

danske  
11/18  
bi  
analytiker

BIOANALYTIKER I

# beretning

HOVEDBESTYRELSENS

BERETNING

2015-2018

SÆRNUMMER

- 04 dbio noter
- 06 Omsider også tillæg til laboranterne
- 10 Forstå OK18 på tre minutter
- 12 Det bæredygtige arbejdsliv
- 20 Overvågning eller praktisk hjælp?
- 22 Navnlig navne
- 24 Projekt: Bioanalytikerne møfler sig ind
- 26 "Jeg har det nok med at blande mig, når jeg mener, at jeg ved noget..."
- 28 Udfordringer ved den reviderede uddannelse
- 29 Agenter for fællesskab og samarbejde
- 30 Poct-kvalitet - drypvist
- 32 Bioanalytikeres arbejdsbelastning kortlægges
- 32 Svært at skabe klarhed over skadeseffekt af håndsprit
- 33 Ord der former fremtiden
- 34 Anmeldelser
- 35 Spørg dbio
- 35 Aktiviteter



VAGTSKIFTE:  
**Bert Asbild  
 giver  
 stafetten  
 videre**

Bioanalytikernes formand takker af og ny formand tiltræder.

Kom og sig farvel til Bert Asbild og hils på den nye formand Martina Jürs.

Alle er velkomne  
 fredag den 23. november 2018  
 kl. 14.00 hos  
 Danske Bioanalytikere,  
 Skindergade 45-47, 3. sal  
 1159 København K

dbio nr. 11  
 18. oktober 2018  
 udgiver  
 Danske Bioanalytikere  
 Skindergade 45-47  
 1159 København K.  
 Tlf.: 4422 3246  
 e-mail: bladet@dbio.dk

dbio.dk

REDAKTION  
 Jytte Kristensen,  
 ansvarshavende redaktør  
 tlf. 4422 3242

JOURNALISTER  
 Helle Broberg Nielsen – hbn  
 Niels C. Jensen – ncj

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

FORSIDE  
 Bax Lindhardt

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 11 gange årligt

Tilsluttet Dansk Fagpresse  
 forening og Fagpressens  
 Medie Kontrol.

Artikler i "danske bio-  
 analytikere" dækker ikke  
 nødvendigvis redaktionens/  
 Danske Bioanalytikeres  
 synspunkter. 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. 12 udkommer  
 23. november 2018  
 frist 30. oktober 2018  
 Nr. 1 udkommer  
 8. januar 2019  
 frist 4. december 2018  
 Nr. 2 udkommer  
 24. januar 2019  
 frist 8. januar 2019



FOTO: TY STANGE

## Bioanalytiker i beta – vi er hele tiden på vej

**L**ige om lidt skal 119 delegerede samles til kongres i Odense. De repræsenterer de fem dbio-regioner, Grønland, Færøerne og de studerende. Som bekendt er kongressen den højeste myndighed for Danske Bioanalytikere; det er her vigtige pejlelinjer for foreningens kommende indsatsområder endevendes og vedtages. Eller forkastes. Det er demokrati, og det kan godt gå højtlydt og muntert for sig.

Lyder det alligevel lidt for fjernt fra de flestes dagligdag, kan vi berolige med, at vi også med mellemrum stikker en stilfærdig finger i jorden for at forsøge at afkode, hvor I befinder jer lige nu. Det gør vi med jævnlige medlemsundersøgelser, der spørger ind til nogle centrale temaer i jeres arbejdsliv. På den måde får vi et kvalificeret supplement til de input, vi naturligvis også får, når vi møder jer ude på arbejdspladserne og til forskellige former for arrangementer.

Ligesom I er i konstant bevægelse – frivilligt eller ej – er vi som forening også hele tiden optaget af at blive en bedre version af os selv. Finde ud af, hvordan vi hele tiden matcher og følger det, der sker i jeres arbejdsliv og faglige udvikling. Hvad I selv efterspørger lige her og nu. Også helt konkret i forhold til medlemsfordele og servicetilbud. Men også, hvad vi sammen kan se nærme sig i horisonten. Vi skal sammen ruste os til at møde de næste udfordringer med åben pande.

Den seneste medlemsmåling fik vi foretaget i januar 2018. Resultaterne er nu blevet samlet, men vi har valgt at overlade det til den nye hovedbestyrelse at dykke ned i tallene og konklusionerne og komme med udspil.

I denne kongresperiode har vi også været i gang med at opdatere vores tidligere kortlægning af faggruppens kollektive selvforståelse. Hvad, der er vores kernefaglighed og professionsidentitet. Den undersøgelse giver også et heftigt vink med en vognstang om, hvilken udvikling mange bioanalytikere oplever sig selv som en del af.

Vi er i beta. Hvis nogen har studset over det motto – er det vel nærmest – der står på forsiden af dette særlige beretningsnummer af fagbladet, og som også er titlen på kongressen i november – så er det et begreb, vi mener meget præcist karakteriserer de processer, vores fascinerende fag går igennem i disse år. På alle fronter. Vi er på vej. Og det bliver vi ved med at være!

Men netop fordi verden aldrig står stille, skal vi også i hel klassisk fagforeningsforstand passe på hinanden undervejs. I skal stadig kunne regne med, at dbio arbejder for, at I har ordentlige løn- og ansættelsesvilkår. At I ikke bliver kørt ned, fordi I er pligtopfyldende og tager ansvar. Så meget desto mere er netop det sunde arbejdsmiljø påtrængende nu.

Men pointen om, at vi altid er i beta – på vej, er nok værd at tage med sig. Selvom det kan være udmattende til tider, er det som regel også et spændende sted at befinde sig. Og bare rolig; dbio er der også. ▣

God læselyst!

**Bert Asbild, Martina Jürs og Katja Wienmann Bramm**



## SDU AFVISER KANDIDAT I BIOANALYSE

**Spændingen og håbet** var stort til sidste øjeblik. Ville Syddansk Universitet indstille den monofaglige kandidatuddannelse til godkendelse i Uddannelses- og Forskningsministeriet? Sådant som dbio og mange bioanalytikere længe har ønsket og i flere år lagt et utal af arbejdstimer i at forberede.

Den 13. september 2018 kom så den nedslående melding fra SDU. Direktionen på universitetet fandt ikke, at aftagergrundlaget på baggrund af de høringssvar, som var kommet ind, var stort nok.

”Kandidatuddannelsen i bioanalytisk diagnostik har været behandlet på direktionsmødet i dag, og de godkender desværre ikke ansøgningen. Direktionen vurderede, at ansøgningen ikke i tilstrækkelig grad kunne dokumentere behovet for uddannelsen, og at positiv vurdering i ministeriet derfor ikke var sandsynligt”, skriver SDU i en mail til Danske Bioanalytikere.

Mange har gået og ventet på kandidatuddannelsen, senest aktualiseret af uddannelsesloftet, som har gjort det sværere for bioanalytikere at starte på en kandidatuddannelse.

dbio er nu gået i tænkeboks.

## Hvad leder du efter?



Et par af de konkrete anbefalinger, der kom ud af Ledelseskommisionens arbejde, var, at ledere i det offentlige skal kunne sætte retning og hold. Derfor skal de kende deres eget ledelsesgrundlag. Om netop det – at formulere sin ledelsesstrategi – holdt et af kommissionens medlemmer oplæg om på dbio's Lederforum i Vejle i foråret 2018, et par måneder inden kommissionsrapporten blev offentliggjort.

Alfred Josefsen, tidligere markant leder af Irma og nu selvstændig ledelseskonsulent, foreslog, at et sådant ledelsesgrundlag, helt lavpraktisk, burde kunne nedskrives på et enkelt A4-ark. Det fik deltagerne på Lederforum da også en helt hands-on-erfaring med, da ledelsesspecialisten simpelthen gav dem en manual til opgaven.

Øvelsen er dog måske knap så lige til, hvorfor Sundhedskartellet da også har tænkt sig at indbyde til mindst én temadag om emnet. Med dbio's fulde opbakning.

Øvelsen er dog måske knap så lige til, hvorfor Sundhedskartellet da også har tænkt sig at indbyde til mindst én temadag om emnet. Med dbio's fulde opbakning.



## Camp "Vis mig din åre"

**11 bioanalytikerstuderende** fik en god ide. Hvorfor ikke slå fest og musik på Roskildefestivalen i 2018 sammen med deres faglighed? I samarbejde med GivBlod holdt de et blod event, hvor de opfordrede andre festivalgæster til at blive bloddonorer. De delte gratis "blodshots" og klistermærker med blodtyper ud til de, der kendte deres blodtype.

## Fem repræsentanter har dygtiggjort sig

**Kongressen i 2015** vedtog en fond til erfarne tillids- og fællestillidsrepræsentanter. Fonden kan søges til kompetencegivende videreuddannelse (ECTS point), og pr. ansøgningsrunde gives der

kun støtte til et enkelt modul. I 2016, 2017 og medio 2018 er der uddelt 121.900 kroner til 10 uddannelsesforløb (enkeltfag) til fem forskellige repræsentanter.

## SKRAPPERE KRAV TIL AT FÅ PENGE FRA FONDEN

**Stadig flere bioanalytikere** og studerende søger om penge fra dbio's Udviklings- og Forskningsfond. Nu også til større udviklingsprojekter. I 2017 strammede fondens bestyrelse kravene især til de studerendes ansøgninger typisk til ophold ved et hospital i udlandet. Studerende kan således ikke kopiere hinandens ansøgninger, selvom de skal samme sted hen, og de skal give en god begrundelse for, hvilket læringsudbytte et udlandsophold vil give dem.

**SÅ MANGE HAR FÅET:**  
i 2016, 2017 og 2018  
har fonden uddelt

**564.203 kr.**

**59**

bioanalytikere og laboranter har helt eller delvis fået opfyldt deres ansøgning. Enkelte har fået flere gange.



## Hører vi mest til i FTF/LO eller i AC?

**Danske Bioanalytikere** har indtil videre meldt sig ind i den nye fusionerede hovedorganisation FTF-LO. dbio stemte nej til fusionen på FTF's ekstraordinære kongres og er stadig usikker på, hvilken indflydelse dbio vil få i den nye organisation. Det gælder både den generelle politiske indflydelse i den nye store organisation og den regionale og kommunale indflydelse i bl.a. MED-udvalg. Her skal de give pladser nemlig nu fordeles blandt flere. Et andet usikkerhedspunkt er økonomien. Selvom om man kunne have ventet sig, at en fusion af FTF-LO vil betyde et lavere kontingent, så forbliver kontingentet uændret. Samtidigt videreføres traditionen fra LO med en lokal struktur med eget kontingent.

Hovedbestyrelsen har ønsket, at debatten kommer bredere ud i organisationen, og der bliver derfor en åben drøftelse på dbio's kongres. De input, som de de-



## Undersøgelse overraskede

**Der er mange** flere bioanalytiker-kandidater end forventet, og de er eftertragtede på arbejdsmarkedet. For første gang nogensinde har dbio indsamlet viden om de bioanalytikere, som vælger at læse videre. Resultaterne blev publiceret i fagbladet i 2016, og flere af konklusionerne overraskede. Kandidaterne er langt flere end forventet, og modsat myten er de efterspurgt på arbejdsmarkedet. Sammenlignet med andre naturfaglige kandidater har bioanalytikerkandidaterne en lav ledighed på 7% et år efter endt uddannelse. Tallene stammer fra perioden 2007 til 2014, hvor i alt 157 kandidater med bioanalytikerbaggrund dimiterede.

I februar 2016 holdt dbio sit første møde for et nydannet akademisk netværk, som startede med 50 medlemmer. I 2018 er det antal vokset til 60. Netværket gøres permanent fra 2019, og der sættes på to møder i netværket om året bl.a. med fokus på karrieremuligheder.



## Succes som telefonsælger

"Hej, det er dbio. Har du lige 5 minutter?" En personlig opringning til 57 bioanalytikere og arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke havde taget dbio's arbejdsmiljøuddannelse, gav det ønskede resultat. 23 ud af de 57 blev tilmeldt uddannelsen i 2017.

Rundringningerne skete på den baggrund, at af 222 bioanalytikere, som er registreret i dbio som arbejdsmiljørepræsentanter, havde kun 142 dvs. 64 procent gennemført dbio's arbejdsmiljøuddannelse. dbio's uddannelse tager udgangspunkt i repræsentantens hverdag i laboratoriet og er således et praksisnært supplement til den lovlige arbejdsmiljøuddannelse.



FTF's formand Bente Sorgenfrey er næstformand i den nye gigantorganisation. Lizette Riisgaard fra LO er formand.

legerede bidrager med, vil indgå, når Hovedbestyrelsens tager endeligt stilling: Skal dbio forblive i FTF/LO? Eller søge optagelse i en anden hovedorganisation? Den beslutning tager HB, når de har fået større klarhed over de forhold, som det endnu ikke har været muligt at få afklaret.

## GEHØR FOR TIDSBANK HOS NYE PARTNERE

**En tidsbank**, som bioanalytikere kan spare "timer" op i, og selv vælge hvordan og hvornår de skal bruges, har længe været på dbio's ønskeliste. Ved sidste kravindsamling til OK18 ønskede ca. 80 procent af bioanalytikerne, at dbio skulle stille tidsbank som krav. I Sundhedskartellet har indstillingen imidlertid været kølig over for kravet, og derfor har dbio i stedet fundet alliancepartnere i Forhandlingsfællesskabet, som dbio også er medlem af. Tidsbank blev ved den lejlighed omdøbt til frit-valg, og var med som generelt krav fra lønmodtagersiden i 2018. På Folkemødet på Bornholm i 2016 deltog dbio i debatarrangementer netop om tidsbank.

Med OK-18 blev der rådet bod på en gammel uretfærdighed, ifølge mange af foreningens **laboranter**; omsider var der også et 10-års-tillæg til dem. **Tillidsrepræsentant og laborant** Helle Brinch er ikke mindst glad for, at et tabu nu bliver taget alvorligt og italesat.

**V**ed sidste dbio-kongres stod Helle Brinch på talerstolen for første gang. Den delegerede fra dbio-Hovedstaden, der er ansat i blodbanken på Rigshospitalet og tillidsrepræsentant samme sted, havde to punkter på sit forberedte talepapir. Det første var på vegne af hendes kolleger og handlede om emblemets kvalitet og om, hvorvidt det overhovedet gav mening at have al bøvlet med det, når så få faktisk bærer det til daglig. Det andet var ikke mindst hendes egen efterlysning af en lønstrategi, der også tilgodeser erfarne medlemmer med en anden uddannelsesbaggrund, ligesom hendes egen. Begge dele handlede på hver sin måde om den stiplede linje, der går ned gennem medarbejderstaben på mange bioanalytikerarbejdspladser.

Dengang sagde hun: "Jeg taler for alle laboranter i dbio, og vi skal behandles ordentligt, også når det gælder lønforhold. Jeg er rigtig glad for at være medlem af dbio og har blandt andet også været arbejdsmiljørepræsentant. Det er meget bedre, end da jeg var medlem af HK, hvor vi kun udgjorde en lille del af en meget stor forening."

I dag har hun endnu mere grund til at være tilfreds med sin fagforening.

"Jeg blev simpelthen også så glad, da jeg hørte, at dbio ved overenskomstforhandlingerne i foråret omsider havde forhandlet et løntillæg efter ti års ansættelse hjem til laborantgruppen. Vi er jo mange, der længe har syntes, at der også burde være noget til os. Også mange af mine kolleger, der er uddannede bioanalytikere. Derfor var jeg også virkelig glad for, at mine TR- og MED-kolleger med det samme ønskede tillykke på Facebook. En ringede og spurgte, om jeg havde fået proppen af champagnen," siger Helle Brinch.

### Modstand og det faglige dilemma

Med en baggrund som industrilaborant og fra et job i Levnedsmiddelkontrollen, blev hun for 13 år siden ansat i blodbanken på Hvidovre Hospital. Hun havde ønsket at prøve noget nyt, og der var underskud af bioanalytikeransøgere. Siden fik hun mulighed for at følge et semester på bioanalyti-





**Så røg  
proppen af;  
*SKÅL!***





**Hun sagde til mig, at hun syntes, at jeg snakkede A LT for meget om det med laboranterne,”**

Hanne Præst,  
laboratorietekniker  
og medlem af HB

### Vidste du at ...?

Med revisionen af grunduddannelsen i september 2016 er det blevet sværere for laboranter at få merit for tidligere uddannelser. dbio har ellers arbejdet for, at det ville være mere attraktivt for den del af medlemsgruppen at opkvalificere sig.

keruddannelsen, så hun havde tilstrækkelig med teoretisk ballast til også at kunne gå i vagt og ikke alene blev sat til at varetage tappefunktioner i modtagelsen. Men hun fandt det ikke relevant at forsøge at få merit for sin laborantuddannelse og opkvalificere sig til bioanalytiker.

”I starten mødte jeg nogen modstand: Ikke i krogene, men helt åbent, bl.a. på afdelingsmøderne, så det var sådan set fair nok. Specielt fra en kollega, som jeg ellers godt kunne lide. Hun mente, at det alene var bioanalytikere, der skulle have bioanalytikerjobs. Jeg kan også godt forstå dilemmaet; at foreningen har arbejdet for at få grunduddannelsen op på bachelorniveau, og at professionen har fået autorisation. Så kan man jo ikke bare sætte andre faggrupper til alle typer opgaver,” medgiver hun.

Men. Medarbejdere med laborantbaggrund, der på forskellig måde kvalificerer sig til at kunne arbejde side om side med de autoriserede, bør kunne honoreres, påpeger hun. Og alle typer laboranter er i høj grad med til at udfylde nogle huller i normeringen, så afdelingerne kan løbe rundt. Desuden betaler laboranterne det samme i kontingent som alle andre medlemmer af dbio, bemærker hun.

### Tavshed og stjålne blikke

Selvom man diskuterer åbent på hendes egen arbejdsplads, har hun fornemmet, at temaet har været lidt af et tabu andre steder.

”Jeg husker, at jeg på mit første arbejdsmiljøkursus fik nævnt, at jeg havde en baggrund som industrilaborant. En af de andre deltagere kom i en pause hen og takkede mig for overhovedet at have sagt ordet. Det var hun nemlig også, men det var ikke noget, man skilte med dér, hvor hun var ansat. Så vi har altid kigget hinanden lidt ud, når vi er mødtes,” siger Helle Brinch, der kom til Rigshospitalet for ti år siden og har været tillidsrepræsentant i seks af dem. Ingen har dog anfægtet, at hun skulle have lov til at tale også de bioanalytikeruddannedes sag, pointerer hun.

Det har undret hende, at dbio ikke tidligere er kommet frem med en nedskreven strategi på området.

Forsøg er gjort; i foråret 2015 var en arbejdsgruppe i dbio's hovedbestyrelse i gang med at udarbejde et politikpapir, men det strandede på uenigheder om formuleringer. Efter appellen fra hende selv og flere andre røg proppen omsider af i denne kongresperiode. Bl.a. har formand Bert Asbild været rundt for at mødes med laboranter – også ikke-medlemmer – forskellige steder i landet. For ”at blive sparket til af gruppen”, som formanden kaldte det på et HB-møde. Men også for at kunne fremlægge de faktiske tal for lokale tillæg til laboranterne og

viser, at et eventuelt trinløft fra L2 til L3 kunne blive modregnet i personlige tillæg, og derfor betyde en mindre lønstigning for nogle medlemmer med anden uddannelsesbaggrund.

Men ved OK18 stod dbio's hovedbestyrelse fast og fik 10-års-tillægget forhandlet i hus.

### ”Find på noget!”

For en del steder har man faktisk fundet veje til at give erfarne og dygtige laboranter, hvad de fortjener. Med ofte ganske flotte personlige tillæg. Eller som det gælder Hanne Præst, med en trinmæssig indplacering som ”hospitalslaborant”, der daterer sig 45 år tilbage til hendes første job på Medicinsk Laboratorium, og som hendes senere ledende bioanalytiker på Klinisk Biokemisk Afdeling på Bispebjerg Hospital bibeholdt. Trods det, står der alligevel ”laboratorietekniker” på lønsedlen, og hun har heller ikke autorisation.

”Jeg har også stået på flere kongresser og bedt forsamlingen om at ”finde på noget”. Specielt i de perioder, hvor det har været nødvendigt at ansætte andre end bioanalytikere. Nogle gange har vi på vores afdeling endda haft mere kvalificerede ansøgere med en anden baggrund end helt nyuddannede bioanalytikere. Det må jeg sige. Og det føles i alt fald som uretfærdigt, at de, der oplæres og arbejder på lige fod, overhovedet ikke har adgang til lønforhøjelser i kraft af overenskomsten,” siger Hanne Præst, der har en lang karriere som tillidsrepræsentant, medlem af både regionsbestyrelsen i dbio-Hovedstaden og Hovedbestyrelsen i dbio.

### Bioanalytiker i sjælen

Hun er netop gået på pension. Og det gør hun i høj grad som bioanalytiker, fastslår hun.

”Hvis jeg havde været yngre, ville jeg nok have valgt at få papir på det, jeg kan. For jeg synes også, at vi skal værne om vores fag. Men vi i laborantgruppen har kunnet det, vi skulle. Og jeg har altid følt mig som bioanalytiker helt ind i sjælen,” siger hun.

Og bemærker, at det faktisk først gik op for hende selv, at en af dbio's markante koryfæer, Inger Søndergaard, nu forhenværende formand i dbio-Syddanmark, også var uddannet laboratorietekniker. Det var først, da Søndergaard gik af på kongressen i 2012.

”Hun sagde til mig, at hun syntes, at jeg snakkede ALT for meget om det med laboranterne,” griner Hanne Præst.

Men hvis man i dbio hidtil har holdt lav ciferføring, så har OK-18 for alvor fået italesat emnet, konstaterer Helle Brinch med tilfredshed.

Og hun har fået proppen af og drukket nogle bobler i den anledning. ■ *hbn*





YOUR RESEARCH PARTNER

Holm & Halby forhandler nu Tecan mikropladelæsere og vaskere.

Du er derfor sikret både rigtige og holdbare løsninger i fremtiden.

**Multimode microplate readers - microplate washers**

Tecan har et bredt program – der giver dig mulighed for at vælge den rigtige løsning til netop din applikation

**Rådgivning**

Et sikkert valg – vores erfarne specialister har mange års erfaring i rådgivning af netop mikropladelæsere og vaskere – det er din sikkerhed for det rigtige valg.

**Service**

Vores teknikere er alle certificeret hos vores leverandører – det er din sikkerhed for korrekte resultater – og lang levetid for dit instrument.

Info uden støj:



Vallensbækvej 35  
Telefon: (+45) 4326 9400

DK-2605 Brøndby  
www.holm-halby.dk  
info@holm-halby.dk

**Holm & Halby**  
TIL LABORATORIER I UDVIKLING



Vivi Brammer  
Produktspecialist  
Tlf. 4326 9445  
vb@holm-halby.dk

Aske Bech Rasmussen  
Produktspecialist  
Tlf. 4326 9475  
ar@holm-halby.dk



Det grønlandske Sundhedsvæsen

## Har du eventyr i blodet?

I Grønland mangler vi erfarne bioanalytikere.

Citat fra en bioanalytiker der har været i Grønland flere gange:

”Man kommer mere i dybden med sit fag, og man får mulighed for at følge patienten. Det er sjældent, at jeg har mulighed for det her i Danmark. Men man skal også være klar på udfordringer og på at skulle stå på egne ben, hvis man tager til Grønland.”

”Det hele er mere afslappet i Grønland i forhold til i Danmark. Der kan sagtens være travlt, men det er i et andet omfang. Så for mig er det også lidt et get-away fra den stress, der er i Danmark. Og så elsker jeg naturen.”

I Nuuk, er der 11 bioanalytikere og laboratoriet er veludstyret.

Ved kystbyerne er der ikke så mange analyseapparater, men der er dog flere end på et dansk praksis-laboratorie.

Er du klar til at blive udfordret i dit fag?

Har ovenstående fanget din interesse, så læs mere om at arbejde i Grønland på vores jobportal [www.gjob.dk](http://www.gjob.dk)

► [gjob.dk](http://gjob.dk)

**GRØNLAND – EN OPLEVELSE FOR LIVET**

Find dit næste job i Grønland på [www.gjob.dk](http://www.gjob.dk). Her kan du også læse mere om andres erfaringer med at arbejde i Grønland.

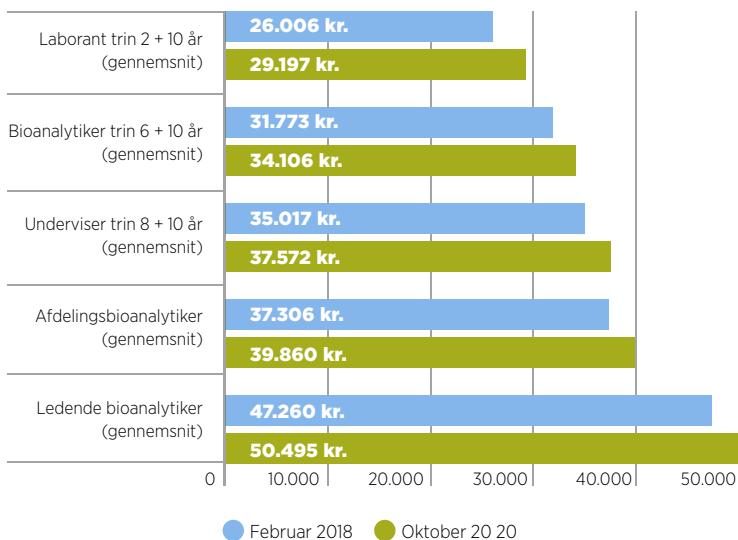


## #1

### Lønnen stiger

Lønnen følger de privatansatte - og resten af samfundet. Lønnen stiger 6,1 % de næste tre år. Hertil kommer udmøntning fra reguleringsordningen, der blev skønnet til i alt 0,71 %, da forliget blev indgået.\*

Det vil sige i alt 6,81 %. Priserne forventes at stige med 5,08 %, det vil sige, at reallønnen forbedres for alle.



\*ALLE TAL ER INKLUSIV REGULERINGSORDNINGEN, SOM I FØLGE FORLIGET FORVENTES AT UDMØNTE I ALT 0,71 % I PERIODEN.

OBS: PR. 1. OKTOBER 2018 REGULERES LØNNEN MED - 0,27 % I STEDET FOR DE FORVENTEDE - 0,08 %.

## #3

### Arbejdstiden ændres ikke

Selvom regionerne havde stillet en række krav på arbejdstid, lykkedes det dbio og Forhandlingsfællesskabet at afværge dem. Arbejdstidsaftalen ændres derfor ikke, udover at pension af særydelser stiger.



#### Arbejdstid

Selvom regionerne havde stillet en række krav på arbejdstid, lykkedes det dbio og Forhandlingsfællesskabet at afværge dem.

## #4

### Erfaringstillæg forhøjes

Bioanalytikere og undervisere får løftet det årlige erfaringstillæg efter 10 år.



#### 16.024 kr. / år

Bioanalytikere og undervisere får løftet det årlige erfaringstillæg efter 10 år fra 14.075 kr. til 16.024 kr. om året. Ændringen træder i kraft 1/4-2019.

## #5

### Seniorer på arbejdspladsen

Det lykkedes dbio og Forhandlingsfællesskabet at afværge regionernes krav om at forringe seniorordningen.

Der er desuden aftalt et projekt i OK-perioden med regionerne om at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og at understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne.



#### Et langt arbejdsliv

Der er aftalt et projekt i OK-perioden med regionerne om at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet og at understøtte et langt og godt arbejdsliv hos medarbejderne.

## #2

### Laboranter får tillæg

Laboranter i Danske Bioanalytikere får som noget nyt et årligt erfaringstillæg efter 10 år.



#### 16.024 kr. årligt - efter 10 år

Laboranter på Danske Bioanalytikeres overenskomst får som noget nyt et årligt erfaringstillæg efter 10 år (svarende til bioanalytikernes) på 16.024 kr. Ændringen træder i kraft 1/4-2019.



#### 699 kr. mere om året

Projekter om lav løn og ligeløn betyder, at trin 1-2 i Sundhedskartellet lønskala forhøjes med 699 kr. årligt for blandt andre laboranter.

## #6

### Betalt spisepause bevares

Spisepausen fik en stor rolle ved OK18. Den betalte spisepause blev diskuteret meget ved de regionale forhandlinger, og LO-grupperne fik skrevet en henvisning til en vejledning fra arbejdsgiver ind i deres regionale aftale. Akademikerne betalte for at få skrevet den betalte spisepause ind i deres aftale. FTF-organisationerne, som dbio er en del af, valgte efter mange drøftelser med regionerne at fratage kravet om yderligere eksplicitering af spisepausen.



#### Spisepause - FTF og dbio

I dbio's overenskomst fortsætter ordlyden uændret: "Pause af mindre end 1/2 times varighed, hvor den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet/institutionen, medregnes i arbejdstiden".

## #7

### Lederne løftes

Afdelingsbioanalytikere løftes fra en grundløn-indplacering på trin L3 til L5. Ledende bioanalytikere med 0 - 25 underordnede får løftet den laveste grundlønindplacering fra L4 til L5.



#### To trin op

Afdelingsbioanalytikere med en grundlønindplacering på trin L3 løftes til L5. Det svarer til en lønstigning på ca. 12.500 kr. om året. Ændringen træder i kraft 1/4-2019.

## #8

### Krav om øget mobilitet

dbio og Forhandlingsfællesskabet fik fjernet kravet om øget mobilitet ved OK 18. Regionerne havde som krav til OK 18, at medarbejderne udover at skulle være fleksible og effektive også skulle være mere mobile.



#### Øget mobilitet

dbio og Forhandlingsfællesskabet fik fjernet kravet om øget mobilitet ved OK 18. Regionerne havde som krav til OK 18, at medarbejderne skulle være mere mobile, blandt andet ønskede de at kunne ændre et ansættelsessted til flere ansættelsessteder uden betaling af tillæg på 7,5 % for ansættelse på forskellige tjenestesteder. Bioanalytikerne skulle kort sagt kunne pålægges arbejde på flere sygehuse uden ekstra honorering.

## #9

### Mere i pension

Pensionen af særydelser stiger, så den i alt er på ca. 3,75 %. I OK 15 var den på 2 %. Særydelser er f.eks. tillæg for aften- og natarbejde.



#### 3,75 %

Pensionen af særydelser stiger, så den i alt er på ca. 3,75 %. Ændringen træder i kraft 1/4-2019.



#### 13,62 %

Pensionen for bioanalytikere hæves med 0,03% fra 13,59% til 13,62%. Ændringen træder i kraft 1/4-2019.



#### 284 kr. / måned

Bioanalytikere får nu højeste sats i ATP-bidrag, svarende til 284 kr. pr. måned. Ved indbetaling af A-bidrag hele arbejdslivet bliver det ca. 23.500 kroner om året i livslang pension. Ændringen træder i kraft 1/4-2020.

## #10

### Bedre for familier



#### Omsorgsdage til plejeforældre

Retten til omsorgsdage udvides til også at omfatte plejeforældre



#### Fravær og fertilitetsbehandling

Retten til fravær med løn udvides for ansatte, der er i fertilitetsbehandling, som skyldes sygelige forhold.



#### Akutpleje af spædbarn

Plejeforældre, der akut tager spædbarn i pleje, får ret til orlov uden løn.



#### Sorgorlov udvides

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, får hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i op til 14 uger.

ncj

**Omvæltninger** er et vilkår og **fleksibilitet** et forlangende på det offentlige arbejdsmarked. Den **teknologiske udvikling** buldrer derudad, og samtidigt er pensionsalderen på vej i vejret. I denne kongresperiode har dbio derfor haft et særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø. Det var netop det, **OK18** handlede om. Det er dét, dbio i kraft af sine **repræsentanter og aktivister** samt fagets **undervisere og ledere** har som sin hovedopgave hver eneste dag; at give bioanalytikerne de bedste betingelser for at kunne **bidrage og byde ind**. Uden at bryde ned.

## MØD HER EN HÅNDFULD AF DE MANGE, DER ER MED TIL AT GØRE DEN FORSKEL

dbio Region Hovedstaden stod klar med fane og bløddråber foran Forligsinstitutionen samtlige de dage, forhandlingerne fandt sted. Her Håkon Schulze sammen med dbio's formand og næstformand og sin egen regions formand og næstformand. Men ikke kun i Hovedstaden bakkede bioanalytikerne talstærkt op om forhandlerne. I hele landet gik de med i kampen.

# DET BÆREDYGTIGE ARBEJDSLIV

## er en udfordring, som vi alle har lod og del i

**H**vis der er noget, Håkon Schulze så rigeligt fik illustreret den helt særlige nat i april, klokken 03 den 28. – er det, at solidaritet og en velkoordineret faglig kamp stadig nytter. Fra sin daglige dont som fællestillsrepræsentant for bioanalytikerne på Herlev-Gentofte Hospital ved han også, at den stadig er nødvendig.

Sort så det ellers ud. Den truende konflikt på stort set hele det offentlige arbejdsmarked handlede ikke alene om lærernes arbejdstidsaftale, akademikernes frokostpause eller højere løn. For ham drejede de seneste overenskomstforhandlinger sig i særdeleshed om at stå vagt om et arbejdsmarked, hvor de ansatte behandles som en værdifuld ressource. En vedvarende ressource.

”For mig ligger den største sejr i, at vi fik sat hegn om kollegernes fritid, og at ingen af arbejdsgivernes krav om forringelser af vores arbejdsvilkår blev til noget,” opsummerer han i dag.

Den langstrakte aktion handlede også om et helt historisk sammenhold i fagbevægelsen og en dagsorden, der fandt momentum og fik befolkningens opbakning.

### Nok!

”Nok” var nemlig i dén grad også blevet nok for den 45-årige FTR. Indignationen delte han tydeligvis med sine bioanalytikerkolleger, der både i København og over resten af landet ligeledes var trukket i de dbio-grønne kampagne-regnjakker og gået på gaden med foreningens efterhånden ikoniske bløddråbe-skilte.

Endnu engang var arbejdsgiversiden mødt op til overenskomstforhandlingerne med en lang smørrebrøds-seddel med krav, som alle ville give fleksibilitets- og mobilitets-gevindet



I Aalborg

Klinisk  
Mikrobiologisk  
Afdeling Slagelse

endnu et kraftigt vrid; medarbejderne på blandt andet sygehusene skulle fremover stå til rådighed med stadig kortere varsling og med længere normperioder, så overarbejde, afspadsering og overtidsbetaling helt ville være ude af deres egen kontrol. Arbejdsgiverne ville desuden gerne have lov til at rykke rundt på medarbejderne mellem geografisk adskilte afdelinger uden at give økonomisk kompensation.

Og de satte trumf på ved at udsende et massivt lockout-varsel for hele den offentlige sektor, da forhandlingerne var strandet, og dbio sammen med Forhandlingsfællesskabet havde varslet en strejke. En strejke, der dog ville have langt mindre lammende effekt på befolkningen.

Det pres skulle bremses. Det blev det.

”Ja, i denne omgang, men det er der stadig og er stadig en udfordring for os lokalt. Det har allerede negativ indflydelse på medlemmernes hverdag og familieliv, at de aldrig rigtig ved, om de pludselig kan blive kaldt på arbejde på grund af kollegers sygdom fx. Bioanalytikere er ikke ufleksible. Tværtimod. Men spørgsmålet er, hvor meget arbejdsgivere skal kunne bestemme over arbejdstiden, før det for alvor går ud over medarbejdernes mulighed for at have et privatliv,” siger Håkon Schulze.

### ”...en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene...”

Hans personlige gemyt stemmer meget godt overens med dbio's nydefinerede profil for ”Fremtidens repræsentant”, siger han; tillidsrepræsentanten, der hellere vil løse problemer og være i konstruktiv dialog med ledelsen fremfor at fungere som rigid regelrytter med overenskomsten i hånden.

”Som regel kan vi forhandle os frem fra sag til

sag til, hvordan teksterne skal tolkes. Men jeg kan også godt gå ind og banke i bordet, når det skal til,” siger han. Og griner.

Sådan en hårdknude landede netop på hans skrivebord for et stykke tid siden. Sagen røg hurtigt videre til dbio og var på vej i Arbejdsretten.

I marts 2017 lod HR-afdelingen på Herlev-Gen-tofte Hospital nemlig forstå, at man fremover gerne ville kunne benytte de samme medarbejdere på begge matrikler. Men uden det overenskomstmæssige tillæg på 7,5 procent eller kompensation for udgifter til transport.

”Sagen drejer sig også om, hvor lang tid i forvejen medarbejderne bør varsles i sådanne situationer. HR-afdelingen mener, at afstanden mellem de to sygehuse – 7 km – ikke er tilstrækkelig til at tale om to adskilte arbejdspladser. Vi er naturligvis meget uenige; vi ser det som ”en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene”, og som derfor forudsætter individuel varsling i forhold til overenskomsten. For nogle medarbejdere kan bare en halv times længere transport, hvis de allerede bor langt fra deres nuværende arbejdssted, udløse et kaos af logistiske problemer på hjemmefronten. Det er klart, at den slags stresser medarbejdere, der typisk allerede lever med megen travlhed, sygefravær og måske undernormering på deres job,” siger Håkon Schulze.

Fusioner af afdelinger på tværs af geografi er et uomgængeligt vilkår i sygehussektoren i disse år, dét medgiver han. Sammen med fyringsrunder, fuldautomatiseringer, nye ledelsesstrukturer, et opskruet arbejdstempo, en større analyseproduktion samt ansættelsesstop kombineret med andre former for spareøvelser. Ligesom det er vilkår, at flere af manøvrerne har det med at falde lige oveni hinanden. Men præcis derfor bør arbejdsgiverne udvise langt større forståelse over

## Bioanalytikernes arbejdsforhold under pres i hele landet

De fem regionsformænd i Danske Bioanalytikere kan berette om, hvordan der i samtlige regioner i Danmark er sket omstruktureringer, fusioner og besparelser på landets hospitaler i perioden fra 2015 til 2018. Samtidig med at tempoet og analysemængden stiger. Bioanalytikerne har mærket det ved, at de er færre hænder til at nå det samme og på kortere tid. En del har oplevet, at deres arbejdsplads er blevet lukket, og de har måttet rejse langt for at få arbejde igen. At hele personalegrupper er blevet flyttet, og at deres ledelse nu sidder på en anden lokation end de selv. Eller de har fået som vilkår, at de skal arbejde på flere forskellige tjenestesteder uden ordentlig varsling. Det presser det bæredygtige arbejdsliv og den enkelte.

Vævstypelaboratoriet  
Rigshospitalet >



Klinisk Biokemisk Afdeling Næstved



Odense



for, hvilken en stressbelastning de konstante omvæltninger udgør for medarbejderne, mener han.

”Jeg hører fra især ældre bioanalytikere, at de foretrækker at gå på efterløn hellere end at skulle opleve endnu en fusion med skift i arbejdspladskultur, ny ledelsesstruktur og nye kolleger. For andre er den slags interessant og opleves som en ny mulighed. Men det er vigtigt, at vi sammen forstår at håndtere den slags på en ordentlig måde. Og ikke mindst, at medarbejderne fortsat er beskyttet eller bliver kompenseret i forhold til de aftaler, der er indgået,” siger Håkon Schulze.

## 2 procents-kravet; RIP

At skærme medarbejderne er der i høj grad brug for; Arbejdstilsynet har i mindst tre tilfælde de seneste tre år udstedt påbud på bioanalytikerarbejdspladser. Ligesom på Herlev-Gentofte forsøger sygehusledelserne over alt i landet at få mere produktivitet ud af medarbejderstaben, gerne udenom eller lige til grænsen af gældende aftaler. Eller ved at gå på hugst mellem gamle kutyme-forståelser om fx fridage og gaver ved runde fødselsdage. Det kræver veluddannede og driftssikre tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der ikke bare kan matche arbejdsgiversiden i en sommetider ophedet forhandlingsproces. Men som også kan byde kvalificeret ind overfor ledelsen, når der ikke er nogen vej uden om reformer.

I 2018 blev kravet om en årlig produktivitetsstigning på 2 procent ophævet på sundhedsområdet efter at have været gældende siden første halvdel af 00'erne. Det har over årene sat sit umiskendelige præg, i sådan en grad, at selv arbejdsgiverne har måttet erkende, at det accelererende tempo tærer på arbejdsglæden. Det var baggrunden for, at der i forbindelse med

overenskomsten i 2015 blev afsat en pulje til et udredningsarbejde og rehabilitering af det stadig mere skrantende psykiske arbejdsmiljø på sygehusene. Emnet blev også debatteret på dbio's kongres i 2015 og blev afsat for, at dbio's hovedbestyrelse i foråret 2016 vedtog at udnævne området til et særligt indsatsområde. Det har resulteret i en stadig igangværende række aktiviteter med både centrale og lokale arrangører og med såvel arbejdsmiljørepræsentanter som tillidsrepræsentanter og ledere som målgruppen. Rundt om i regionerne har man inviteret til oplæg og møder, blandt andet med deltagelse af dbio's anden næstformand Katja Wienmann Bramm, hvor det psykiske arbejdsmiljø har været omdrejningspunktet.

De seneste år har begrebet ”robusthed” efterhånden afløst ”forandringsparathed” som den mest afgørende egenskab, medarbejderne forventes at møde ind på arbejde med.

Det er nemlig ikke kun en stadig stigende analyseproduktion eller et hektisk tempo, der sætter medarbejderne under kronisk pres. På de mest udsatte arbejdspladser rapporteres der om en ustoppelig spiral med dårlig trivsel og sygefravær, også langtidssygemeldinger, som ikke bliver vikardækket i tilstrækkeligt omfang. Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsfolk fortæller, at det øger presset på de kolleger, der møder op og rubber neglene urimelig meget for at få afviklet dagens opgaver indenfor normal arbejdstid. Princippet med, lige meget hvad, at have ”rent bord”, inden man går hjem, slider og slører, at der faktisk er tale om underbemanding, lyder den gængse analyse. Og der kvitteres måske endda for indsatsen ved, at de mest ”robuste” medarbejdere kan risikere gentagne gange at blive kaldt ind på fridage for at dække ind for sygemeldte kolleger. □ hbn

dbio's hovedbestyrelse



Pladsen foran Forligsinstitutionen



Og i DR





## MOBBEKULTUR KAN - OG SKAL - ÆNDRES

I januar 2016 skred Arbejdstilsynet til at give Klinisk Biokemisk Afdeling på Sydvestjysk Sygehus i Esbjerg et påbud. Arbejdsomkostningen og tidspresset ledte til jævnlige fejl i prøvebehandling og udgjorde decideret en helbredsrisiko for medarbejderne, lød tilsynets konklusion. Afdelingen blev bedt om at udarbejde med en handleplan, der skulle adressere problemerne. Medarbejderne blev imidlertid ikke inddraget, og nyansættelser blev heller ikke en del af løsningen.

Da fagbladet skrev om påbuddet, fortalte en tillidsrepræsentant, at hendes kolleger ofte havde ondt i maven og var kede af at gå på arbejde. Nogle var grådlabile. Andre havde en kort lunte.

En lejlighedsvis kortslutning kan tilgives. Men travlhed og en utryk atmosfære kan kamme over i ukollegial opførsel.

I en o-fejls-kultur, som den, de fleste er enige om hersker på et sygehuslaboratorium, kan der hurtigt opstå en hård tone overfor dem, der ikke er helt så erfarne eller lige rappe på fingrene. Eller bare falder lidt uden for flokken. Specielt hvis en allerede usund omgangstone har bredt sig, fx på grund af arbejdspress, dårlig ledelse og manglende kommunikation. Derfra er der ikke langt til grove jokes, bagtalelse og udefrysning fra frokostsamtalen og fællesskabet.

I en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, var det 12 procent af de adspurgte bioanalytikere, der kunne rapportere om mobning på deres arbejdsplads. Det placerer faggruppen på landsgennemsnittet. I en trivselsundersøgelse fra Hovedstaden i

2017 angiver 14 procent af bioanalytikerne, at de har været udsat for mobning. Hvilket gør, at faggruppen her er den, der bonner højest ud.

Så det er opløftende, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter ude på afdelingerne synes at have påtaget sig opgaven med at komme uvæsenet til livs; da dbio som en del af sin indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø i foråret 2018 udbød et modul om mobning, var de lynhurtige ved tasterne. I løbet af kort tid var kurset overtegnet og et nyt planlagt. Også det kunne hurtigt melde om fuldt hus.

I dbio tager man udgangspunkt i ny, dansk forskning, der peger på, at mobning ikke handler om enkeltpersoner – mobbere og mobbede – men om en kultur, som alle har ansvar for at være med til at ændre. Også dem, der ikke nødvendigvis deltagere, men heller ikke får sagt fra. Det er ud fra den holdning, at dbio har valgt at sætte spotlys på problemet, ikke bare overfor fagets ledere og tillidsvalgte, men også overfor medlemmerne generelt. Pointen er: Tal om det. Om tonen. Bliv bevidste om, hvilke mekanismer, der er på spil. Stå sammen og pas på hinanden og jeres arbejdsplads. Kultur er menneskeskabt. Kultur kan ændres af mennesker.

Arbejdsmiljørepræsentanter i dbio har i det hele taget i flere år arbejdet med begrebet "social kapital". Det handler om at få arbejdspladsen til at fokusere på værdien af tillid, retfærdighed og samarbejde. Mellem ledelsen og medarbejdere og kollegerne imellem. ■

hbn





## EN "LYKKELIG" FUSION ...

**F**lere arbejdsmedicinske undersøgelser peger på, at oplevelsen af at have indflydelse på sit arbejdsliv bonner ud som højere selvrapporeret trivsel og lavere sygefravær. Medansvar og medindflydelse giver mening og motivation for medarbejderne. Den lektie har de for længst forstået på Klinisk Biokemisk Afdeling på Amager og Hvidovre Hospital.

I to omgange har afdelingen fået pålagt opgaver, der ellers kunne have taget pippet fra de fleste. Først en omfattende fusion i januar 2016. Senest i 2017 et krav fra direktionen om at levere analysesvar væsentligt hurtigere. Med den samme stab.

"Jeg er blevet kritiseret for at sige i fagbladet, at det var en "lykkelig" fusion. Men det står jeg ved; i begge tilfælde har vi haft nogle gode processer, og selvom det var hårdt, er vi kommet flot ud på den anden side. Vi var også godt klædt på og sørgede for at inddrage alle så tidligt, som det var muligt", forklarer Lisbeth Mortensen, ledende bioanalytiker.

Opdraget var at integrere 50 medarbejdere fra det nu nedlagte Region Hovedstadens Elektive Laboratorium, RHEL – tidligere Københavns Praktiserende Lægers Laboratorium, KPLL – henholdsvis 20 ind i KBA på Hvidovre, dels 30 i fire filialer. Det skulle ske samtidigt med en igangværende ombygning. Uden så meget som én dags produktionsstop. Sideløbende skulle det nye personale lære at bruge Labka-systemet. Og med blodprøver og patienter, der fra allerførste dag "bare væltede ind ad døren", som det blev beskrevet i fagbladets reportage. Fra nytår til udgangen af januar steg analyseproduktionen med 87 procent.

I løbet af otte uger kom kaosset under kontrol; der blev skabt struktur med en ny vagtplan og et håndterbart analyse-flow. Igen kunne medarbejderne trække vejret nogenlunde normalt. Og nok så vigtigt; KBA-veteraner og de nytilkomne glemte ret hurtigt, at de kom fra to forskellige dele af sundhedssektoren. Nu var de bare kolleger.

Afdelingsbioanalytiker Lone Lindbjerg Nilsson var en af de specialister, der kom fra RHEL.

"Vi, der skulle varetage de samme specialistfunktioner som på RHEL, blev inviteret med til planlægningsmøder, før vi startede. Mig og en overlæge. Vi følte os spurgt og hørt, og der var ikke en holdning om, at "ja – nu er det jo jeres arbejdsplads, der skal nedlægges..." Vi blev ikke fejlet af," forklarer hun.

### ... og en "retfærdig" morgenrunde (- og hurtigere svar)

Som afdelingsbioanalytiker i præanalysen var hun også med til at udtænke og tilrettelægge afdelingens næste store ændring; det er nu hende og tre kolleger, der skiftes til at holde morgenrunden – den ofte frygtede manøvre – i stramme tømmer. I dag ligger 85 procent af alle svar fra morgenrunden klar til klinikerne inden klokken 10.00. 20-25 procent inden klokken 9.00.

"I dag er det alle, der tager på morgenrunde. Tidligere bestemte de enkelte medarbejdere selv, hvilke afdelinger, de tog; fx ved at møde lidt tidligere ind og skrive sig på de mindre problematiske afdelinger. Det betød, at de erfarne snart kunne være færdige, mens nyansatte, der endnu ikke kender alle trickene, kom meget senere tilbage til afdelingen. I dag fordeler vi run-





FRA VENSTRE: SYSTEMADMINISTRATOR ANNETTE FARRE, BIOANALYTIKER TOBIAS JULIUSSEN, AFDELINGSBIOANALYTIKER ANETTE REIMANN, BIOANALYTIKER KAREN JENSEN, LEDEDE BIOANALYTIKER LISBETH MORTENSEN OG SYSTEMADMINISTRATOR GITTE HØJ

den. Og de, der bliver først færdige, melder tilbage hertil, så de kan gå hen og hjælpe den kollega på en anden afdeling, der endnu ikke er det," forklarer afdelingsbioanalytiker.

Jo, der blev taget noget autonomi fra den enkelte, og i starten var der også en vis modstand.

"Men den forstummede snart; det her system opleves som retfærdigt," fastslår hun.

Samme glose er Heidi Staal-Nielsen, arbejdsmiljørepræsentant, tilbøjelig til at benytte.

"Det har givet et større mentalt overskud på afdelingen; nu er det helt naturligt, at vi hjælper hinanden. I hele processen er der gjort meget ud af at involvere alle, og kommunikationen har været virkelig god. Det samme var tilfældet under sammenlægningen med RHEL; fusionen var et fast punkt på alle personalemøder. Men vi har også både en ledende overlæge og en ledende bioanalytiker, der går meget op i arbejdsmiljøet," siger hun.

Den ledende bioanalytiker skyder den bold tilbage igen; med hensyn til morgenrunden var det faktisk medarbejderne selv, der fandt de konkrete løsninger til, hvordan den kunne gøres mere effektiv. Laboratorieleidelsens eneste bidrag var at finde en pose penge til en LEAN-konsulent. Og så bare at afvente, at den intenst arbejdende specialistgruppe kom med et udspil. Møderne blev afholdt over en enkelt efterårsuge i personalerummet. Så kunne de øvrige medarbejdere lytte med og løbende komme med deres kommentarer.

"Her på afdelingen træffes ingen beslutninger før, emnet har været oppe på et personalemøde. Jeg er selv typen, der kan være tilbøjelig til at tage en hurtig beslutning, når jeg bliver præsenteret for en god idé. Det er bare sjældent måden at gøre tingene på, hvis en afdeling skal fungere," konstaterer Lisbeth Mortensen. □ *hbn*

## TID TIL FORUNDRING - EN UDVIKLINGSSTRATEGI

Også Majbritt Wagner-Eckert er en leder, der ved, hvad hun vil. Og det hun rigtigt gerne vil, er at hendes medarbejdere sætter deres fulde faglige potentiale i spil; den ledende overbioanalytiker for Patologiafdelingen på Sjællands Universitetshospital med afdelinger i Roskilde, Næstved og Slagelse mener, at hendes bioanalytikere ikke alene skal være forandringsparate. De skal også være *forundringsparate*. De motiveres målrettet til at være nysgerrige på at udforske mysterierne i deres fag og understøttes i at byde ind med egne udviklings- og forskningsprojekter. Og så i øvrigt tage deres poster, abstracts og foredrag med ud i den store verden, til kongresser og symposier. Danske og internationale. Store og små. De brede og de meget specialespecifikke.

En pengepulje er sat af til formålet, ligesom der er etableret et set up for tildeling og grundig faglig sparring. Og de, der sendes ud, kommer ofte hjem til afdelingen med både priser og vigtig ny viden. Senest var 11 fra afdelingen til den internationale bioanalytikerkongres, IFBLS, i Firenze i september.

Den strategi havde faktisk også afsæt i en stor fusion.

"I 2014 blev de tre afdelinger lagt sammen til én stor afdeling med 170 medarbejdere, hvoraf 100 dengang var bioanalytikere. Jeg syntes, at det var oplagt at forsøge at brande os som afdeling; vi vil gerne være kendt som en arbejdsplads, der kan tiltrække dygtige bioanalytikere. Men også som et sted, hvor vi gør en indsats for, at de ansatte kan udvikle sig selv fagligt," forklarer Majbritt Wagner-Eckert. Der, som hun siger, "naturligvis" har en fortid som underviser. Faglig udvikling er nedfældet i hendes DNA, og hun har også selv deltaget i kongresser og hjemtaget en pris fra en IFBLS-kongres for bedste poster i Stockholm i 2004.

Ligesom hun tidligere sad med i Fagligt Udvalg i dbio.

Missionen er lykkedes; det er nemlig ikke alene de sædvanlige, superambitiøse med en udadvendt personlighed, der melder ind, kan hun fortælle. De gør naturligvis også.

"Men jeg kan blive helt forbavset og glad, når også de mere tilbageholdende ansatte tør prøve kræfter med egne projekter. Nogle gange ansøger de to og to sammen, men de ved også, at de har 100 procent opbakning. Det skal tilføjes, at vi forventer, at de også selv investerer noget af deres fritid. Det er vel rimeligt, når de også dermed får noget på cv'et, der gør dem mere attraktive på jobmarkedet," siger den ledende overbioanalytiker. Og tilføjer:

"Nej; Idéen er ikke at holde på dem. Den mest udviklende og velfungerende arbejdsplads er sjældent den, hvor de ansatte bliver i årtier. En passende udveksling af erfaringer og nye er som regel den bedste måde at sikre en god dynamik." □ *hbn*



2014 var "jomfruturen" for Patologiafdelingens strategi. Målet var at få bioanalytikere til at præsentere egne projekter på NML-kongressen på Island i 2015. En uge inden deadline, var der kommet 4 ansøgninger. Ved fristens udløb hele 19. Bioanalytikere fra afdelingen løb med 1. prisen for bedste frie foredrag Karen Inger Nielsen, th og 2.-prisen for bedste poster, Jesper Larsen, tv.





HVAD LEDER  
DU EFTER,  
SKAT?

## TÆNK UD AF BIOANALYTIKER - BOKSEN

**F**aglig udvikling er også en sag, der i høj grad ligger Ida Linde på sinde. Mere præcist; hun ønsker, at flere bioanalytikere tør tænke de kernekompetencer, de allerede har i kraft af deres grunduddannelse, meget bredere end i dag. Det gør nogle allerede, men potentialet er langt, langt større, vurderer hun. Og hun taler fra sin post som lektor på bioanalytikeruddannelsen på VIA i Aarhus og med en baggrund som bioanalytiker og cand. scient. san. Denne mærkesag har hun bl.a. skrevet en faglig artikel om i fagbladet – med titlen "Kunne forløbskoordinatoren ikke også være en bioanalytiker?". Hun holdt oplæg om samme emne på dbio's Karrieredag i 2017 i Odense.

"Med fuldautomatiseringen af stort set alle traditionelle laboratorieopgaver og udviklingen indenfor teknologi og algoritmer kommer mange nyuddannede til selv at skulle opfinde og definere deres jobs. Det betyder ikke, at basisuddannelsen ikke giver rigtig god mening, for det gør den. Hvor mange andre sundhedsprofessionelle har vores stærke fokus på præcision,

systematik og kvalitetssikring? Den faglighed så jeg gerne brugt meget bredere, i andre sektorer i sundhedsvæsenet, men også i den private sektor. Revisionen af uddannelsen fremhæver nogle nye, vigtige fokuspunkter i netop den forbindelse: Relationsdannelse – at opbygge og opretholde forhold til patienter og andre faggrupper – samt kommunikation og samarbejde. Den ballast betyder, at vores fag også kan bruges på andre arbejdsområder og i helt andre typer organisationer," lyder det fra lektoren. Hun har selv har være en dynamo med hensyn til at tilbyde organisationstalentforløb og karriereudvikling til studerende på bioanalytikeruddannelsen på VIA.

Pointe? Af med skyklapperne, når der skal læses jobannoncer! Det bæredygtige arbejdsmarked for faggruppen vil bioanalytikere de kommende årtier i høj grad selv skulle være til at udforme og lægge billet ind på.

Og mange af jobbene vil helt sikkert ligge uden for de stadig færre og i stigende grad undernormerede og fuldautomatiserede sygehuslaboratorier. ▣

hbn

OM DER MÅSKE SKULLE  
STÅ BIOANALYTIKER  
ET ELLER ANDET STED  
I DEN HER JOBANNONCE



## NYUDDANNEDE BIOANALYTIKERE

17%  
ER MÆND

83%  
ER KVINDER

23%  
ER  
NYDANSKERE

KILDE: DANMARKS STATISTIK 2017

## Hvorfor arbejder du med dét, du gør?

En nyfødt i den vestlige verden har i dag ca. 50 procent chance for at kunne fejre sin 105-års fødselsdag. For 100 år siden var det mindre end én procent, der nåede så langt. Skal vi – fysisk og mentalt – kunne holde til at tage en stadig længere tørn på arbejdsmarkedet, er det vigtigt at vide, hvad der virkelig giver mening for en. Hvilke kompetencer og styrker man har eller bør udvikle. Og hvordan man eventuelt kan skifte spor, når arbejdsmarkedet stikker af i en ny retning.

< Deltagerne i Karrieredag i Odense i 2017 fik kloge råd til selvindsigt af karriere-coach Ulla Schade.



**Sporing:** Bioanalytikere møder hele tiden ny og smart teknologi i deres arbejde, et af de mere kontroversielle tiltag er sporing. En form for GPS, der kan følge medarbejderne rundt på arbejdspladsen. Danske Bioanalytikere har debatteret emnet og udgivet en række råd om, hvordan man bruger sporing på en god måde.

## GPS PÅ MEDARBEJDERNE:

# Overvågning eller praktisk hjælp?

”Danske Bioanalytikere er yderst betænkelige ved udsigten til øget brug af sporing af medarbejdere i sundhedsvæsnet. Sporing er lig med overvågning af medarbejderne, hvilket klart medfører risiko for misbrug til formål, der ikke har med simpel lokalisering at gøre. Overvågning kan desuden have en lang række alvorlige konsekvenser for medarbejdernes trivsel.” Sådan lød det, da Danske Bioanalytikere i august 2016 afgav høringsvar til Sundhedsdatastyrelsen om sporing.

Og i november samme år var dbio via Sundhedskartellet med i den skarpe protest mod sporing af personalet, som Sygehussamarbejdet har sendt til daværende Sundheds- og ældreminister Sophie Løhde. Følgende citat er fra brevet til ministeren:

”Vi mener grundlæggende ikke, at der er behov for denne form for sporing. At matche personalet til opgaven kan og skal løses uden personalesporing. Sygehussamarbejdet mener, at denne form for kontrolinstans er dybt problematisk og kan opfattes som et udtryk for manglende tillid til medarbejderne, som ikke kan undgå at påvirke medarbejdernes ageren i hverdagen.”

### Mildere stemt i Midtjylland

Og dbio er fortsat kritiske overfor sporing,

men mildere vinde har også bredt sig i foreningen. Mette Thomsen, afdelingsformand i dbio-Midtjylland, er en af dem, der er mere positivt stemt:

”Vi skal passe på med at bruge ordet overvågning i den her forbindelse. Det, det handler om, og som vi også kalder det her hos os, er sporing brugt som et arbejdsredskab. Hvor er den medarbejder henne, som hurtigst muligt kan hjælpe en patient?” sagde hun i interview i fagbladet februar 2017.

I marts 2017 udsendte Danske Bioanalytikere ”Gode råd til vejledning, hvis sporing af sundhedspersonale skal iværksættes” til repræsentanterne, så de er bedre klædt på til at diskutere sporing af sundhedspersonale i MED-udvalget på arbejdspladserne.

Af notatet fremgår det også, at Danske Bioanalytikere mener, at samarbejdet på arbejdspladsen bygges på tillid og ikke kontrol.

”Herudover skal sporing af medarbejdere til enhver tid være proportionalt. Det betyder, at arbejdsgiver altid skal vælge den mindst indgribende løsning, der opfylder formålet. Man må f.eks. ikke spore alle i personalegruppen, hvis man kun har brug for at spore enkelte funktioner i afdelingen. □ *hbn*



”

**Vi skal passe på med at bruge ordet overvågning i den her forbindelse**

Mette Thomsen,  
regionsformand



”

**Det, der er vigtigt for mig, er, at jeg kan se, hvor mange prøver vi har taget alt i alt.**

Anne Dorthe Møller,  
afdelingsbioanalytiker



”

**Det er en kæmpe hjælp for os, fordi vi så ikke skal gå tilbage til laboratoriet til en computer for at registrere, at vi har taget den her prøve klokken det og det.**

Kirsten Strauss,  
tillidsrepræsentant



## OBS! NYT fra 29-10-2016

### Sænkning (SR)

Sk tages fremadrettet i 4 ml EDTA rør - de sorte 1,8 ml rør

**Livsvigtige prøver til KIA - hele døgnet, alle ugens dage**  
Når prøvetagningen er afsluttet skal de(n) livsvigtige prøve(r) sørge for at bestille transport af prøver via patientservice. OBS! elektronisk sendeliste skal være udført inden for 30 min. prøven skal sendes til vævstypen, printes sendelisten direkte (AUHAARP/B0658).

### Fremskyndede prøver til KIA - hverdage 07.30-16

Prøver, hvor der ønskes svar indenfor 2 timer, SKAL bestilles. Den bioanalytiker, der har taget prøven er ansvarlig for, at prøven når den transport til KIA - prøver afhentes hver hele hvorfor den fremskyndede prøve skal afleveres personlig senest

### Fremskyndede prøver til KIA - hverdage 16-07.30 samt h

Prøver, hvor der ønskes svar indenfor 2 timer, SKAL bestilles. Når prøvetagningen er afsluttet skal de(n) fremskyndede prøve(r) sørge for at bestille transport af prøver via patientservice. OBS! elektronisk sendeliste skal være udført inden for 30 min. (KIA har ikke behov for papirtekst). Hvis prøven skal sendes til vævstypen, printes sendelisten direkte på printer i vævstypelab (AUHAARP/B0658).

### Rutine prøver til KIA - hele døgnet, alle ugens dage

Hvis der skal der foreligge blodtype og/eller BAC og BF-test til næste morgen før kl. 8, skal blodprøven tages som rutine senest på runden kl. 19-20 dagen før. Alle prøver afleveres i prøvedelingen i C02. Prøver afhentes i skabet af KIA:

- Hverdage 8-16: Hver hele time
- Hverdage 16-08: Kl. 21

Weekend og helligdage: Kl. 12 og kl. 21

Coagulations analyserne:

AT-Fu

APTT

Tid

Anti-Xa1

afleveres senest 1 time efter prøvetagning

Når det nye system kommer til at virke, vil bioanalytikerne logge ind i blodprøveteamet via en mobiltelefon. På telefonen kan bioanalytikerne i teamet se, hvor hinanden befinder sig, og hvilken opgave der er nærmest og eventuelt også mest presserende. Bioanalytikerne booker sig ind på opgaven, som så forsvinder fra kollegernes telefon-skærme. Systemet skal pilottestes her i foråret.

Bioanalytikere, der i denne kongresperiode har gjort den store eller mindre forskel for faget. For faggruppen. For verden. For alvor - eller bare lidt for sjov. Mange nævnt, nogle måske overset - hvilket redaktionen i så fald beklager.



Mission. **MARIANNE KRISTIANSEN**, Klinisk Biokemisk Afdeling, Nykøbing Falster Sygehus, blev berørt og tog aktion. I efteråret 2016 stillede hun sig i spidsen for en indsamling af brugt laboratorieudstyr til et nedslidt hospitalslaboratorium i det urotruede Ukraine. Det blev til fire lastbiler, der blev sendt afsted mod Kiev. Og hun tog selv med samme vej.

Det blev til en flot halv mio. kr. til ph.d.-studerende **HELLE GLUD BINDERUP** på Biokemi og Immunologi ved Sygehus Lillebælt og en hel til Birgitte Lüttge, afsnitsledende bioanalytiker på Klinisk Biokemi på Aalborg Universitetshospital, da puljen fra Danske Regioners og Sundhedskartellets Udviklings- og forskningspulje i 2017 blev uddelt. Puljen på 14 mio. kr. var en del af overenskomstforliget OK15 og har som formål at støtte de fagprofessionelles egne projekter. De to uddelinger gik til henholdsvis et forskningsprojekt indenfor personlig medicin til patienter med kredsløbsforstyrrelser og et udviklingsprojekt med akut blodprøvetagning hos sårbare borgere i eget hjem i Aalborg. Af de 84 ansøgere var 23 bioanalytikere.

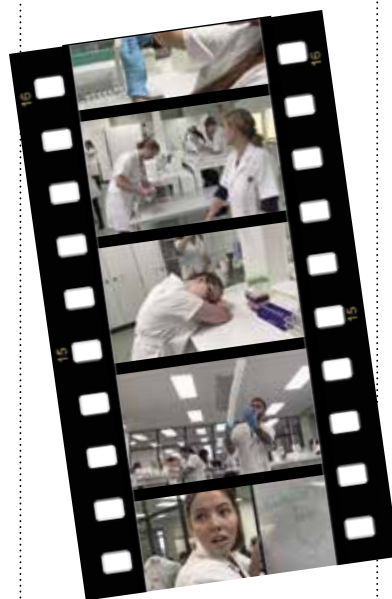


Dansk Røde Kors skrev i slutningen af 2015 kontrakt med den første danske bioanalytiker - **METTE BILLE**, Klinisk Biokemisk Afdeling, Næstved Sygehus. Hendes planlagte afrejse til Myanmar blev dog aflyst af sikkerhedshensyn. Derfor blev det **THE-RESE GUDMANN HVID**, kvalitetsbioanalytiker på Vævs- og Transfusionscenteret på samme sygehus, der blev den første danske bioanalytiker, der blev sendt ud på mission med den internationale hjælpeorganisation. Hun var i Sudan fra oktober 2016 til maj 2017.

Sundheds- og Ældreministeriet har nedsat en arbejdsgruppe og en interessentgruppe med deltagere fra alle faggrupper i sygehussektoren; sammen skal de se på, hvordan man forenkler praksis omkring digital journalføring og fører lovgivningen ajour. Centerchefbioanalytiker på Rigshospitalet, **LENE ØRNSTRUP**, sidder med for dbio. Hende har dbio også indstillet til Sundhedsvæsenets Disciplinærnævn, som nu tager afsked med to af bioanalytikerfagets store damer; **ELSE FISCHER**, centerchefbioanalytiker RHEL og **KARIN NØRGAARD**, centerchefbioanalytiker, Rigshospitalet, som er gået på pension. Sammen med **LENE ØRNSTRUP** har dbio desuden foreslået **LENE BISGAARD CHRISTIANSEN**, kvalitetsleder, Blodprøver og Biokemi, Aarhus Universitetshospital, til den anden af to poster.



**RIMTAS DARGIS**, forskningsbioanalytiker på Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Slagelse Hospital, er som den første danske bioanalytiker blevet udnævnt til at sidde i et advisory board for IFBLS, den internationale bioanalytikernesammenslutning. Dargis, der har produceret mere end 20 videnskabelige artikler, har blandt andet været med til at forfatte et statement paper til WHO om betydningen af bioanalytikere ved diagnosticering og indsamling af data vedrørende antibiotikaresistens.



Freeze. **STUDERENDE PÅ DET TIDLIGERE METROPOL** - nu Københavns Professionshøjskole - stod bomstille under en ganske lang, uklippet og panorerende videooptagelse; de arrangerede en såkaldt mannequin challenge af en session i øvelseslaboratoriet og lagde værket på YouTube. Se det.



**MARIANNE NIELSEN** blev i september 2016 den første - og hidtil eneste - docent med bioanalytikerbaggrund på en professionshøjskole, nemlig Professionshøjskolen Absalon. Da havde hun allerede fungeret som sådan et år. Med udgangspunkt i en hospitalslaboranteksamen med speciale i histologi og cytologi fra 1987 er der blevet bygget ovenpå på uddannelsen i flere omgange. Blandt andet med en Master of Science fra Lunds Universitet og en Ph.d i neurobiologi fra Syddansk Universitet. Plus et forløb på University of Wisconsin, der berettigede til en titel som Instructional Designer. Den videbegærlige bioanalytiker er i dag ansat i dbio's faglige afdeling.

Først var hun postergirl for dbio's fremstød for flere bioanalytikere i almen praksis. Så var hun i foråret 2016 med ved den første obligatoriske akkreditering af et lægehus efter Den Danske Kvalitetsmodel. **ANETA SØGAARD**, dengang ansat i Lægecenter Korsør. For tiden bor hun i USA.



**MARGIT TOFTING**, bioanalytiker i Løgstrup Lægehus og medlem af dbio's udviklingsgruppe for almen praksis, sørger for, at hendes kolleger i lægehusene kan blive behørigt opkvalificeret; hun har været med til at arrangere KPU – klinikpersonalets udviklingsdag - i PLO-regi. Blandt andet har hun været med til at udvikle den populære session "Den webbaserede patient".



**WHO? SUSANNE ANDRESEN!** Bioanalytikerunderviser fra Klinisk Biokemisk Afdeling på Sjællands Universitetshospital i Køge og med en meget stor aktie i udviklingen af "Køge-modellen" holdt i foråret 2017 oplæg om Det Mobile Laboratorium i WHO – FN's sundhedsorganisation. I Geneve, Schweiz.

Det var dog ikke **KADIR AKIN** – "Kaddy", hendes kollega, der agerede chauffør på turen til Geneve (- Det Mobile Laboratorium blev hjemme i det tilfælde). Bioanalytiker, der i bogstavelig forstand kender "Bussen" både forfra og bagfra, sad ellers ved rattet og stod i laboratoriet i lastrummet - både under turen til Folkemødet på Bornholm i 2017 – hvor han delte tjansen med kollegerne **MARIANNE GAARDE, DORTHE OLSEN** og **SUSSI LUNDGAARD THOMSEN** fra KBA i Køge - og under mødet med Ældre- og Sundhedsudvalget på Christiansborg i februar 2018.



Otium – tur, retur. **KAREN JUST PEDERSEN** blev som 71-årig udvalgt blandt 28 ansøgere, selvom hendes dåbsattest ellers havde sendt hende på pension. Den blev kort. Hun skiftede endda sektor, fra et lægehus, hvor hun senest havde arbejdet i 29 år, til Afdelingen for Hud- og Kønssygdomme på Aarhus Universitetshospital. Først i et vikariat, nu som fast vikar.



**ANETTE RIIS**, Nuklearmedicinsk Afdeling, Regionshospitalet Herning og **RIKKE AABO BECH**, praksisbioanalytiker i Horsens har mere end én ting til fælles. Udover at de begge er bioanalytikere, har de hver skrevet en børnebog sammen med næstformand Martina Jürs. Henholdsvis "Maria får undersøgt sine nyrer" og "Maria hos lægen". Sidstnævnte skal nu oversættes til norsk.

Fagbladets norske søsterblad, Bioingeniøren, var så begejstret for **KARINA NØRGAARDS** artikel om NIPT (Non-invasiv Prænatal Test for føtale trisomier), at den danske bioanalytiker i bladets 2017-kåring vandt deres førstepris i kategorien fagartikler. Prisvinderen er til dagligt ansat på Kromosomlaboratoriet på Rigshospitalet og skrev artiklen sammen med en kollega, **PETER JOHANSEN**, der har en doktorgrad i molekylærbiologi. Bioingeniøren bragte den danske artikel i foråret 2016.

Brobygger. Ledende bioanalytiker på Nuklearmedicin og PET på Aarhus Universitetshospital,



**MICHAEL WERENBERG MIKKELSEN**

blev i august 2018 udpeget som dbio's repræsentant i det såkaldte aftagerpanel på den sundhedsfaglige kandidatuddannelse på Aarhus Universitet. Aftagerpanelet skal være med til at sikre, at der bygges bro mellem uddannelsen og arbejdsmarkedet.

To søstre, to bioanalytikere, to meget forskellige lægehuse. **RIKKE PETERSEN**, Rødning Lægehus, og **DORTE CLAUSEN**, Viuf Lægehus, stillede både op til at bemane dbio's stand på Lægedage i 2016 og til at være modeller til en pjece om at arbejde i almen praksis året efter. Om at være henholdsvis klassisk praksisbioanalytiker i laboratoriet i en stor praksis. Og så arbejde som eneansat med hele paletten af blodprøver, øreskylninger og livstilsrådgivning.



En garvet underviser, ekspert i hæmatologi og mangeårigt medlem af dbio's udviklingsgruppe for hæmatologi **JENS PETER PHILIPSEN**, fløj i september 2018 til Tórshavn, Færøerne for at undervise de færøske bioanalytikere i – rigtigt gættet – hæmatologi. Det er første gang nogensinde, at dbio's efteruddannelsesvirksomhed afholder kurser på de grønne øer i Atlanten. Kurset er kommet i stand på opfordring fra den færøske bioanalytikerkreds.

500.000 kr. Så meget har de allerede som studerende bidraget



med til en mere rationel laboratoriedrift, **ANDREAS KYNG, MIKKEL SØRENSEN** og **MIKKEL QVIST OLESEN**. De

skrev deres bachelor på Professionshøjskolen VIA i Aarhus om, hvordan man kan begrænse antallet af overflødige analyser for D-vitaminmangel. Det er Hjørring Sygehus, der har taget den nye praksis i brug og har sparet den foreløbige halve mio. sundhedskroner, lyder det i en pressemeddelelse. **ANDREAS KYNG** er nu ansat på sit tidligere praktiksted i det nordjyske.

*hbn*

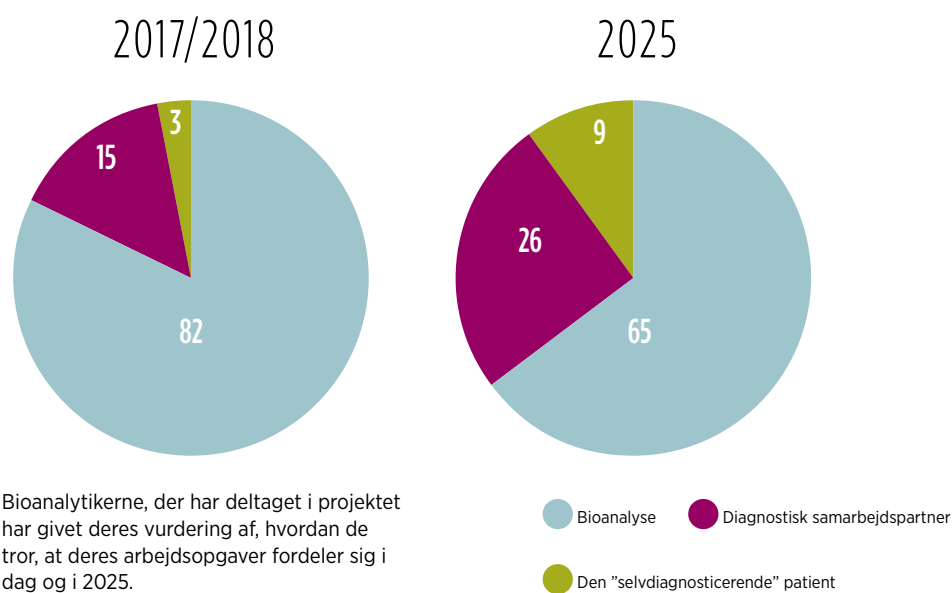


Der kan især udtrages én skarp pointe af den seneste kortlægning af faggruppens kompetencer, værdier og udviklingspotentiale: Bioanalytikere føler sig på ingen måde fremmede over for fremtidens mangfoldige udfordringer i sundhedsvæsenet. De rykker gerne, men insisterer på at have deres kernefaglighed med hele vejen

# Bioanalytikerne møfler sig ind

## HVORDAN FORDELER BIOANALYTIKERNES OPGAVER SIG - I DAG OG I 2025?

FORDEL 100 POINT



”Hvem er vi?”. ”Hvor er vi på vej hen?”. ”Hvad kan vi bruges til i 2025?”

Det seneste års tid har bioanalytikere over hele landet været optaget af at diskutere disse tre – og en del flere – eksistentielle spørgsmål for faggruppen og faget. De har med entusiasme tilmeldt sig fokusgrupper. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, underviserne, de studerende og lederne har haft temaet på dagsordenen ved forskellige arrangementer i dbio-regi. Foreningens faglige udviklingsgrupper har endevendt muligheder og trusler fra hver sit perspektiv.

På kongressen i november bliver det foreløbige resultat af undersøgelsen fremlagt og vil fungere som oplæg for, at de delegerede kan fortsætte debatten. Planen er, at kongressen vil fremsætte et katalog med nogle nedslag, pejlemærker og ”udsigtspunkter”, som hovedbestyrelsen arbejder videre med.

dbio's professionsidentitetsprojekt – som processen blev døbt forud for den første rap-

port, der blev offentliggjort i sin version 0.1 i 2009 – trængte til at blive opdateret. Udviklingen har taget fart; fuldautomatisering, effektiviseringer og nye jobmuligheder i andre sektorer kræver, at bioanalytikere fremover forstår at oversætte deres kernefaglighed til de stadig forandrende vilkår. Ikke mindst, at de forstår at tage rollen som Diagnostisk Samarbejdspartner på sig; det var et nydefineret begreb, der udsprang af det første professionsidentitetsprojekt. Og selvom det dengang blev modtaget med en del skepsis blandt store dele af faggruppen – de, der hængede om bioanalysen som selve deres faglige omdrejningspunkt – så er kommunikation, samarbejde og tværfaglighed efterhånden blevet en stadig større del af mange bioanalytikers hverdag.

På kongressen i 2015 var der hele tre forslag, som på forskellig måde handlede om, hvad bioanalytikere skal beskæftige sig med i de kommende årtier. Det udmundede i et samlet forslag om at udarbejde en strategi for bioanalyti-



---

**ER DER SKET EN UDVIKLING I  
BIOANALYTIKERNES PROFESSIONS-  
IDENTITET? BESKRIV MED 5 ORD**



I 2018 blev 1700 bioanalytikere bedt om at beskrive deres profession med fem ord. Det samme gjorde bioanalytikerne i 2008. Mange af ordene er de samme, men fællesskabsfølelse er ikke længere med.

keres fremtidige opgavevaretagelse. Fagligt Udvalg designede derefter et undersøgelseskresforløb, hvor der netop blev lagt vægt på den bredest mulige medlemsinddragelse.

Til gengæld er der ikke lagt op til, at version 0.2 bliver hverken en gps eller en vejviser. Fremtiden stritter i alle retninger og er pivåben for nyfortolkninger af bioanalytikerfaget. Bioanalytikere vil altid være i beta, i bevægelse, er en hovedkonklusion. Det handler derfor først og fremmest om at byde ind og byde sig til. Og måske have en stærkere bevidsthed om, at i fremtidens sundhedsvæsen skal Patienten – og i stigende grad den selvhjulpne patient – vitterlig være i centrum. Den erkendelse kan læses ud af nogle af de mange input i projektet.

Som en deltager i et fokusgruppeinterview konstaterede: "Jeg er ikke bange for, at vores fag ikke kan overleve. Vi skal nok få møflet os ind. Vi vil gerne gøre noget for nogen." □ *hbn*

## Personlig diagnostik øger behovet for bioanalytikere

Personlig medicin spås en stor fremtid, som både vil indebære behov for flere bioanalytikere og nye kompetencer. Som koncernchef Ida Sofie Jensen i juli 2018 konstaterede i en kronik i Jyllands-Posten om præcisionsmedicinens rolle i det danske sundhedsvæsen: "Det vil også være nødvendigt at ansætte flere bioanalytikere og laboratoriespecialister, som kan stå for processen med at behandle og analysere prøveresultaterne, ligesom det vil forudsætte efter- og videreuddannelse af sundhedspersonalet".

Mange bioanalytikere arbejder allerede med personlig diagnostik. Dvs. at man fx med genetisk information kan tilpasse behandlingen til den enkelte patient. Og Danske Bioanalytikere har været med fra starten i det arbejde, som i december 2016 udmundede i en National Strategi for Personlig Medicin 2017-2020. dbio sad med i den referencegruppe, som Sundheds- og Ældreministeriet nedsatte i begyndelsen af 2016.

I maj 2018 blev det Nationale Genomcenter politisk vedtaget efter en del polemik om bl.a. sikkerheden for det DNA, som danskerne donerer til centret. Centret skal bl.a. sikre, at den nationale strategi for personlig medicin føres ud i livet.

I dag er bioanalytikerfagligheden repræsenteret i arbejdsgruppen om uddannelse og kompetenceudvikling. dbio har en repræsentant i gruppen samt en suppleantplads i Infrastruktur og forskningsudvalget under det Nationale Genomcenter.

Personlig diagnostik var også emnet for Danske Bioanalytikers Fagligt Forum i 2017.

*jkr*

Det var en yderst kvalificeret bioanalytiker, der var kvik på twitter-tasterne, da en DR-vært i Aftenshowet havde fumlet rundt med en misbrugs-test. Hans Henrik Jeppesen blev efterfølgende brugt som ekspertkilde i flere medier, og DR endte med at måtte undskylde for det pinagtige indslag.

## ”Jeg har det nok med at blande mig, når jeg mener, at jeg ved noget ...”

Det var en vis tumult i twitter-sfæren, der først fangede hans opmærksomhed. Hans Henrik Jeppesen noterede sig, at debatten på det sociale medie handlede om misbrugs-tests; misbrug af misbrugs-tests, kunne han hurtigt konstatere. Og da det er noget, han ved en del om, skyndte han sig at streame den udgave af DR's Aftenshowet, som var centrum for balladen. Den aarhusianske bioanalytiker, der således havde fuld kontrol over kør- og stopknappen, kiggede rigtig godt efter. Og blev så både fagligt fortørnet og personligt ret forarget.

Det var mildt sagt heller ikke tænkt særligt godt igennem, da vært Mark Stokholm på DR's aften-talkshow den 4. maj 2017 præsenterede sin gæst Thomas Banke for et ydmygende ultimatum; accepterer du at tage denne urin-test, så vi kan dokumentere for seerne, om det er korrekt, hvad du fortæller i din nye biografi; at du har lagt et årelangt misbrug af morfin bag dig?

### Klunnet prøvehåndtering

Den forhenværende borgmester i Fredericia indvilgede, men følte sig formentlig endnu mere paf end en stor del af de licensbetalere, der følte ubehag ved at blive indbudt til at overvære Bankes nervepirrende frikendelse/domsfældelse for

åben skærm. I prime time. Mellem musikalsk underholdning og mad-indslag.

”Der var først og fremmest tale om en meget klunnet prøvehåndtering; det var tydeligt på nærbillederne, at kun en enkelt af testens fem urinstitix havde været i berøring med urin. Desuden angav stregerne i aflæsningsfeltet, at prøven ikke var positiv, hvad der fik DR-værten til at erklære, at resultatet var negativt. Det var bare lodret forkert; testen var ugyldig, hvad man også kunne se i *close up*,” forklarer Hans Henrik Jeppesen, der blandt andet har sin viden om håndkøbs-tests fra misbrugslaboratoriet på Regionshospital Nordjylland i Hjørring. Her har han tidligere været i klinisk uddannelse, skrevet sin bachelor og været ansat i en forsknings- og udviklingsstilling.

I dag er han adjunkt på Erhvervsakademiet Aarhus på Kompetencecentret for it- og softwareudvikling. Trods sin akademiske videreuddannelse er han stadig medlem af dbio og sidder i øvrigt med i bestyrelsen for Laboratoriemedicinsk Selskab for Bioanalytikere, LSB.

### Live on air

Da han i 2017 kastede sig ind i kampen for ordentlig omgang med håndkøbs-tests, deres anvendelse og pålidelighed, var han netop i gang





**Jeg agerede lige der bare ud fra en hel kølig bioanalytikerfaglighed**  
Hans Henrik Jeppesen

med at skrive speciale på sit studie i Klinisk Videnskab og Teknologi på Aalborg Universitet. "Vores eget fag mangler jo stadig en kandidat i bioanalyse", som han – i parentes – bemærker.

Han besluttede sig lynhurtigt for at sende et tweet til Mark Stokholms personlige twitter-konto; der var ingen grund til at kompromittere den kendte tv-vært i den brede offentlighed. Det handlede alene om at få rettet en fejl, sådan fra fagperson til journalist.

"Jeg agerede lige der bare ud fra en hel kølig bioanalytikerfaglighed på prøvekvaliteten. Men jeg var også ret paf over den mildest talt manglende etik, men der var det mere den private Hans Henrik, der var på banen; hvad nu hvis prøvesvaret havde været positivt? Det kunne jo også være en fejl. Havde de på Aftenshowet tænkt på, hvad de så skulle stille op? Men jeg fik ingen respons tilbage. Så sendte jeg en offentlig besked ud på twitter", siger han. Den blev ikke den eneste.

På radiokanalen 24syv opsnappede en journalist hans melding og gik videre med sagen: en DR-chef indvilgede i at stille op til live-interview i radioprogrammet AK24syv, men sprang fra. Fra DR lød det i lang tid, "at der ikke var mere at tilføje sagen". I mellemtiden var Hans Henrik Jeppesen blevet inviteret til at blive interviewet over telefonen på programmet. Og han fik god taletid. 10 minutter til at folde hele problematikken ud. Kort forinden havde han diskuteret med en journalist fra dbio, hvordan det var bedst at gribe emnet an *on air*.

**De svage mangler en stemme**

Derefter røg historien med Jeppesen som ekspertkilden videre til Ritzau. Og sagen blev desuden med samme vinkel bragt på TV2 .dk og DR online. I BT, Jyllands-Posten, Fyens Stiftstidende, MetroXpress og Avisen.dk. DR's Deadline tog den

op. Og fagbladet Journalisten bragte en online-artikel om det paradoks, at Aftenshowet havde forlangt klar besked fra en borgmester, hvis politiske karriere allerede lå i ruiner. Men nægtede selv at udtale sig om egne fejl og manglende etiske jugement. Også her blandede bioanalytikeren sig i kommentarfeltet.

"Journalisterne var naturligt nok mest optaget af det presseetiske i sagen. Så jeg syntes, at det var på sin plads, også at gøre opmærksom på de personer, der bliver udsat for denne type tvivlsomme håndkøbs-tests. Som altså ofte blive håndteret af ukyndige, og hvis resultater af samme grund kan blive fejlbehæftede og misfortolket. Det gælder ikke mindst de psykiatriske patienter og andre ikke særligt ressourcerstærke, for hvem et fejlbehæftet analysesvar kan have store konsekvenser i forhold til deres behandling i systemet. De mangler en stemme," siger Hans Henrik Jeppesen.

På misbrugslaboratoriet i Hjørring lavede han netop en del af sin kandidat i dette emne.

**"et voldsomt våben, men ..."**

Hans Henrik Jeppesen har faktisk også tidligere budt sig til overfor medierne med sin specialviden. Forud for VM i fodbold i Brasilien i 2014 læste han en optaksartikel på DR's hjemmeside om udbredelsen af rygekocain, også kaldet crack, i det sydamerikanske land. Og så, at skribenten havde fået blandet begreberne sammen. Han tog kontakt, endte i tv-fotografens adressekartotek og blev senere kontaktet igen for en længere faglig briefing. Han var også behjælpelig med at sætte tv-holdet i forbindelse med relevante professorer på feltet.

"Ja! Jeg er nok typen, der har det med at blande sig, når jeg mener at vide noget. Men i tilfældet med Aftenshowet gjorde jeg sådan set ikke noget, enhver anden bioanalytiker ikke også kunne have gjort; det er jo første års pensum, hvordan man udfører omhyggelig prøvehåndtering. Det, der måske gør en forskel er, at jeg er klar over, at man skal reagere hurtigt overfor medierne. Det gør man bl.a. på twitter, som er et medie, der følges af rigtig mange journalister; de overvåger jo hinandens historier på den måde. Og så skal man i øvrigt være villig til at tage de slag, man risikerer at få, når man blander sig. Men ved man, at ens faglige argumenter er i orden, så synes jeg, at man skal melde sig i debatten", lyder opfordringen til kollegerne.

Tre dage efter indslaget i Aftenshowet beklagede redaktionschef på DR Aktuelt, Ann Lykke Davidsen, i TV2's mediemagasin Presselogen brugen af den spontane og utroværdige narkotest. "Det er et voldsomt våben", indrømmede hun. Dog ikke uden også at insistere på, at interviewet først og fremmest handlede om Thomas Bankes troværdighed. □ *hbn*

Den pludselige narkotest på direkte tv var ikke aftalt på forhånd, da den tidligere narkoman og borgmester i Fredericia, Thomas Banke, var inde for at tale om sin nye bog 'Borgmester på stoffer - Mine fire år i narkohelvede'. Fem dage senere måtte DR undskylde over for Banke, efter at Hans Henrik Jeppesen havde påvist, at testen blev udført forkert.





”  
... disse kompetencer kræver meget tid, både af de studerende og af den kliniske undervisning.

Ketty Bruun

## Fagligheden udfordres

Da de nye bioanalytikerstuderende startede den 1. september 2016, var det med en ny bekendtgørelse for uddannelsen. Ikke blot havde den skiftet navn til professionsbachelor i bioanalytisk diagnostik, og moduler var afløst af længere semestre. Der var også nye krav om et stærkt øget fokus på tværfaglig undervisning og generiske kompetencer. Bioanalytikerunderviserne fik travlt med at ændre deres undervisning.

Uddannelsesansvarlig bioanalytikerunderviser Ketty Bruun, fra Blodbank og Immunologi, ved Aarhus Universitetshospital mener, at den nyeste bekendtgørelse er vigtig for udviklingen af de sundhedsprofessionelle bacheloruddannelser, men at der også er grund til at reflektere over mulige konsekvenser.

”Vi skal rette langt større fokus på de generiske kompetencer som tværprofessionalitet, patient/borger sundhedspædagogik, kommunikation, sundhedspsykologi, etik og innovation end tidligere. De studerende skal forberedes på fremtidens sundhedsvæsen. At udvikle disse kompetencer kræver meget tid, både af de studerende og af den kliniske undervisning. Jeg synes, at det kan være vanskeligt at få prioriteret den monofaglige viden og kompetencer, når de studerende også skal arbejde med mange generiske opgaver og refleksioner. Vi i klinikken skal finde balancen mellem de to, ellers frygter jeg, at vores faglighed kommer lidt i baggrunden”. □

jkr

### Underviserdage

2016 Den nye uddannelse

2017 Tværprofessionelt samarbejde

2018 Læringsmiljø og etik på arbejdspladsen

## Strategi for én fælles uddannelse

### Indsatsområderne

- Revidering af studieordninger
- Dimensionering
- Tværfaglig uddannelse
- Kliniske uddannelsespladser
- Toningsmuligheder i uddannelsen.

Fra 2014 er det de fem regionsformænd i dbio, som repræsenterer foreningen og arbejdsmarkedet på de fem bioanalytikeruddannelser. Det har Hovedbestyrelsen besluttet. Med uddannelsesreformen i 2016 reguleres bioanalytikeruddannelsen ikke længere via en fælles studieordning, men via 5 studieordninger. dbio's repræsentanter i uddannelsen skal derfor i højere grad kunne koordinere deres indsats for at fastholde, at der fortsat er tale om EN bioanalytikeruddannelse.

Det vil sikre et fleksibelt arbejdsmarked.

En bioanalytiker, som fx er uddannet i Aarhus, skal således fortsat kunne bestride bioanalytikerjobs i hele landet. Regionsformændene har et nært kendskab til det lokale arbejdsmarked for bioanalytikere, men har savnet en national strategi for deres arbejde. dbio's hovedbestyrelse vedtog i august 2018 en strategi for arbejdet, som dbio's uddannelsesforum og Fagligt Udvalg har bidraget til. □

jkr

### dbio i uddannelsesudvalg på professionshøjskolerne



dbio-NORD- OG MIDTJYLLAND:  
Regionsformænd Merete Kjeldgaard og Karin Westergaard, VIA i Århus.



dbio-SYDDANMARK:  
Regionsformand Hanne Nielsen  
Bonde UC-syd i Esbjerg og UC-Lillebælt i Odense.



dbio-SJÆLLAND:  
Regionsformand Anja Lykke  
Aakeson, formand for udvalget på Absalon.



dbio-HOVEDSTADEN:  
Regionsformand Lotte  
Christensen, Københavns  
Professionshøjskole.



Hvilken (hoved)rolle skal dbio's tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter spille fremover? Efter et kæmpe analysearbejde ligger der nu en profil på "fremtidens repræsentant". Ideal-udgaven ...

# Agenter for fællesskab og samarbejde

Overordnede **kompetencer**, som alle repræsentanter bør have eller udvikle, er:

- relationelle kompetencer
- strategiske kompetencer
- kommunikative kompetencer
- repræsentantfaglige kompetencer
- forhandlingskompetencer.

**D**e skal både kunne låne en empatisk skulder i en overspændt situation og kende paragrafferne omkring sygefravær, overtid og afskedigelse. Og så skal de kunne gøre faget og faggruppen synlig og slagkraftig på arbejdspladsen. Såvel i fredstid som når der er fusioner og nedskæringer på dagsordenen. Repræsentanterne.

De er dbio's stærkeste kort i forhold til at sikre sunde og udviklende arbejdsforhold, og nu skal de klædes bedre på til opgaven. Opgaverne! For det er netop ikke så lidt, der er at tage sig af for tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på det moderne arbejdsmarked. Det er baggrunden for, at dbio siden 2014 har arbejdet intenst på at afdække og analysere sig frem til, hvordan dbio skaber den bedst mulige uddannelse for foreningens og fagets agenter ude på arbejdspladserne.

Afsættet var et oplæg og en workshop på kongressen i 2015, som netop havde titel og tema om "Fremtidens repræsentant". Hovedbestyrelsen har siden søsat en grundig proces med medlemsinddragelse på alle leder og kanter. Der har været afholdt fokusgruppeinterviews og udsendt

spørgeskemaer. Holdt flere oplæg og afholdt flere workshops. Forventninger, krav, opgaver og roller er blevet diskuteret blandt repræsentanterne, blandt lederne og blandt underviserne.

## Kortlagt kompetencer

Der er nu blevet præsenteret en såkaldt kompetenceprofil – en opstilling af de egenskaber, medfødte eller tillærte, en repræsentant gerne bør besidde. Listen er lang, men er ikke en tjekliste; den skal snarere opfattes som et menukort, der kan inspirere og motivere til udvikling for den enkelte, der arbejder på sine kollegers mandat.

En vigtig pointe er, at den fællesmængde af egenskaber, kompetencer og opgaver, som alle type repræsentanter deler, er voksende. Derfor ligger det også lige for, at se på, hvordan dbio kan tilrettelægge den organisatoriske uddannelse, således at synergierne mellem de forskellige typer af repræsentanter understøttes endnu bedre i fremtiden. dbio vil i 2019 arbejde med en revision af den organisatoriske uddannelse. ▣

hbn

Først var der én kommune, så to - så lige otte på en gang - og senest endnu en, måske tre; alle har fået knyttet bioanalytikere til de sygeplejefaglige akutteam - i første omgang på forsøgsbasis.

Men nu er de første permanente aftaler på plads.

### ”Borgernær bioanalytiker”

PÅ KL'S

SUNDHEDSKONFERENCE OG FOLKEMØDET

dbio har langt fra opgivet også at få KL-politikere og centrale embedsfolk i tale om værdien af at få styr på kvaliteten af det laboratoriearbejde, der foregår i deres del af ”det nære, sammenhængende sundhedsvæsen”. Alle tre år i kongresperioden har dbio haft en stand på KL's årlige sundhedskonference.

dbio arrangerede desuden en session om de positive erfaringer fra ordningen i Holstebro og Struer på Folkemødet på Bornholm i 2018.

# POCT-kvalitet - drypvist

Mens det har været op ad bakke for dbio at få Kommunernes Landsforening, KL, i dialog om kvalitetssikring af analysearbejdet i de kommunale akutteam, er det flere steder lykkedes lokalt at overbevise kommunerne, en ad gangen. Med Holstebro som den første og nu også evaluerede prototype på et velfungerende samarbejde mellem bioanalytikere og plejepersonale.

Kvalitetssikring af udstyr til kommunale POCT-analyser har siden foråret 2017 været et krav fra Sundhedsstyrelsen. Det var ikke mindst dbio, der i høringsprocessen foreslog, at kommunerne burde omfattes af de samme krav, som gælder for laboratoriearbejdet i almen praksis. Den model var ikke umiddelbar mulig, så dbio argumenterede for, at opgaven varetages af autoriserede bioanalytikere. Sundhedsstyrelsen har imidlertid valgt at lade det være op til de enkelte kommuner, hvordan de helt konkret indretter sig.

### Bioanalytiker med i akutteam

Allerede i november 2015 var dbio-Midtjylland imidlertid gået i aktion; bevæbnet med en ekstern konsulentrapport, som dbio netop havde fået udarbejdet om værdien af en borgernær laboratorie-indsats, var formand og næstformand ude i et lobby-fremstød over for borgmesteren i Holstebro; om kommunen ville stille sig til rådighed som modelkommune?

Samarbejdet kom i stand i maj 2017 med bioanalytiker Ulla Saaby Steffensen fra Klinisk Biokemisk Afdeling, Hospitalsenheden Vest, som den centrale drivkraft. dbio's hovedbestyrelse bevilgede 75.000 kr. til medfinansiering af et et-årigt pilotprojekt, og ordningen med en frikøbt hospitalsansat bioanalytiker én dag om ugen blev kort efter premieren udvidet til også at omfatte Struers akutteam. De gode erfaringer og en positiv projektevaluering fra afdelingen for ”Kvalitet og Udvikling”, Hospitalsenheden Vest i Region Midtjylland, har medvirket til, at der i august blev underskrevet to permanente samarbejdsaftaler, hvorunder Holstebro og Struer fremover selv afholder udgiften til bioanalytikeren.

### - og i tværfagligt projekt

Sideløbende blev der i 2017 igangsat en noget anderledes konstruktion i otte kommuner i Nordsjælland; her er bioanalytikeren en del af et større sundhedsfagligt team under overskriften Projekt Tværsektoriel Stuegang og tager to dage om ugen ud til de kommunale døgnpladser i Allerød, Fredensborg, Frederikssund, Halsnæs, Helsingør, Hillerød og Hørsholm for ligesom i Holstebro og Struer at undervise personalet og monitorere udstyr. Det tre-årige projekt i Nordsjælland er finansieret af Sundhedsstyrelsen og har som mål at undersøge, om den



Dorte Klarskov Bakke oplærer SOSU-assistent Nina Lambert Nielsen i POCT-analyser i Projekt Tværsektoriel Stuegang i Nordsjælland.



Akutsygeplejerske Tina Spicker Brødbæk tjekker Jørn Niensens CRP, og Ulla Saaby Steffensen følger med. Projektet i Holstebro og Struer blev i september 2018 gjort permanent.

samlede indsats kan reducere antallet af genindlæggelser for patientgruppen 65+.

DEKS – Dansk Institut for Ekstern Kvalitets sikring af Laboratorier i Sundhedssektoren – har desuden indgået en aftale med ti enheder i Region Nordjylland om tilsyn med deres patientnære udstyr.

I Silkeborg Kommune, også i Region Midtjylland, har en anden engageret bioanalytiker fra afdelingen Blodprøver og Biokemi på Hospitalsenhed Midt i flere år arbejdet for at få en kommunal bioanalytikerordning op at stå. Eva Skødt Nielsen er til daglig POCT-områdeansvarlig bioanalytiker og nu projektleder på et projekt, som gik i gang i foråret 2018, og hvor det udgående arbejde varetages af en kollega.

Forud for igangsættelsen ligger bl.a. et bachelorprojekt, der har indsamlet viden om omfanget og kvalitetssikringen af analyser i kommunerne i Region Midtjylland. Det var klinisk bioanalytikerunderviser Jette Kofod-Nielsen, der så behovet for at få kortlagt området, og daværende bioanalytikerstuderende Sofie Lundt og Louise Lund Madsen, der gjorde arbejdet med at indkredse den kommunale praksis i regionen.

#### dbio støtter med penge

Ligesom i Holstebro og Struer er der også i Silkeborg tale om en frikøbt bioanalytiker én dag om ugen og en projektramme på et år. Der arbejdes pt på at overbevise også Viborg og Ski-

ve kommuner om at komme med på vognen. Her har dbio bidraget til finansieringen med 100.000 kr.

Midlerne kommer fra en pulje, som de delegerede vedtog at oprette på dbio's kongres i 2015 – netop for at kunne støtte regionale udviklingsprojekter med et nationalt perspektiv. Puljens samlede sum er på 250.000 kr. og kommer fra Garantifonden, dbio's "Strejkekasse".

I december 2017 afholdt dbio det første netværksmøde for de stadigt flere bioanalytikere, der bliver tilknyttet det kommunale område. Her deltog også Birgitte Lüttge, afdelingsledende bioanalytiker på Klinisk Biokemisk Afdeling på Aalborg Universitetshospital, der er tovholder på projektet "Laboratoriet i lommen". Det er også en model for "borgernær bioanalytiker" – et mobilt tilbud om akut blodprøvetagning hos sårbare patienter i eget hjem. Der er tale om et samarbejde mellem almen praksis, Aalborg kommune og hendes egen afdeling, og projektet er finansieret med en mio. kr., som Lüttge fik tildelt fra den OK-pulje til Udvikling og forskning, som blev udlovet i 2015.

Lidt uden for det egentlige projekt-design er hun og hendes udkørende kolleger lige så gelinde - og efter aftale med den ledende sygeplejerske for Aalborg kommunes akuttilbud - begyndt også at servicere deres POCT-udstyr.

Vi bioanalytikere er vel de nærmeste til det, lyder den nordjyske logik. ■ *hbn*

## Nationalt center for POCT har stadig mellemlange udsigter

Der er blevet presset, hvor presses kan, men målet er endnu ikke helt inden for synsvidde. På kongressen i 2015 var der enstemmighed om at arbejde for at få oprettet et nationalt center, der overordnet kan sikre en ensartet, høj kvalitet vedrørende indkøb, oplæring og service- ring af det analyseudstyr, der benyttes udenfor sygehuslaboratorierne.

dbio har løbende analyseret mulighederne for at skabe alliancer, og selvom ingen rigtigt har bidt til bolle på dbio's model, er der sket små gennembrud. Bl.a. blev dbio inviteret med i Det Risikobaserede Tilsyn, som er et udvalg under Styrelsen for Patientsikkerhed og nedsat i forbindelse med indførelsen af de "otte nationale mål" for sundhedspolitik styresystem, der har afløst Den Danske Kvalitetsmodel.

dbio har desuden selv efter en del pressen på fået en repræsentant med i Udvalget for Medicinsk Udstyr under Lægemedelstyrelsen.

I begge tilfælde er der tale om Gitte Henriksen, uddannet bioanalytiker og institutleder for DEKS, Dansk Institut for Ekstern Kvalitets sikring af Laboratorier i Sundhedssektoren. Samlet set supplerer de to udvalgs opgavefordeling og fokus hinanden i forhold til at dække både indkøb, brug og kvalitetssikring af POCT-området.

Seneste tilbagemelding fra Sundhedsstyrelsen i august 2018 er, at man efter planen vil gå i gang med at definere "målepunkter" for det parakliniske område – som patientnært udstyr hører ind under - i løbet af 2019. De lover, at de vil inddrage dbio i arbejdet fra starten. Og kvitterer i en mail i øvrigt for, at foreningen har taget initiativ til at sætte emnet på dagsordenen.

12 raske, frivillige forsøgsdeltagere fra Klinisk Biokemisk Afdeling på Rigshospitalet får målt graden af repetitive bevægelser og akavede arbejdsstillinger.



I slutningen af september fik 12 bioanalytikere påsat måleapparater, før de går i gang med at tage blodprøver på patienter. Apparaterne måler bevægelser og muskelbelastning. Resultaterne forventes i starten af 2019.

## Omsider: Bioanalytikeres arbejdsbelastning bliver nu kortlagt

Sammen med to tilsvarende grupper af elektrikere og frisører bliver et dusin bioanalytikere hen over efteråret genstand for målinger af, hvordan det belaster bevægeapparatet hos raske og funktionsdygtige at foretage mange ensidigt, gentagne bevægelser samt udføre arbejdsfunktioner, der kræver akavede hånd- og armstillinger.

Forskningsprojektet er designet og udføres af Arbejds- og Miljømedicinsk Afdeling på Bispebjerg Hospital, og bioanalytikernes deltagelse er kommet i stand på baggrund af en kontakt med arbejdsmedicinerne, som daterer sig tilbage til oktober 2014.

I dbio var man også dengang frustreret over, at medlemmernes anmeldte gener efter repe-

titivt arbejde ikke kunne anerkendes til erstatning. Arbejdet betragtes nemlig ikke som "kraftfuldt", som er et af de tre kriterier, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring – tidligere Arbejdsskadesstyrelsen - lægger til grund for sin sagsbehandling. dbio ville gerne skaffe dokumentation for, at gentagne præcisionsbevægelser og uhensigtsmæssige arbejdsstillinger også kan give alvorlige skader. Ud over et møde, hvor arbejdsmedicinerne opfordrede til, at dbio samlede den litteratur, der allerede eksisterede på området, havde de ikke dengang ressourcer til at igangsætte en egentlig undersøgelse. Det fik de i år og henvendte sig nu selv til dbio for at få en gruppe af bioanalytikere med i de to aktuelle undersøgelser.

## Hård nød: Svært at skabe klarhed over skadeseffekt

19 % af dbio's medlemmer rapporterer om gener ved hyppig håndafspritning; trods flere kontakter er det endnu ikke lykkedes at skabe alliancer, der vil hjælpe med at undersøge feltet.

I en medlemsundersøgelse, dbio gennemførte i 2014, oplyste 19 procent af deltagerne, at de oplevede hudgener i forbindelse med brug af håndsprit i deres arbejde. Undersøgelsen viste også, at 94 procent af deltagerne bruger håndsprit dagligt. Sammen med jævnlige meldinger om samme type gener fra afdelingerne, besluttede dbio derfor i denne kongresperiode at forsøge at skabe klarhed over problemets omfang, årsag og karakter.

Det seneste årtis store fokus på hospitalsinfektioner har ført til en indskærpelse af håndhygiejnen på de danske hospitaler. I stedet for egentlig håndvask, som betragtes som den mest markante udløser af kontakteksem, er den gyldne regel nu, at personalet skal afsprit-

te hænder efter hver eneste patientkontakt eller kontakt med inventar eller udstyr, der kan overføre smitte. I minimum 30 sekunder pr. gang.

Det har imidlertid ikke været nogen let opgave at få afdækket, om den massive eksposering bør vække bekymring. Møder med hygiejnesygeplejersker og toksikologer har udelukkende belyst, at emnet er meget komplekst. Henvendelser til centrale indkøbsenheder i regionerne eller lokale arbejdsmiljørepræsentanters forsøg på at skaffe dokumentation for eventuelle tilsætningsstoffer, der kunne være problematiske, har heller ikke ført entydige konklusioner med sig. Et samarbejde med Centralafdelingen for Infektionshygiejne, CEI, un-





Men evalueringerne af brugernes modtagelse af to meget forskellige modeller for borgernær bioanalytikerindsats hverken stiller eller besvarer **10.000 euro-spørgsmålet: Holder vi svingdørspatienterne ude af hospitalerne? Og så lidt alligevel ...**



**“Pilotafprøvning af Det Mobile Laboratorium. Evaluering af udviklingsfasen.”**

Udgivet af VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Martin Sandberg Buch, Betina Højgaard og Jakob Kjellberg. Februar 2018.



**“Diagnostisk indsats i det borgernære sundhedsvæsen. Evaluering af pilotprojekt.”**

Udgivet af konsulent for det tværsektorielle samarbejde, Lene W. Antonsen, Kvalitet & Udvikling, Hospitalsenheden Vest, Region Midtjylland. April 2018.

## Sådan sikrer bioanalytikerfaglighed i frontlinjen den diagnostiske kvalitet

De har været spændt ventet på i dbio og ude omkring, hvor engagerede bioanalytikere ser behovet for at rykke deres faglighed ud af sygehusene og tættere på borgerne; de to stykker dokumentation for, at dbio ikke er helt galt afmarcheret, når foreningen i flere år har dagsordensat den diagnostiske kvalitet i det borgernære sundhedsvæsen.

VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd udkom i februar 2018 med sin lange rapport om, hvordan det siden gik med Køge-”bussen”. Det Mobile Laboratorium – der i starten havde prefikset ”-Sygehus” vedhæftet – og som kørte sin jomfrutur i efter sommeren 2016. En fremskudt triage-enhed, bemanded fra 8-16 på alle hverdage med en bioanalytiker/chauffør fra Klinisk Biokemisk Afdeling på Køge Sygehus og en sygeplejerske fra det kommunale akutteam. I stadig kontakt med borgerens egen, rekvirerende læge pr. telefon eller computer, og opererende med et repertoire på ca. 50 analyser og funktionsmålinger. Svartid: Under en halv time.

Og så evalueringen af en helt anden konstruktion: Holstebro-protypen.

Her er formålet, at en hospitalsansat bioanalytiker, der er frikøbt én dag om ugen, løbende uddanner det kommunale plejepersonale i præanalytiske forhold og prøvehåndtering indenfor et langt mere beskedent analysespektrum: CRP, glucose-, INR- og hæmoglobinmåling m.m. Og samtidig holder et skarpt øje med, at det stedlige POCT-udstyr og utensilier overholder de standarder, som Sundhedsstyrelsen udsendte i foråret 2017.

Trods åbenbare forskelle er der flere fælles træk ved de to versioner af ”borgernær bioanalytiker”. Begge er igangsat og drevet frem af ildsjæle, ikke mindst bioanalytikere. I begge tilfælde fik man ganske hurtigt overbevist en nabokommune om at være med. Og i begge evalueringer er brugerne – henholdsvis Køges og Solrøds praktise-

rende læger og personalet og ledelserne på akutteamene i Holstebro og Struer – fulde af taknemmelige lovord.

Det har ikke været opdraget for de to projektevalueringer at vurdere, om der var en egentlig økonomisk gevinst i forhold til færre genindlæggelser af de dyre ”svingdørspatienter”. Det understreger forfatterne i de to rapporter. Alligevel står det der så småt - både på og mellem linjerne.

To af informanterne, praktiserende læger, udtaler om Køgebussen: ”I flere af de tilfælde, hvor jeg har brugt den, har det forhindret en indlæggelse (...)”

Og: ”Jeg er sikker på, at vi undgår nogle indlæggelser, samtidig med at vi behandler patienten bedst muligt i eget hjem. Jeg havde fx en svær lungebetændelse, som vi har behandlet uden indlæggelse.”

I evalueringen fra Hospitalsenheden Vest, står at læse, ”(...) Både kommunale ledere og den kommunale akutsygeplejerske peger på, at det er et begrænset antal genindlæggelser, de oplever hos de borgere, de har kontakt til.”

Holstebro og Struer kommuner har gjort pilotprojektet permanent ved selv fremover at finde pengene til den hospitalsansatte bioanalytiker. Og modellen er i gang med at blive kopieret andre steder.

Og selvom VIVE-rapporten konkluderer, at Det Mobile Laboratorium har en for lav kapacitetsudnyttelse og ikke på nuværende tidspunkt er en ”løsning, der er klar til at blive udbredt i et bredere perspektiv”, ja, så kører ”laboratoriets limousine” trods alt stadig rundt i det sjællandske efter den to-årige projektperiode, hvor Region Sjælland betalte en stor del af udgifterne. Ikke uden alvorlige finansieringsproblemer, ganske vist. Køge Kommune trak sig af budgethensyn pr. 30. juni i år. I Solrød og Roskilde kommuner, der sammen sikrede sig et økonomisk grundlag for at videreføre ordningen, er bussen på vejene året ud.

Den videre skæbne står p.t. hen i det ussive. VIVEs evaluering lægger op til, at forsøget forlænges med en fase 2, hvor det bør prioriteres at skaffe ”solid viden om effekterne (...) hvad angår forebyggelse af indlæggelser og patienternes forbrug af sundhedsydelse og omkostningseffektiviteten.”

Først og fremmest har Køge-modellen fungeret som en vision på fire hjul; et bevis for, at det er muligt at ommøblere på sundhedsvæsenet og gøre forestillingen om ”det nære, sammenhængende sundhedsvæsen” mere håndgribelig. □ *hbn*



FOTO: SINE FIC

### Bussen på roadtrip

dbio var med til at arrangere, at Det Mobile Laboratorium tog en lang omvej til Folkemødet på Bornholm i 2016 og aflagde som her et besøg på Christiansborg hos Sundheds- og Ældreudvalget i februar 2018.

### Spørgsmål:

*Jeg har været sygemeldt i nogle måneder og er nu blevet indkaldt til en sygefraværssamtale. Hvad betyder det, og kan jeg blive afskediget ved sådan en samtale?*

### Svar:

Det er helt almindeligt, at man som medarbejder indkaldes til en sygefraværssamtale inden for 4 uger efter første sygedag. Vi hører desværre i stigende grad om, at sygefraværssamtaler og tjenstlige samtaler blandes sammen, så dit spørgsmål er meget relevant.

#### Sygefraværssamtalen

Formålet med en sygefraværssamtale er, at du og din leder får talt om, hvad I hver især kan gøre for, at du kan vende tilbage til dit arbejde.

Du har som medarbejder ikke pligt til at oplyse, hvilken sygdom der ligger til grund for din sygemelding, men du har pligt til at oplyse den forventede varighed af sygdommen, samt om sygdommen giver anledning til eventuelle midlertidige eller varige skånehensyn på arbejdspladsen.

Alt efter hvad sygemeldingen skyldes, kan det være relevant, at du og din leder under sygefraværssamtalen sammen drøfter om:

- Du har mulighed for at vende gradvist tilbage
- Du har behov for eventuelle skånehensyn i forbindelse med din tilbagevenden til arbejdet
- Du kan have brug for ændrede arbejdsopgaver i en periode
- Du har brug for hvilepauser undervejs i dagen.

Ledelsen kan anmode dig om en mulighedserklæring, hvis der er tvivl om dine muligheder for at arbejde. Formålet med mulighedserklæringen er at afdække, hvad du kan på trods af din sygdom, og erklæringen har det klare formål at bidrage til, at du fastholdes på din arbejdsplads. Der er tre parter om at udfylde erklæringen – ledelsen, din læge og dig.

Husk at du har ret til at have din tillidsrepræsentant med til samtalen, hvilket vi stærkt anbefaler, at du har. Det kan være rart at have en bisidder med – én som kender formålet og forløbet for sygefraværssamtaler, og en du kan tale med efterfølgende om samtalen.

Der er notatpligt ved sygefraværssamtaler, så ledelsen skal efterfølgende udarbejde et referat, som skal sendes til dig og din bisidder samt underskrives af jer begge.

#### Kan jeg blive afskediget i forbindelse med en sygefraværssamtale?

Sygefraværssamtalen har det klare formål at få den sygemeldte medarbejder tilbage på arbejdspladsen – ikke at afskedige medarbejderen.

Langvarigt sygefravær kan i sidste ende være årsag til, at ledelsen indleder en afskedigelsesproces, men dette bør ske ved indkaldelse til en *tjenstlig samtale* og ikke i forbindelse med en sygefraværssamtale.

Vores erfaring er desværre, at der nogle gange sker en sammenblanding af sygefraværssamtalerne og de tjenstlige samtaler. Også derfor anbefaler vi, at du tager din tillidsrepræsentant med til samtalen, så han/hun kan hjælpe med at holde linjerne rene mellem de to forskellige samtaleyper.

En sygefraværssamtale har til formål at få dig tilbage på arbejdspladsen hurtigst muligt, hvorimod en tjenstlig samtale kan have det modsatte formål. ▣

HELENE HØJGAARD  
KONSULENT I DBIO



### DSCH indbyder alle til Science & Network Nyretransplantationer – State of the Art

**TIDSPUNKT:** 28. november, 2018

**STED:** Mærsk Tårnet, Nielsine Nielsen Auditoriet, Blegdamsvej 3B, 2200 København N.

**MODERATOR:** Professor Søren Schwartz Sørensen, overlæge, dr. med., Nefrologisk Klinik, Rigshospitalet

**TILMELDING:** Alle er velkomne. Tilmelding senest den 21. november 2018 til Ulla Evald, utev@tdcadsl.dk. Opgiv navn, e-mail og evt medlemskab af DSCH.

**INDMELDelse** i DSCH via [www.dschi.dk](http://www.dschi.dk), klik på Medlemskab/Indmeldelse.

#### PROGRAM:

**15.00 -15.15**  
Ankomst og mulighed for at få frugt og vand

**15.15 -16.00**  
Velkomst og "state of the art".  
Professor Søren Schwartz Sørensen, overlæge, dr.med. Nefrologisk Klinik, Rigshospitalet

- Årsager
- Donorproblematik
- Diagnostiske udfordringer
- Behandling
- Forløb/overlevelse.

**16.00 -16.30**  
Kirurgiske udfordringer.  
Overlæge Per Bagi, Urologisk klinik, Abdominalcentret, RH

**16.30 -17.00**  
Pause – netværk og sandwich

**17.00 -17.30**  
Transplantationsimmunologi.  
Overlæge Helle Bruunsgaard, dr.med, PhD, Immunologisk Afdeling, RH

**17.30 -17.5**  
Nyrebiopsier-Diagnostiske metoder.  
Overlæge Birgitte Grønkjær Toft, Patologifdelingen, Rigshospitalet

**17.55 -18.15**  
Nye trends.  
Professor Søren Schwartz Sørensen

## EntericBio realtime®

**Giver resultat direkte fra fæcesprøver  
på én og samme dag.**

- Ingen DNA ekstraktion
- Ingen manuelle pipetteringstrin
- Hurtigt svar indenfor 3 timer



### Patogene paneler for detektion af:

- **Salmonella**
- **STEC**
- **Shigella**
- **Campylobacter**
- **Cryptosporidium**
- **Giardia**
- **Yersinia**
- **Entamoeba**
- **Vibrio**

