen" og "Færgemanden", som er del af en trilogi i serien Grænseland. Til daglig arbejder hun i Patologiafdelingen i Region Sjælland, hvor hun også henter inspiration. Blandt andet fra den måde, væv beskrives på, når det skæres ud.

KREATIVITET I KRISETIDER. Seks dage efter meldingen om nedlukning af landet havde bioanalytikere i ambulatoriet på Kolding Sygehus fået sat **plexiglas** op mellem patient og prøvetager. Det, der startede som en vittighed, blev til en genial beskyttelse for både personale og patient. På et tidspunkt, hvor myndighederne endnu ikke rådede til rutinemæssig brug af visir og mundbind – det kom som bekendt senere – havde de i Kolding taget sagen i egen hånd.



“KAN VI TAGE EN KLAR TALE?”



Et ualmindeligt belastet arbejdsmiljø førte for to år siden til et påbud fra Arbejdstilsynet. I dag er Patologiafdelingen på Rigshospitalet på vej tilbage til en atmosfære af tryghed og tillid mellem kolleger, ledelse og andre faggrupper. Et af de vigtige værktøjer har været kommunikationsguiden "Klar Tale"

Arbejdspresset var noget, der havde bygget op over lang tid. Arbejdsmiljørepræsentant Camilla Lentz havde kun været på sin post som AMiR på Patologiafdelingen på Rigshospitalet ca. et halvt år, da Arbejdstilsynet i oktober 2019 udstedte et påbud for for stor arbejdsmængde og tidspres i læge- og bioanalytikergruppen på afdelingen. Et presserende opdrag var dermed landet med et drøn på hendes bord.

FOTO / PRIVAT



"Jeg er pævestolt over, at mine kolleger har taget dette kommunikationssprog til sig på så konstruktiv en måde," siger Camilla Lentz, arbejdsmiljørepræsentant.

I har bl.a. brugt kommunikationsguiden "Klar Tale". Hvorfor?

"Vi søgte et redskab til at blive bedre til at kommunikere med hinanden i pressede situationer, både ved akut behov, og hvis vi havde brug for at sige noget til hinanden, som var svært. Det kræver mod at stille sig selv sårbar, når man ikke ved, hvordan en kollega reagerer, og derfor ikke kan kontrollere udfaldet. Men det har været en lang proces. En dårlig arbejdspladskultur er ikke noget, man bare 'fikser', og vi har været omkring flere forskellige tiltag. Efter påbuddet startede vi med at lave fokusgrupper og i alle faggrupper at spørge ind til, hvad de selv mente, at der var behov for. Den sammenfattende tilbagemelding var bl.a., at mine kolleger savnede en bedre kommunikation, både internt i deres grupper og på tværs af faggrupperne. Der var mistillid og mis-kommunikation. Derfor var det oplagt også at tage fat i 'Klar Tale', som jeg kendte fra dbio's kurser."

Hvad er pointen med "Klar Tale"?

"Det giver nogle retningslinjer for, hvordan man kommunikerer på en ordentlig og respektfuld måde trin for trin. Jeg har kolleger, der hver dag kæmper som løver for at få arbejdet gjort. Og som i den proces – når der er for travlt, vi mangler medarbejdere, og i øvrigt havde vi begrænset plads, da vi byggede om – kan komme til at snerre ad hinanden og pege fingre. Når det bliver hverdagen, ryger den gode arbejdspladskultur, og der opstår mistillid og stress, og folk går hjem med ondt i maven. Decideret mobning kan også være et element, men det var ikke det mest fremherskende hos os. Det var mere en generel hård tone. Her er 'Klar Tale' et værktøj til at håndtere det på i situationen."



Hvordan blev denne "Klar Tale"-metodik præsenteret for medarbejderne?

"Vi har indtil videre afholdt tre gange fem timers sessioner – på lørdage, men med løn – for bioanalytikerne. Det har været vigtigt for konceptet, at det har været baseret på frivillighed. På grund af mistillid startede vi med at skabe en psykologisk tryghed, hvor mine kolleger via konkrete øvelser begyndte at åbne op over for hinanden. I starten var det tydeligt, at der var kolleger, der godt kunne se idéen, mens nogle var neutrale og andre skeptiske. Men det var vigtigt, at vi satsede på en stor grad af medarbejderinvolvering."

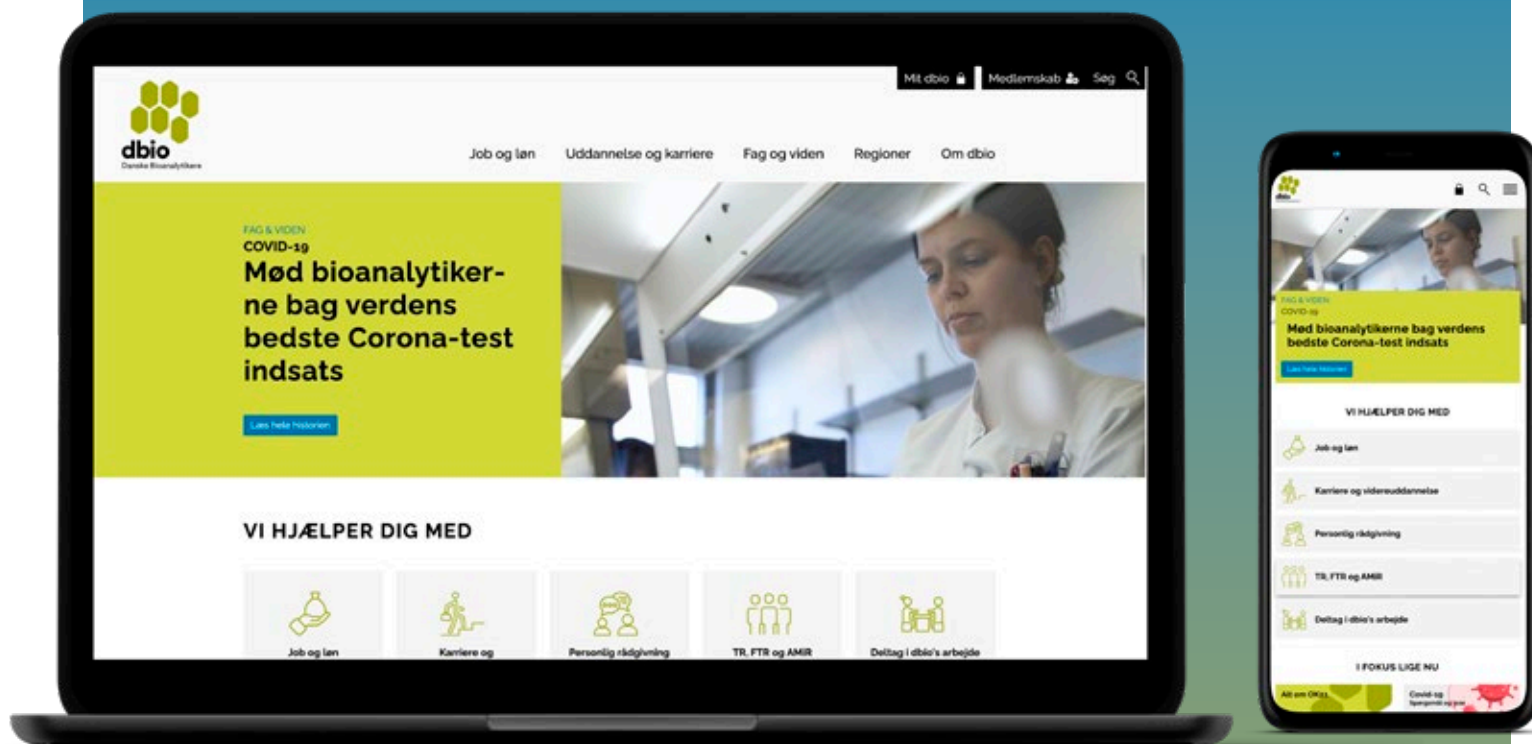
Hvem skal bruge "Klar Tale" i praksis?

"De enkelte medarbejdere kan gå til hinanden og bede om 'lige at tage en klar tale', hvis de mener, at den pågældende kollega har sagt eller gjort noget, som de fx er blevet såret eller stødt over. Så man kan få udredt, hvad der ligger til grund, og måske finde en løsning, så det ikke gentager sig. Det var nok også det, der gjorde, at der var blandede følelser over for værktøjet i begyndelsen. For det indebærer jo, at man blottet sig. Det skal man turde."

Virker "Klar Tale" så?

"Vi er virkelig godt på vej. Jeg har oplevet, at stemningen omkring 'Klar Tale' for længst er vendt. Hvor vi i starten gik rundt med et 'Klar Tale'-kort i brystlommen, så vi blev mindet om metoden, er det nu bare en måde, vi gerne kommunikerer på. Jeg er pævestolt over, at mine kolleger har taget dette kommunikationssprog til sig på så konstruktiv en måde. Man skal jo helst være på en arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder kan sige: 'Jeg er stolt af mit arbejde og det, vi fælles yder for patienterne. Jeg glæder mig til at møde op igen på mandag.'" □

Så skete det!



Danske Bioanalytikere fik ny hjemmeside

En ny hjemmeside, hvor medlemmer og andre har nemmere og hurtigere adgang til nyheder og viden om deres fag og fagforening.

Den nye opdaterede hjemmeside har været et stort ønske blandt mange meget længe, og ønsket fandt også vej til kongressen i 2018, hvor der blev stillet forslag om, at man skulle se på hjemmesiden ift. brugervenlighed.

Kort fortalt er den nye hjemmeside bygget på en helt ny platform, som er både hurtigere og bedre end den gamle.

Den nye hjemmeside betyder blandt meget andet:

- Nyt look and feel
- Ny Mit dbio-forside, som erstatter insite og sider under login
- Lettere at læse på alle skærme
- Ny og bedre søgefunktion
- Opdateret layout og struktur.

Lina Helbæk Andersen
talte for bæredygtighed
på kongressen i 2018.



Klimafor-
pligtelser.

BERETNING
2019 — 2021

dbio har taget kongressens klimaforpligtelse til sig – men ja – der er plads til forbedringer

Bæredygtige investeringer, udfasning af plastikposer og betaling af klimakompensation. Det er tre af de konkrete initiativer, der understøtter et medlemsforslag om, at dbio arbejder for en mere bæredygtig profil. Men virkeligheden står sommetider i vejen for visionerne ...

Danske Bioanalytikere har i længere tid haft en skærpet opmærksomhed på at investere midler fra Garantifonden – dbio's strejkedisse – med omtanke for bæredygtighedsprincippet i bred forstand. Fx i forhold til klimaet og med hensyn til arbejdsvilkår.

På kongressen i 2018 fremsatte to medlemmer fra Region Midtjylland et forslag, hvor der blev henstillet til, at "dbio fremadrettet sætter fokus på en bæredygtig profil, herunder hvordan dbio arbejder i en CO₂-reducerende og miljøvenlig retning". Hovedbestyrelsen støttede forslaget, som blev vedtaget med 88 procent af stemmerne.

Siden kongressen er dbio bl.a. gået i gang med at udfase logoplastikposer til

fordel for genanvendelige bærenet. Den henstilling kommer i øvrigt direkte fra Studerendes Råd. Det er desuden blevet muligt at fravælge at få fagbladet Danske Bioanalytikere og dbio's kalender tilsendt på papir. dbio har allerede i en årække betalt en – symbolsk – CO₂-kompensation for driften af hjemmesiden dbio.dk. Beløbet, lige godt 2.500 kr. om året, indbetales til en organisation, der investerer i bæredygtige projekter, typisk i udviklingslande.

At flyve eller ej ...

Desuden lykkedes det projektgruppen bag IFBLS-kongressen at få den multinationale medicinalmastodont Roche til at sponsere kongressen med et beløb som kompensation for de 224,2 tons CO₂, man vurderede, at de tilrejsende deltagere tilsammen havde på klimasamvittigheden på turen frem og tilbage til København.

Med hensyn til dbio's eget forbrug af arbejdsrelaterede flyrejser bestræber man sig på at begrænse den form for transport, bl.a. ved at godtgøre omkostningerne ved billigste offentlige transportform. Den er dog ikke nødvendigvis altid den mest bæredygtige eller på anden måde ressourcemæssigt den mest optimale, fx i forhold til tidsforbrug.

Lange afstande kombineret med eksempelvis møder, der begynder tidligt, betyder, at nogle aktiviteter vil blive besværliggjort, hvis der blev indført et decideret flyforbud.

dbio henter desuden klimamæssige input som betalende medlem af "Broen til fremtiden" – en alliance, der består af andre faglige organisationer og interessenter, der har til formål at inspirere hinanden til at iværksætte flere klimabevidste initiativer.

Fagbladet Danske Bioanalytikere har netop med gode eksempler til efterfølgelse bragt flere reportager fra sygehusafdelinger – Nuklearmedicinsk Afdeling på Gentofte Hospital og Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg – hvor bioanalytikere bl.a. har taget fat på en mere detaljeret sortering af affald.

Plast er et problem

For Lina Helbæk Andersen, der sammen med Ruth Szöke Skovgaard var forslagsstiller, er imidlertid selv ikke noget så håndgribeligt som at dele sit affald op i "fraktioner", som det hedder i terminologien, en helt simpel øvelse.

Paradoksalt nok er hun selv arbejdsmiljørepræsentant på et hospital og en afdeling – Klinisk Genetisk Afdeling på Aarhus Universitetshospital – der endnu ikke har fundet frem til en metode, der omfatter alle affaldstyper:

"Vi sorterer indtil videre kun i de klassiske kategorier, papir, pap og restaffald. Med hensyn til plast er det hospitalets udmelding, at det er svært at få etableret en mere effektiv logistik og håndtering af den store fraktion – plast er mange forskellige typer – når der også skal opretholdes en høj hygiejne og et godt arbejdsmiljø i hele processen. Og det er også et ansvar for leverandørerne at producere emballage, der kan genanvendes. Men her i 2021 har hospitalet søsat et pilotprojekt, der skal forsøge at løse udfordringen med plastaffald. Ting tager tid, men det er jo vildt frustrerende, at vi ikke er kommet længere," siger hun. ▣



Det samme gjorde
Ruth Szöke Skovgaard.



Fra venstre Pia Bruun Jensen, Gülcan Köyüoğlu, Melek Ünlü og Cilia Sindt.

“Prisen giver lyst til at forske mere og finde nye aspekter og sammenhænge”

Bachelorprisen, der blev lanceret ved kongressen i 2018, har været en kæmpe succes: 26 projekter er blevet indstillet, og 10 af dem har modtaget enten en første- eller andenpris for en opgave med “klinisk relevans”, og som er med til at dokumentere betydningen af bioanalytisk diagnostik. Niveaulet er højt og udvalget af indstillinger præget af mangfoldighed, lyder det fra et medlem af priskomiteén

Arbejdsprocessen var inspirerende og udfordrende – og til tider lang og særdeles krævende. Knokleriet i sidste del af deres uddannelse gav da også fornem pote for Gülcan Köyüoğlu og Melek Ünlü; i første omgang valgte deres undervisere, henholdsvis Pia Bruun Jensen, klinisk bioanalytikerunderviser på Blodprøver, Bio-

kemi og Immunologi på Sygehus Sønderjylland, og Cilia Sindt, lektor på UC Syddanmark, at indstille deres projekt til dbio's bachelorpris. Og her overbeviste deres projekt også priskomiteén: I juni modtog de to dimitterende bioanalytikere andenprisen for deres afgangsprøveprojekt: “En undersøgelse af den analytiske og diagnostiske ydeevne af S100b hos

patienter med lette hovedtraumer”. Et stykke arbejde, der kan være med til at begrænse antallet af unødvendige CT-scanninger og dermed skåne patienter for stråleeksponering.

“Vi er da rigtig stolte over, at vores opgave blev indstillet, og at vi efterfølgende vandt prisen. Det er fedt at blive anerkendt for et stykke arbejde, og at det sker af personer, som har viden inden for faget,” lyder det fra Gülcan. Melek supplerer:

“Det giver samtidig også lyst til at forske mere og finde nye aspekter og sammenhænge, som kan have relevans for patienter og hele sundhedssektoren.”

De to prismodtagere er i dag begge ansat på Klinisk Biokemisk Afdeling på Sydvestjysk Sygehus.

To uddelinger pr. år

Marianne Schou Martiny var som medlem af Fagligt Udvalg med til at stille forslag om indstiftelsen af en dbio-pris til de bedste bachelorprojekter. På kongressen i 2018 var hun på talerstolen for at begrunde forslaget. Det skete bl.a. med henvisning til, at såvel Jordemoderforeningen som fysio- og ergoterapeuterne har en sådan anerkendelse af deres studerendes afgangsprøveprojekter. Siden har hun også siddet med i priskomiteén. Dermed har hun læst de i alt 26 projekter, som bioanalytikerundervisere har indstillet, og været med til at udvælge de 10, der er blevet belønnet med et diplom og henholdsvis 5.000 kr. og 3.000 kr. til deling i grupperne. Der er to uddelinger om året.

“Det faglige niveau er generelt højt. Det er desuden glædeligt for faget og profileringen af bioanalytikernes kompetencer, at der også indstilles tværprofessionelle projekter og projekter, der baserer sig på decideret litteraturforskning eller har et mere humanistisk indhold. Der er i det hele taget en bred mangfoldighed i indstillingerne,” siger hun. ▣

1:1-RELATIONER trumfer rekrutterings- pjecer og agitation

I dbio arbejder tillidsrepræsentanterne nu ud fra et nyt perspektiv: Skal tøvende ikkemedlemmer melde sig ind i fagforeningen, handler det om at gøre sig synlig og vise, hvordan en tillidsvalgt kan være med til at forbedre deres arbejdsliv og det kollegiale fællesskab. Redskabet er relationskabelse

FOTO / LARS AARØ

Når han øjner en mulighed for det, drejer Stinus Hansen ofte opmærksomheden hen på, hvad en fagforening egentlig skal gøre godt for. I kaffestuen, i en tilfældig pause, når han som tillidsrepræsentant sådan cirka en gang om ugen har tid til at tage sig en runde på sin arbejdsplads, Patologiafdelingen på Hvidovre Hospital.

Stille og roligt, helt uformelt og gerne i forbifarten. Hans take kan typisk være at spørge nye eller andre kolleger – også dem, der endnu ikke har fået sig meldt ind i Danske Bioanalytikere – om, hvad de tumler med lige nu og her. Er der eventuelt noget på arbejdspladsen, de mener burde være anderledes? Har de forslag til, hvordan det kunne fikses? Mon det er noget, han som TR kunne tage med til ledelsen og forhøre sig om?

Vær synlig og til rådighed

“Det sker ikke helt så struktureret, som jeg ved andre TR’ere arbejder med denne 1:1-metode, men jeg synes alligevel, at det er et godt værktøj til at skabe relationer. Mit udgangspunkt er, at man som TR skal sørge for at gøre sig synlig og være til rådighed. Og dermed også være med til at fortælle, sådan en til en, om alt det, en fagforening OGSÅ er. Da jeg blev TR for tre år siden, var jeg heller ikke selv særlig bevidst om, hvad dbio egentlig står for. Ja, jeg ved godt, at der står en hel masse på dbio’s hjemmeside, men hvor mange mon lige får tjekket den?” lyder det retorisk fra Stinus Hansen, der blev færdiguddannet i 2017. Han er TR for ca. 55 kolleger og vurderer, at måske 10 af dem ikke er medlem af dbio.

På kongressen i 2018 blev dbio pålagt at arbejde med en strategi for rekruttering og fastholdelse af medlemmer til fagforeningen. Det er bl.a. blevet udmøntet i en hel dag om “organisering” på Årskursus for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i 2021. Senere har ca. 30 TR’ere i Region Hovedstaden og Region Midtjylland deltaget i en workshop om emnet med henblik på at tage hjem på deres respektive arbejdspladser og af-



prøve, hvordan det virker, når de ændrer fokus fra argumenter – agitation, tryksager og fællesmøder – og i stedet bruger mere energi på at etablere relationer til de enkelte kolleger.

“Feel the room”

“Jeg skal ikke kunne sige, om dbio aldrig igen kommer til at udgive en rekrutteringspjece, men det er nok ikke længere sådan, at man overbeviser nogen. Har man fået en relation til en kollega, er det derimod mere sandsynligt, at vedkommende vil henvende sig til en med sine spørgsmål og bekymringer. Og måske melde sig ind. Min forgænger som TR fik i øvrigt sat i stand, at vi tager en session på en time til halvanden med alle nyansatte bioanalytikere, nogle uger efter at de er begyndt. Om alt dét, de bør vide om arbejdspladsen, regler, lokalaftaler og den slags. Der er der ofte også god mulighed for netop at spørge ind til, hvad de mener om det ene eller det andet. Og så er man jo allerede i gang med at opbygge en slags relation,” siger Stinus Hansen.

Han understreger, at 1:1-strategien også handler om at kunne “feel the room”; man skal ikke altid mase på.

“Vi er jo først og fremmest en arbejdsplads, og vores har en meget driftsorienteret kultur. Man skal derfor bare have øje for de muligheder, der naturligt opstår,” pointerer han. ▣

Stinus Hansen på kongressens talerstol i 2018 for at argumentere for et kongresforslag om et “øget fokus på, at bioanalytikere holder både fysisk og psykisk til et langt arbejdsliv”.

Danske Bioanalytikere, Peter Bangs Vej 7A, 3, 2000 Frederiksberg

NY CLIA TEKNOLOGI!

*Vi introducerer VirClia Lotus til
serologisk analyse af infektionssygdomme.
Systemet er baseret på ny, mere følsom og mere stabil teknologi.*



VirClia Lotus har:

- **Fuldautomatisk brugerflade**
- **Random access**
- **Continuos load**
- **STAT-funktion til kritiske tests**
- **Første resultat på en time, derefter nye resultater hvert 30. sekund**
- **Mere end 90 forskellige immunoanalyser (VirClia Monotest) på et og samme system**