

danske 03/14 bio analytikere

Bioanalytikere på plakaten

// side 8

Ekstraordinær kongres

// side 11

Krop, sjæl og latterliggørelse

// side 18



SIEMENS

© 2014 Siemens Healthcare Diagnostics Inc. | All rights reserved.

Skræddersyet automatisering

Siemens hjælper med at diagnosticere sygdomme og forbedrer produktiviteten ved at forene klinisk præcision med lean arbejdsprocesser.

www.siemens.dk/diagnostics

Vi tilbyder fleksibel og skalerbar automatisering til alle typer af laboratorier, uanset fysisk størrelse og antallet af rør som processeres.

Automatiseringsløsningen kan sammensættes med et uendeligt antal af ens eller forskellige moduler. Du undgår flaskehalse, optimerer dit workflow og balancen i systemet opretholdes.

Hvert rør transporteres i en individuel holder og bevæger sig således uafhængigt.

Optimal rutineanalyse 24-7-365

Siemens kan koble mange forskellige typer af analyseinstrumenter/discipliner til automatiseringsløsningen. **Kombineret med en rørpost-løsning giver dette total laboratorieautomatisering.**

Hvad mere? Vi tilbyder selvfølgelig undervisning, service og support, så alle er klædt på, og vi sikrer, at automatiseringen fungerer optimalt.

Læs mere på www.siemens.dk/diagnostics eller kontakt os på telefon 4477 4715.

Answers for life.



Krop, sjæl og latterliggørelse

Så er dbio's arbejdsmiljøundersøgelse færdig. Nu skal der oplyses, forebygges og indrapporteres.

// side 18

Bioanalytikere på plakaten

Læs mere om kampagne-år 2014

// side 08



- 06** Korte nyheder
- 08** "Jeg stikker ikke. Jeg tager blodprøver."
- 10** Norsk projekt skal skaffe data om effekt af diagnostisk dialog
- 11** Ekstraordinær kongres i dbio
- 12** **TEMA:** OK15-forberedelse. Reportage fra debatmøde i Valby Kulturhus.
- 18** Fokus på krop, sjæl og latterliggørelse. Rapport om arbejdsmiljø
- 20** Giv plads til forskelligheder. Om arbejdspladskultur efter LEAN-omlægning og fusion.
- 24** Nyt fra Hovedbestyrelsen
- 26** Her er dine nye kolleger. Fotos af dimittender fra de fem skoler.
- 28** Nekrolog
- 29** Spørg dbio
- 29** Boganmeldelse
- 30** Aktiviteter
- 31** Stillinger

Ekstraordinær kongres i dbio

8. maj

// side 11

OK15-optakt

Debat så hatten passer

Tillidsrepræsentanterne, der deltog i det regionale OK15-møde i Valby, blev opfordret at sænke paraderne for en stund og se om "måske"-kysen måtte passe.

// side 12

dbio NR. 3
28. februar 2014
udgiver
Danske Bioanalytikere
Skindergade 45-47
1159 København K.
Tlf.: 4422 3246
e-mail: bladet@dbio.dk

www.dbio.dk

REDAKTION
Jytte Kristensen,
ansvarshavende redaktør
tlf. 4422 3242

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

FORSIDE Sine Fiig

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

DESIGN, PRODUKTION OG TRYK
Datagraf Communications
Trykt på Miljøpapir

OPLAG 6.800
Udkommer 11 gange årligt

Tilsluttet Dansk Fagpresseforening og Fagpressens Medie Kontrol.

Artikler i "danske bioanalytikere" dækker ikke nødvendigvis redaktionen/ Danske Bioanalytikeres synspunkter. Eftertryk kun tilladt med kildeangivelse, dog ikke i erhvervsmæssig 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. 4 udkommer 28. marts
frist: 11. marts 2014
Nr. 5 udkommer 2. maj
frist: 10. april 2014
Nr. 6/7 udkommer 31. maj
frist: 12. maj 2014

ELGA

Banebrydende nyhed til laboratorier

Det modulopbyggede vandbehandlingsanlæg giver dig frihed til at vælge det vandsystem, der dækker netop dit laboratoriums behov.

Vil du være den første i Danmark til at prøve nyheden?

Kontakt ELGA specialisten Mette Linding Nielsen på tlf. 2628 3141 eller e-mail: MLN@kruger.dk

www.eshop.elgalabwater.dk

ELGA. Vores innovation.
Dit valg.

PURELAB®
Chorus



VEOLIA
WATER
Solutions & Technologies

”Udfordr dig selv og din faglighed – bliv bioanalytiker ved centrallaboratoriet i Grønland.

Centrallaboratoriet i Nuuk er et moderne laboratorium normeret til 15 bioanalytikere. Det er hos os, de biokemiske og immunologiske analyser i Grønland foregår. Vi er stolte over vores arbejde, vores niveau og den service vi tilbyder borgerne i Grønland. Så har du mod på et ophold i Grønland? – Så kontakt ledende bioanalytiker Inge-Lise Kleist på tlf. (+299) 34 46 21, eller på email: ilk@peqqik.gl.”

► **gjob.dk**

GRØNLAND – GIVER DIG EN OPLEVELSE FOR LIVET

Find dit næste job i Grønland på www.gjob.dk
Her kan du også læse mere om andres erfaringer med at arbejde i Grønland.



Det Grønlandske Sundhedsvæsen

➤ **Kommentér Bert Asbilds
leder på www.dbio.dk**



Forsigtige forårsfornemmelser

// **LEDER**

Jeg tillader mig at være optimistisk. Ikke som i jubel-, over- eller hysterisk optimistisk. Men når man har fulgt de overenskomster, der er forhandlet på plads, dels i industriens, såkaldte "minimallønsområde", og senest på HK's område, må jeg konstatere, at stemningen forud for OK-forhandlingerne på det offentlige område er lidt mere opløftende end forud for OK13.

På industriens område opnåede man en samlet ramme på ca. 5,5 procents lønstigning over de næste tre år. Nu venter vi spændt på, at der også kommer et rimeligt resultat på transportområdet, for det flugter som regel meget godt med lønstigningerne i det offentlige.

Nu skal industriens lokale tillidsfolk så hive resten hjem ude på arbejdspladserne, og de lønstigninger kommer også til at indgå i det statistiske materiale, som vil være med til at bestemme rammen for de offentlige forhandlinger i 2015.

Det er også vigtigt at notere sig, at de private arbejdsgivere også har imødekommet nogle "bløde" krav med hensyn til forældreorlov, efteruddannelse og pensionsindbetaling under barsel. Især det sidste er i tråd med vores ligestillingsdagsorden, og det kan være et positivt varsel om bedre tider for bløde krav.

Jeg ser det også – i udgangspunktet – som positivt, at der i denne omgang er lagt op til en tre-årig overenskomstperiode; det er ressourcekrævende at skulle køre det store OK-udtræk af garagen hvert andet år. Så hvis vi i Sundhedskartellet kan få et anstændigt resultat, så er jeg også med på, at vi først skal til forhandlingsbordet igen i 2018.

Jeg er naturligvis klar over, at hvis hjulene for alvor kommer i sving, kan vi opleve et lønmæssigt efterslæb. Det må vi så adressere ved næste forhandlinger. Det samme vil de private arbejdstagerorganisationer naturligvis også gøre

Jeg opfordrer til, at I læser reportagen fra et af debatmøderne i dbio's regioner, som bringes her i bladet. Der er masser af gode folk i dbio, der arbejder for, at I får et overenskomstresultat, der er retfærdigt og fremadsynet. Både for faggruppen og for sundhedssektoren.

Jeg tror på, at en ny tilgang og en ny dagsorden giver bedre forhandlinger.

BERT ASBILD

FORMAND FOR DANSKE BIOANALYTIKERE

FÅ STYR PÅ MRSA – ELLER BLIV FYRET!

I Storbritannien er det for første gang i fire år lykkedes at få antallet af de antibiotikaresistente MRSA-bakterier ned, så de nu kun bliver fundet i 15-20 procent af alle blodprøver. En lignende tendens ses i lande som Spanien, Kroatien og Ungarn, viser nye tal fra det europæiske netværk EARS-Net (European Antimicrobial Surveillance Network).

Det skriver Ingeniøren.

Det er en meget håndfast strategi, der har vendt udviklingen i Storbritannien; hospitalsdirektører er direkte blevet stillet en fyreseddel i udsigt, hvis de ikke fik nedbragt forekomsten af den farlige mikroorganisme med mindst en tredjedel.

I Danmark er MRSA-bakterierne imidlertid stadig i vækst, men vi har, sammenlignet med resten af Europa, meget få tilfælde. Hvor de i Storbritannien finder MRSA i 15-20 procent af alle blodprøver, findes de herhjemme kun i 1,8 procent af prøverne.

På danske hospitaler falder forekomsten af MRSA dog, og det hænger sammen med, at alle patienter skal svare på spørgsmål om MRSA forud for en indlæggelse. Dermed går en screening automatisk i gang, hvis patienter har været indlagt på udenlandske hospitaler, har MRSA i omgangskredsen eller arbejder med dyr i landbruget.

I det danske samfund som helhed er antallet af smittede personer med MRSA til gengæld fordoblet siden 2009. Det vurderes på baggrund af befolkningsundersøgelser, at mellem 5.000 og 10.000 danskere går rundt med resistente MRSA-bakterier. Kun 20 procent af dem er klar over, at de er smittebærere.



SMERTESTILLENDE MEDICIN SPREDER SMITTE

Det er velkendt, at et par tabletter med fx stoffet paracetamol kan hjælpe med at slå feberen ned ved influenza. Den positive effekt har imidlertid den bivirkning, at virusen får bedre vilkår for at sprede sig. En febertilstand fungerer nemlig som en slags antivirus, fordi mange vira har svært ved at replikere sig, når kropstemperaturen er højere end normalt.

Der er endog studier, som peger på, at nedsat feber forlænger sygdomsforløbet og dermed øger smittefaren, lyder det fra forskere fra det canadiske universitet McMaster University i Hamilton.

Her har et forskerhold vist, hvor meget en influenzaepidemi breder sig yderligere, hvis der bliver anvendt smertestillende medicin til at slå feberen ned. Alene i USA dør omkring 2.000 mennesker årligt, fordi de anvender smertestillende medicin mod influenza, lyder deres kalkulationer.

Beregningerne er udført på baggrund af et studie fra 1982, der viser, at fritter producerer mere influenzavirus, hvis de får piller mod feberen.

Sammenholder man disse data med oplysninger om, hvor mange der bruger smertestillende medicin mod influenza i USA, mener man at kunne påvise, at en almindelig vinterinfluenza smitter fem procent flere på grund af medicinen.

Andre forskere tager dog resultatet med et gran salt; det er ikke altid, at dyreforsøg kan overføres til mennesker.

DBIO FIK EKSTRA BIOANALYTIKERE MED I SPECIALEPLAN 2014

Seks bioanalytikere er blevet udpeget til at sidde med som specialerepræsentanter i arbejdsgrupper i forbindelse med Sundhedsstyrelsens Specialeplan 2014.

Sundhedsstyrelsen havde imidlertid i første omgang overset, at der også arbejder bioanalytikere inden for klinisk fysiologi og nuklearmedicin. Da Danske Bioanalytikere gjorde opmærksom på

svipseren, blev der også udpeget en specialerepræsentant for denne arbejdsgruppe.

Speciale	Navn	Titel	STED
Klinisk biokemi	Helle Hyldgaard Schmidt	Bioanalytikerunderviser	Aalborg Sygehus
Klinisk immunologi	Susan Mathiasen	Chefbioanalytiker	Rigshospitalet, blodbanken Klinisk Immunologisk Afdeling
Klinisk mikrobiologi	Susanne Pedersen	Ledende bioanalytiker	Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Herlev Hospital
Patologisk anatomi og cytologi	Anne Munch Jensen	Ledende bioanalytiker	Sydvestjysk Sygehus
Klinisk genetik	Marianne Käehne	Afdelingsbioanalytiker	Klinisk Genetisk Afdeling, Odense Universitetshospital
Klinisk fysiologi og nuklearmedicin	Linda Mona Kragh	Ledende bioanalytiker	Klinik for Klinisk Fysiologi, Nuklearmedicin og PET, Rigshospitalet



Alle danskere i alderen mellem 50 og 74 år får tilbuddet om undersøgelsen

FLERE BIOANALYTIKERE MED I SCREENINGSPROGRAM

Endnu flere bioanalytikere skal deltage i screening for tarmkræft end nævnt i sidste nummer af fagbladet. I Region Midtjylland skal ikke alene Patologisk Afdeling i Randers deltage. Det skal alle de patologiske institutter i Region Midtjylland, oplyser ledende bioanalytiker Gitte Møller fra Patologisk Afdeling i Holstebro.

Lørdag den 1. marts modtager de første danskere prøvesæt til det nye screeningsprogram. I næste uge begynder en række klinisk-biokemiske afdelinger rundt om i landet at analysere de indsendte fæcesprøver. Hvis der findes blod over en vis mængde, indkaldes personerne til koloskopier, hvorfra vævsprøver skal analyseres på patologiske institutter.

Alle danskere i alderen mellem 50 og 74 år får tilbuddet om undersøgelsen. I første omgang får de muligheden én gang inden for de næste fire år. Derefter kommer tilbuddet hvert andet år.

DEN GYLDNE REGEL ER BLEVET GUSTEN

At et forskningsresultat kan efterprøves af andre laboratorier, betragtes som den standard, al videnskabelighed bygger på. Men denne gyldne regel er tilsyneladende holdt op med at være gældende. I takt med at flere og flere forskere publicerer mere og mere for at få del i færre og færre økonomiske midler eller faste stillinger, er det langt fra al forskning, der tåler den form for granskning. Ofte kan et resultat ikke engang reproducere af det selvsamme forskerteam, som var ophavsmænd til det, skriver New York Times.

Da de helt store og umiddelbart målbare videnskabelige landvindinger er nået, må ambitiøse forskere lede efter de bittesmå marginaler, som deres kolleger endnu ikke har været opmærksomme på. Dér, hvor de kan skille sig ud. Disse resultater kan ofte udelukkende frembringes med særligt specialiserede teknikker og under helt særligt ideelle forhold. Alene dét betyder, at et forskerteam kan publicere et studie, som de får lov til at have i fred; andre laboratorier kan være ude af stand til at opstille et identisk forsøg, og resultatet bliver dermed ikke brugt til at føre forskningen videre i den rigtige retning. Men måske tværtimod i den forkerte.

Det er ikke spritny viden; også her i bladet har en erfaren bioanalytiker fra SUND på Københavns Universitet beklaget, at de ph.d.-studerende generelt er mere interesserede i at få noget på deres publikationsliste frem for at bidrage med valide, reproducerbare studier.

Allerede i 2005 beskrev "meta-forsker" Dr. John P.A. Ioannidis tilstanden i amerikansk forskning i et paper med titlen "Derfor er de fleste forskningsfund falske".

Han mener at have spottet årsagen: Hvis ét ud af fem laboratorier, der arbejder inden for samme felt, producerer et positivt resultat, er det mest sandsynligt, at netop dette resultat påkalder sig opmærksomhed og vil blive publiceret, de øvrige ignoreres, fordi de ikke bidrager med noget "nyt".

Samme år gennemgik Ioannidis et helt årtis højprofilerede forskningspublikationer – blandt andet om aspirins effekt på hjertesygdom og risikoen ved hormontilskud til ældre kvinder – og kunne påvise, at de resultater, der var blevet præsenteret som genembrud, siden var blevet betvivlet eller direkte tilbagevist af andre forskere.



Jeg stikker ikke. Jeg tager blodprøver.

"Jeg er så glad for, at kampagnens slogan, 'Brug os. Vi stikker ikke', skabte debat blandt deltagerne ved Fagligt Forum. Og jeg er sikker på, at det også vil sætte nogle spændende samtaler i gang ude på laboratorierne."

Sloganet er netop tænkt som en samtalestarter – med kolleger, patienter, beslutningstagere og moster Karen. Budskabet "Brug os" er primært henvendt til alle vore kolleger i sundhedsvæsenet – sygeplejersken, lægen, portøren, men også ledelsen og politikerne. Vi har en fælles sag: Patienten. Og det er for patientens skyld, at vi siger "Brug os".

Formålet med denne kampagne er netop, at vi bioanalytikere selv går forrest og byder ind med vores viden og kompetencer dér, hvor vi kan se et behov. Til gavn for patienten. Dér, hvor der er opgaver, som ikke løses endnu, fx kvalitetssikring af POCT-udstyr eller arbejdsgange, der kan organiseres bedre i forhold til at få patienten sikkert og hurtigt gennem sundhedsvæsenet. Det er ikke en kampagne, der skal skabe synlighed for synlighedens skyld.

"Vi stikker ikke" er jo dejligt flertydigt. Min første reaktion var: Jamen, det passer jo ikke. Det gør vi jo!
Og så kom alle tankerne: Hvis vi ikke stikker – hvad gør vi så?

- Vi stikker ikke – kun. Der er meget mere i vores fag.
- Vi stikker ikke – bare. Blodprøvetagning er meget mere end at stikke – det forudsætter en vigtig faglig viden.
- Vi stikker ikke – så andre behøver ikke at være bange for at tage en faglig dialog med os.

På den måde er sloganet en fantastisk samtalestarter. Det fik mig til at stoppe op – blive provokeret, undre mig og reflektere: Over alt det, jeg kan fortælle, når jeg skal vise, hvad mit fag kan og gør til gavn for patienterne. Jeg skal da helt sikkert bruge sloganet til at få den nye sundhedsminister Nick Hækkerup i tale.

Jeg stikker jo ikke mere – men jeg går gerne i dialog og siger "Brug os". ▣

Af Martina Jürs, næstformand i Danske Bioanalytikere

Tekst // Lisa Bjørnlund Strandmark, konsulent i dbio

Hvad synes du om kampagnens slogan?

En ny kampagne fra dbio er netop skudt i gang. Hvad synes du om kampagnens slogan: "Brug os. Vi stikker ikke"? Deltagerne i Fagligt Forum var ikke enige. Naturligvis ikke.

”

Bettina Borre Buhl

Bioanalytiker, Klinisk Genetisk Afdeling, Odense Universitetshospital

"Jeg synes, det er en supergod ide og rigtig fint med et humoristisk islæt. Jeg er helt med på den tvetydighed, der ligger i det. Den vil have appel til rigtig mange. Bioanalytikere skal profilere sig mere og blive bedre til at fortælle, hvad vi kan omkring vores faglighed. Det er enormt vigtigt. Vi skal lære at være stolte af det og at sige det højt. "



Brug os
Vi stikker ikke

danske bioanalytikere

”

Helle Knakkegaard

Bioanalytiker, Patologisk udviklingslaboratorium, Aarhus Universitetshospital

”Selve sloganet er egentligt godt nok, fordi det provokerer en lille smule. Personligt mener jeg dog ikke, at sloganet henvender sig til mig eller mine kollegaer på patologisk institut, da vi ingen patientkontakt har. Jeg kan godt se, hvor man vil hen med det; netop at søge dialogen med patienterne. Men de bioanalytikere, der møder patienterne, er jo sædvanligvis også dem, der stikker, og dermed falder sloganet lidt til jorden.”

”

Bjarne Damgaard Andreassen

Bioanalytiker, Klinisk Kemisk Afdeling, Sygehus Lillebælt Vejle

”Jeg har tiltro til de professionelle kommunikationsfolk, når de siger, at det her virker. Så skal vi også prøve at gøre det. De tanker, som den første del af sloganet ”Brug os” sætter i gang, tilslutter jeg mig fuldt ud. Det er den anden patos ”Vi stikker ikke”, som jeg er mindre begejstret for. Den kræver en tilføjelse som – ”i hvert fald ikke lige nu”. Jeg tænker især på de af vores kolleger, der oprindeligt er sosu-assistenten, men nu er medlemmer af dbio. Deres funktion er udelukkende at tage blodprøver og måle ekg'er. Risikerer vi at støde dem med dette slogan? Det kan jeg godt være bekymret for. Men samlet set er sloganet en fin samtalestarter, og jeg skal nok hoppe ud i det.”

”

Lone Bojesen

Kvalitetskoordinator og udviklingsbioanalytiker, Herlev Hospital, Patologisk Afdeling.

”Jeg sidder i Hovedbestyrelsen, og her diskuterede vi det meget. Man er i hvert fald nødt til at tilføje – ”ikke hele tiden”. Jeg har for eksempel aldrig stukket, da jeg tilhører den generation, der har stået i mesterlære, og der er ikke brug for at stikke i mit speciale. Men det er der jo mange andre, der gør. Man stikker jo folk blå i øjnene ved at sige, at vi ikke stikker. For mig er det ikke så vigtigt, men for mange andre er det at tage blodprøver stadig en spidskompetence.”

BIOANALYTIKERE PÅ PLAKATEN

Kampagne-plakaten ”Brug os. Vi stikker ikke” er både henvendt til vore kolleger i sundhedsvæsnet og os selv. Hæng plakaten op i kaffestuen eller andre steder, hvor det er muligt at få gang i nogle gode samtaler om, hvordan vi hver især kan byde ind med vores viden i det tværfaglige samarbejde til gavn for pa-

tienten. Hvad har andre brug for at vide? Og hvordan kan du selv dele ud af din faglighed?

Plakaten uddeles på temadagene:

Fagligt Forum, Leder Forum, Underviserdag, Praktissymposium, Studerendes Årstræf, Årskursus for TR og AMIR, Afdelingsbioanalytikerdag.



Fotoet er fra Sygehus Nordsjælland i Hillerød, hvor bioanalytikerne i flere år har arbejdet med tættere dialog mellem laboratoriet og de kliniske afdelinger. Et besøg i Hillerød er også med i nordmændenes planer.



FOTO MIKKEL ØSTERGAARD

NORSK PROJEKT SKAL SKAFFE DATA OM EFFEKT AF DIAGNOSTISK DIALOG

Med inspiration fra dbio vil Sygehuset Innlandet i 2014 gennemføre et "ut av labben"-forløb, der bl.a. skal måle, om den diagnostiske samarbejdspartner sparer analyser

Med udgangen af 2014 kommer der muligvis mere håndfaste argumenter for etablering af ordninger med bioanalytikere, der er faste sparringspartnere på kliniske afdelinger eller akutafsnit; med et stipendium fra den norske bioanalytikerforening, BFI, vil bioingeniører – som det jo hedder i Norge – på Sygehuset Innlandet gennemføre et projekt, der skal vurdere effekten af den diagnostiske samarbejdspartner, DSP Stipendiet, der er på en halv mio. norske kr., blev sat på højkant, efter at norske bioingeniører på NML-kongressen i Trondheim sidste sommer blev inspireret af et oplæg fra Martina Jürs, næstformand i Danske Bioanalytikere.

I efteråret 2013 blev de 500.000 kr. udlovet til et projekt, der kan afdække perspektiverne for den diagnostiske samarbejdspartner i det norske sygehusvæsen. På Afdeling for medicinsk biokemi på Sygehuset Innlandet havde såvel chef Lisbeth Vedde som flere ansatte hørt oplægget og var begejstrede. De satte sig ned og skrev en ansøgning og fik midlerne tildelt i december. Det skriver fagbladet Bioingeniøren.

Det norske fagblad omtaler de danske erfaringer som "det danske succesprojekt".

Studietur til Hillerød

Sygehuset Innlandet, der ligger i det sydøstlige Norge, består af seks somatiske og to psykiatriske sygehuse, der alle har laboratorievirksomhed.

"At få ensartede rutiner og systemer er lidt af en udfordring, og jeg er ganske sikker på, at der rekvireres for mange prøver," siger Vedde til Bioingeniøren.

Det er idéen, at der skal frikøbes en eller flere bioingeniører, og at projektet "Ut av labben – til pasientens beste" skal foregå på mindst tre sengeafsnit fordelt på flere af de otte sygehuse. Rent konkret skal de diagnostiske samarbejdspartnere være i dialog med lægerne om deres rekvisitionsmønster og deltage i alle de fora, hvor prøver og rekvisitionsmønstre er et tema.

Målene for forløbet er:

- At reducere antallet af analyser
- Rigtig prøve til rigtig tid
- Synliggøre bioingeniørernes kompetencer
- Øge forståelsen/samarbejdet mellem klinik og medicinsk biokemi
- Forbedre rutiner og brug af elektronisk rekvirering.

Resultaterne skal måles. Før opstarten af projektet bliver personalet på sengeafsnittene interviewet om, hvad de ved – og hvad de netop ikke ved – om laboratoriets organisering, rutiner og opgaver. Desuden skal der skabes et overblik over, hvor mange prøver, analyser og rekvisitioner der flyder gennem laboratorierne. Herunder også, hvor mange akutanalyser og fejllogins der belaster det elektroniske laboratoriesystem. En tilsvarende kortlægning afslutter forløbet efter ti måneder.

Afdeling for medicinsk biokemi er i gang med at rekruttere såvel bioanalytikere med sans for samarbejde, som sengeafsnit, der kan se fidusen i at være i tættere dialog med laboratorierne. En studietur til Afdeling for Klinisk Biokemi på Sygehus Nordsjælland i Hillerød, som er ophav til DSP og har arbejdet målrettet med tankegangen i flere år, er også på soon to do-listen. *h:b:n*.



Der afholdes
ekstraordinær
kongres i Danske
Bioanalytikere den

**8. maj
2014**

Ekstraordinær kongres

Den foreløbige dagsorden for den ekstraordinære kongres er:

1. Valg af dirigent(er)
2. Valg af stemmetællere
3. Godkendelse af dagsorden
4. Godkendelse af forretningsorden
5. Forslag om ændring af antallet af regionsbestyrelsesmedlemmer.

Forslag fra Hovedbestyrelsen om ændring af vedtægternes § 11 vedr. valg i regionerne

Det foreslås, at regionerne fremover vælger 7-11 ordinære bestyrelsesmedlemmer, og at der fremover ikke vælges suppleanter til regionsbestyrelserne. Fordelingsnøglen samt det samlede antal kongresdelegerede forudsættes at være som hidtil.

Sammen med kongressen, som bliver afholdt på First Hotel, Molestien 11, 2450 København SV, afholdes der delegeretmøde. Formålet med delegeretmødet er at delagtiggøre de delegerede i strukturprojektets* drøftelser og konklusioner og at inddrage de delegerede i en drøftelse af, hvordan dbio's opgaver bedst løses for og med medlemmerne.

Spørgsmål vedrørende kongressen kan rettes til Susanne Friis Petersen på tlf. 46 95 35 23.

*På dbio's ordinære kongres i 2012 blev det besluttet at igangsætte en evaluering af dbio's struktur. Evalueringen, som i daglig tale er blevet døbt strukturprojektet, førte bl.a. til forslaget om ændring af antallet af regionsbestyrelsesmedlemmer. Projektet blev afsluttet i Hovedbestyrelsen i januar 2014. ▣

OK REPORTAGE fra OK 15-debatmøde i Valby Kulturhus

15



”

Lise Buchardt, tillidsrepræsentant på Klinisk Genetisk Klinik på Kennedy Centret, under Juliane Marie Centret på Rigshospitalet:

”Jeg er meget begejstret for, at overenskomstforhandlingerne er blevet indledt på den her måde, med workshops og oplæg til dialog med arbejdsgiverne. Det er nok taktisk klogt. Jeg har været TR i mange år, men er med på regionernes område for første gang. Det er også virkelig vigtigt, at lederne er inviteret med til OK-forberedelserne; at de føler sig som en del af dbio.”

TR-konference for hele Sundhedskartellet

Der er nu sat en dato og en lokalitet på den fælles OK15-konference for tillidsrepræsentanter under Sundhedskartellet. Konferencen bliver afholdt den 17. juni i Fredericia.



PÅ VEJ MOD OK 15

Regionale OK
15-møder

Debatmøder på
arbejdspladserne

Kravindsamling
forberedes

Prioritering og
koordinering i
Sundhedskartellet

Kravudveksling med
Danske Regioner

Forhandlinger mellem
Danske Regioner og
Sundhedskartellet

Muligt forlig

Januar/februar 2014

Foråret

Juni-august

Oktober/november

December

Januar/februar 2015

Ultimo februar 2015

”Fortæl, hvad der fylder i jeres hverdag”

dbio ønsker en reel dialog med Danske Regioner om de kommende overenskomstkrav. Derfor vil foreningen forsøge at sætte en dagsorden med konkrete og konstruktive løsninger på sundhedsvæsenets mange udfordringer. Reportage fra OK 15-debatmøde i Valby Kulturhus, hvor tillidsrepræsentanter blev udfordret til at afprøve, om ”ja-hatten” måske kunne passe. Med lidt tilpasning.

”Denne her gang skal vi tvinge os selv til at tænke i nye baner. Vores ambition er, at vi får en reel dialog med arbejdsgiverne, snarere end at vi havner i den klassiske forhandlings-situation, hvor det bare handler om at afværgede modpartens krav.”

Således lød en af indledningsbemærkningerne fra Bert Asbild, formand for Danske Bioanalytikere, da han var med til at åbne OK 15-debatmødet i Valby Kulturhus den 29. januar. Region Hovedstaden var vært for dagen, der under overskriften ”dbio: en ny tilgang – en ny dagsorden” var det andet i rækken af regionale arrangementer, der skal klæde dbio’s forhandlere korrekt på forud for overenskomstforhandlingerne i 2015.

De tre sidste arrangementer blev afholdt i Region Midtjylland dagen efter, mens det var henholdsvis Region Syd-danmark og Region Nordjyllands tur den 25. og 26. februar. Som tidligere beskrevet her i bladet blev turnéen startet i Region Sjælland den 13. januar.

”I skal virkelig tænke argumenterne igennem. For og imod. Husk det nu! Det

er det, vi har brug for,” formanede for-handlingschef Joy Strunck. Og så blev de 29 tillidsrepræsentanter, der havde været forsamlet fra morgenstunden, sendt ud til eftermiddagens workshop, hvor en række temaer skulle endevendes. Og hvor udklædningsrekvisitterne altså ikke bare var ”ja-hatten” og ”nej-hatten”, men også ”måske-kysen”.

Af med ”Arbejdsgiver-kasketten” – og hør efter!

Det er næppe breaking news, at der er et stigende forventningspres på den offentlige sektor, havde Bert Asbild mindet om i workshopkens oplæg. At der oveni er enorme strukturelle omvæltninger i gang i sundhedsvæsenet, i særdeleshed på sygehusene, er også mere end velkendt. Hvad det betyder for såvel arbejdsbetingelserne for de sundhedsansatte og for de kommende overenskomstforhandlinger i 2015, er næppe svært at forudse. Flere opgaver, færre rettigheder og lønstigninger, der lige netop – eller måske ikke – kan matche inflationen. Sådan har det været ved de

to foregående overenskomster, hvor arbejdsgiverne virkelig har trukket ”arbejdsgiver-kasketten” – som han formulerede det med endnu en beklædningsmetafor – godt ned om ørerne. Men sådan skal det ikke være denne gang, hvis det står til Danske Bioanalytikere. Nu er det vigtigt at få arbejdsgiverne til at lytte ordentligt efter. I alt fald skal Danske Regioner på den anden side af forhandlingsbordet mødes med kvalificerede, konstruktive og gerne kreative udspil, der ikke bare kan hældes af brættet uden videre diskussion.

Hverdagserfaringer og de gode eksempler

Det er et helt anderledes greb om processen, som dbio hermed har indledt. Tillidsrepræsentanterne – og i denne omgang som noget nyt også lederne – er blevet inddraget på et tidligere tidspunkt. Formålet er at ”gå bag om kravene” og indsamle alle de hverdagserfaringer, gode idéer og konkrete initiativer, bioanalytikerne og deres repræsentanter kender til ude fra deres arbejdspladser: Eventuelle forsøg med en personlig ”timebank” for ansatte, arbejdet med kompetenceudvikling og større medarbejderindflydelse på arbejdstilrettelæggelse. Blandt så mange andre temaer.

Lederne stødte til ved frokosten og gik derefter ud for sig for at diskutere sundhedsvæsenets perspektiver – og deres egen særlige rolle – fra dén vinkel. Danske Bioanalytikere er en enhedsorganisation; det vil sige, at fagets egne ledere typisk er medlemmer af foreningen. Lederne diskuterede også deres egen over-



Amal Berrhili, helt ny tillidsrepræsentant på Patologisk Afdeling på Bispebjerg Hospital:

”Det, der fylder allermest hos os, er, at vi lige er blevet slået sammen med Patologisk Afdeling på Rigshospitalet. Og samtidig har vi fået udvidet arbejdstiden, så den nu ligger mellem klokken 6 om morgenen og 18 om aftenen. Tidligere lå den mellem klokken 8 og 15.30. Det er en ret stor omvæltning for alle, og det præger naturligvis vores hverdag.”

Jens Roslund Halgreen, afdelingsleder på Diagnostisk Afdeling, Glostrup Sygehus:

”Hvad jeg har fået ud af dagen? Tja, jeg har i alt fald fået et indblik i, hvor andre ledere har deres fokus. Vi har på den del af sessionerne, der var for os ledere, talt en del om, at der er for lille en lønmæssig forskel mellem basislønnen for bioanalytikere og så dét, man tjener som leder eller afdelingsleder. Den holdning var klar hele vejen rundt.”



enskomst, som dbio også forhandler.

Birgitte Scharff, regionsformand i dbio-Hovedstaden, måtte beklage, at der var et vist forfald i gruppen af ledere; Labka, livsnerven i klinisk biokemi, var nede. Det betød, at der var fem afbud.

”Men vi er meget glade for, at I, der er mødt frem, har taget imod det her tilbud,” sagde hun blandt andet inden plennumdiskussion og gruppeøvelser.

Byd ind. Kom nu!

Ud på eftermiddagen mødtes tillidsrepræsentanter og ledere til kaffe med efterfølgende oplæg fra en veloplagt Jakob Kjellberg. Den polemiske sundhedsøkonom tale under overskriften ”Hvilken plads har bioanalytikeren i en presset sundhedsøkonomi?”, og han op tegnede nogle foruroligende scenarier med hensyn til den demografiske udvik-

ling; ”ældrekvoten” med smag for rødvin, tårnhøj livskvalitet, hofteoperationer og eksotiske ferierejser over for den skrumpende skatteindbetalende del af befolkningen. Men han pegede også på en række specifikke, men uløste sundhedsopgaver, som bioanalytikere passende kunne byde ind på. Og gerne mere aggressivt, end de har for vane, ellers løber andre med det hele, som hans pointe lød.

Tillidsrepræsentanterne skal med de gennemarbejdede argumenter nu hjem på arbejdspladserne og sætte gang i tilsvarende debatter om, hvordan bioanalytikere kan være med til at løse sundhedsvæsenets udfordringer – og samtidig forbedre deres egne arbejdsvilkår. Det vil ske hen over foråret. Den endelige kravindsamling går formentlig i gang efter sommerferien. ▣

”Denne her gang skal vi tvinge os selv til at tænke i nye baner. Vores ambition er, at vi får en reel dialog med arbejdsgiverne, snarere end at vi havner i den klassiske forhandlingssituation, hvor det bare handler om at afværge modpartens krav.”

Bert Asbild, formand for Danske Bioanalytikere



Pernille Lemvig, ledende bioanalytiker på Klinisk Fysiologisk Afdeling på Hvidovre Hospital:

”Det er en god idé at afholde sådan et arrangement, og en god idé at invitere os ledere med. Vi sidder jo meget alene med vores overvejelser om, hvor vi skal lægge vores kræfter som ledere, og hvilke ledelsesopgaver vi skal prioritere. Men når vi for eksempel taler om ’ledelsesrum’, så tror jeg, at vores arbejdsgivere definerer det helt anderledes. Det bliver let lidt pseudo, i forhold til hvad vi reelt har mulighed for.”



”Nu kan vi tale om alt”

Tabuer, fortællinger og ønsketænkning er afløst af en fælles virkelighedsopfattelse. dbio-formand Bert Asbild gør foreløbig status efter tre regionale OK 15-debatmøder

Det er muligvis ikke rart at tænke på, men alle ved, at vi er nødt til at have en anden tilgang til de kommende overenskomstforhandlinger. I disse krisetider. I den økonomisk pressede offentlige sektor. I et sundhedsvæsen, der næsten ligger ned.

Efter at have holdt oplæg på foreløbig tre af de fem debatmøder med tillidsrepræsentanter og ledende bioanalytikere i regionerne tør Bert Asbild godt sige, at han er blevet klogere. Og bare endnu mere overbevist om, at den strategi, som Danske Bioanalytikere har anlagt forud for de kommende overenskomstforhandlinger i 2015, har sin berettigelse. Ved at lytte til medlemmernes erfaringer og forslag så tidligt – og udfordre dem på deres argumenter – er man kommet frem til, at ”vi er enige om den virkelighed, der er”, som han siger. Og tilføjer skyndsomst:

”Ikke, at vi altid er enige. Men nu kan vi tale om alt. Der er en åbenhed om de tabuer, der har været, og de tendenser, der er. At den arbejdsgiverbetalte frokost er i spil. At vi med 24-7-bemanning får nye ar-

bejdstider. At belastningen på vores arbejdspladser stadig stiger. Tillidsrepræsentanterne er klar over, hvilket spil der er i gang om overenskomsten. Og det har været opløftende at se, hvor engagerede de er. De har alle på en eller anden måde, i alle regioner, været præget af store strukturforandringer. Men de er også parate til at forholde sig til dem og til sundhedsvæsenets øvrige udfordringer,” siger han.

Det nye initiativ med at invitere de ledende bioanalytikere med indenfor til overenskomstforberedelserne har også vist sit værd, mener han.

”Jeg er imponeret over, hvor meget der er sket ledelsesmæssigt. Der er virkelig kommet en bevidsthed i faggruppen om, at ledelse er en disciplin i sig selv. Men generelt i alle regioner føler vores ledere, at deres hverdag er fyldt med mange administrative opgaver og økonomi. Det indebærer desværre, at der ikke er bedre tid til egentlige ledelsesopgaver og til at arbejde fagligt strategisk. Det ærgrer dem,” siger Bert Asbild. □

SAGT AF LEDERNE

”Måske skulle man tænke i nogle retrætestillinger for ledere; så man ikke behøver helt at forlade arbejdsmarkedet, længe efter at alle andre har ment, at man skulle gå af som leder.”

”Økonomi fylder rigtig meget i vores hverdag. Rigtig meget!”

”Jeg synes faktisk, at det går bedre hos os. Efter de besparelser, vi har været igennem, er der blevet plads til at tale fag og forskning igen. Vores arbejde som ledere er nu mere strategi.”

”Alt der her med omstruktureringer; organisationsforandringer, kulturforandringer. Det fylder rigtig meget ledelsesmæssigt.”

”Ledelsesrum? Jo tak, det ville da være dejligt med et større kontor. Men det er nok ikke lige dét, der menes.”

”Om vi betragter tillidsrepræsentanterne som dialogpartnere? Ja, det ville da være dumt andet!”



Michael Ravn Hansen, fællestillidsrepræsentant, Klinisk Biokemisk Afdeling, Frederiksberg og Bispebjerg Hospital. Desuden medlem af MED-udvalgene på henholdsvis sin afdeling, på sygehuset og i Region Hovedstaden:

”Ja, jeg opfordrede tidligere på dagen til, at vi bliver enige om, hvad vi er villige til at gå i konflikt for. Om noget. I det hele taget er det vigtigt, at vi som organisation står sammen og får nogle centrale resultater og aftaler igennem, der er så klart definerede, at de ude lokalt ikke bliver udvandet af HR-afdelingen. Det sker hele tiden, og det er frustrerende.”

Lotte Frederiksen, tillidsrepræsentant,
Finsen Laboratoriet, Rigshospitalet:

”Jeg synes, at man skal gå på arbejde hver morgen med den holdning: ‘Hvad kan jeg bidrage med?’ Det gælder også at skulle sige ja til kontinuerlig, livslang efteruddannelse. Faktisk er det et must, at vi hele tiden uddanner os – for at klare presset fra globaliseringen. Også hvis vi selv skal være med til at betale for det. Jeg giver gerne den frokost for en personlig ret til årlig efteruddannelse!”



Tekst // Helle Broberg Nielsen, journalist
Foto // Søren Kjeldgaard



Imran Ahmad Khan, afdelingsbioanalytiker på Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Herlev Hospital diskuterer ledelses-udfordringer med Lis Paulsen, ledende bioanalytiker i Blodbanken på Rigshospitalet (i midten) og ledende bioanalytiker på Klinisk Mikrobiologisk Afdeling på Hvidovre Hospital, Inger Lisa Nielsen.

TEMAER FOR **OK** 15

- Vi forventer samme krav fra Danske Regioner som i 2011 og 2013
- Udtryk for politisk pres - Offentlige arbejdsgivere har taget ‘arbejdsgiver-kasketten’ på – gælder også i høj grad Danske Regioner
- Udtryk for ændringer i sundhedsvæsenet
 - AKUTmodtagelse
 - 24-7 sygehuse
 - Centralisering og specialisering
- Arbejdstid: døgndækning, timebank, særydelser, frokostpausen, ugentlig arbejdstid
- Løndannelse: trinløn, pension, lokalløn
- Ligestilling: barsel
- TR/MED: TR, indflydelse, skal-bestemmelser, institutionsbegreb, ledelsesrum, arbejdsmiljø
- Kompetenceudvikling: værdi på arbejdsmarkedet, ingen kvalitet i at spare på faglighed, kvalitet – men for hvem, finansiering?

SAGT AF TILLIDS- REPRÆSEN- TANTERNE

”Jamen, til h..., undskyld mit sprogbrug, med frokostpausen! Den spiser vi alligevel stående.”

”Det handler om løn først og fremmest! Kan vi ikke få nogle regneeksempler, så vi ved, hvilke medarbejdergoder der koster hvad?”

”Det er altså ret frustrerende, at vi ikke kan få de lokallønsforhandlinger længere.”

”Hvad er det, vi helt sikkert skal holde fast i. Kan vi blive enige om det?”

”Hvad vil vi strejke for? Det må vi gøre op med os selv. Hvor går vores grænse?”

”Vi skal satse mere på uddannelse. Også selvom vi selv skal være med til at finansiere det. Det er da også en investering for den enkelte.”

dbio'S ARBEJDSMILJØUNDERSØGELSE

FOKUS PÅ KROP, SJÆL OG LATTERLIGGØRELSE

dbio's arbejdsmiljøundersøgelse får konsekvenser. Hovedbestyrelsen har nu besluttet, hvor der skal sættes ind.

Danske Bioanalytikeres arbejdsmiljøundersøgelse blev gennemført i foråret 2013, hvor spørgeskemaet blev udsendt til 1.500 medlemmer. Heraf besvarede 856 skemaet. Nu er resultaterne gennemgået og vurderet, og dbio's hovedbestyrelse har vedtaget, at især tre områder skal prioriteres.

Arbejdsmiljøet er generelt godt

Undersøgelsen viser, at bioanalytikernes selvvurderede helbred ligger 7 procentpoint over landsgennemsnittet; det må betegnes som et relativt godt udgangspunkt.

Overordnet set svarer bioanalytikerne således, at deres arbejdsmiljø generelt er godt, og at de har et godt samarbejde i gruppen. Samtidig viser undersøgelsen dog, at der på nogle områder er mulighed for forbedringer.

På disse tre områder er der brug for en særlig indsats:

1 Det fysiske område, hvor gener i bevægeapparatet på grund af ensidige gentagne bevægelser samt arbejde i bøjedede og forvredne stillinger er fremherskende.

2 Psykiske arbejdsskader, fx som følge af vold eller trusler om vold. Her ser det ikke ud til, at tilfældene er blevet anmeldt som arbejdsskader. *Fysisk vold* kan fx være: Slag, spark, bid, niv, spyt, kast med genstande, fastholdelse, nik af skaller, slag og stik med genstande. *Psykisk vold* kan fx være: Trusler, krænkelser, truende adfærd, mobning.

3 Mobning Et mindretal af bioanalytikerne er udsat for mobning, men problemet er så væsentligt, at det ikke må ignoreres.

Bioanalytikernes typer af skader if. undersøgelsen

25% fysiske ulykker
Fx faldskader, brud på ankel

47% fysisk erhvervsbetingede lidelser
Fx tennisalbue, latexallergi

17% psykisk erhvervsbetingede lidelser
Fx stress, depression

0% psykiske ulykker
Fx at en patient, der får taget blodprøve, pludselig slår ud efter bioanalytikeren

21% andet
Fx hoste på grund af kemikalier, spænding i nakken

Svarpersonerne har haft mulighed for at sætte flere krydser. Derfor er den samlede procent over 100



Ensidigt gentaget arbejde	34%	landsgennemsnit
	67%	bioanalytikerne

Ensidigt belastende arbejde og arbejde i forvredne stillinger	37,5%	landsgennemsnit
	55%	bioanalytikerne

BEKYMNING: I forhold til Danmarks befolkning er bioanalytikerne udsat for væsentligt flere ensidige gentagne bevægelser og arbejde i belastende arbejdsstillinger. Blodprøvetagning giver trods forbedringer over tid fortsat gener i bevægeapparatet. Det skyldes blandt andet det stadig voksende antal prøver, der skal tages af stadig færre bioanalytikere, og intet tyder på, at behovet for prøver er dalende. Også øvrige analysegange på laboratorierne, såsom udstrykning på agarplader eller skæring på mikrotom, indebærer arbejde i uhensigtsmæssige arbejdsstillinger, da ikke alt udstyr kan justeres ind, så det passer til de ansattes forskelle i fysik.

Hvad kan vi gøre?

Bioanalytikerne skal have en høj grad af kropsbevidsthed. Al forskning viser, at den fysiske tilstand er altafgørende for, hvordan arbejdet slider på kroppen. Undervisning og indsigt kan være én måde til at opnå større kendskab til kroppen. Fokus kan også rettes mod at variere det daglige arbejde, så forskellige muskelgrupper kommer i brug. Indretning af de enkelte analysepladser er et tredje fokuspunkt.

Arbejdsskadestyrelsens definitioner på skader, der kan anerkendes.

En ulykke er en fysisk eller psykisk skade, som sker efter en hændelse eller påvirkning, der skal være pludselig eller vare højst 5 dage.

En erhvervssygdom er en sygdom eller lidelse, som skyldes arbejdet eller de forhold, som arbejdet er foregået under. Sygdommen skal være opstået på grund af påvirkninger på arbejdet, og sammenhængen mellem påvirkningerne og sygdommen skal være kendt i den medicinske forskning.



9% har været udsat for psykisk ulykke

0% har anmeldt en psykisk ulykke

BEKYMRING: Undersøgelsen viser, at ingen bioanalytikere har haft en arbejdsskade af karakteren psykisk ulykke. Samtidig angiver 9 %, at de har været udsat for vold eller trusler om vold. Vold i form af fx spark, bid eller krads er typisk en fysisk hændelse, men det kan give en psykisk reaktion. Det kan fx være hjertebanken, grådlabilitet, ondt i maven eller svimmelhed, som er tegn på psykisk chok.

Danske Bioanalytikere undrer sig over misforholdet mellem oplevede psykiske ulykker og fraværet af anmeldelser.



4% af dbio's medlemmer oplever mobning fra kolleger
214 personer

3% af dbio's medlemmer oplever mobning fra leder
161 personer

BEKYMRING: Som nævnt er samarbejdet godt blandt bioanalytikerne. Desværre oplever en lille del af bioanalytikerne mobning og chikane fra henholdsvis kollegerne (4 %) og ledelsen (3 %). Mobning bør ikke forekomme på arbejdspladserne. Derfor vil Danske Bioanalytikere have fokus på området. Mobning og chikane er ødelæggende for det enkelte offer og belaster arbejdspladsen som helhed.

Hvad kan vi gøre?

Bioanalytikerne skal bibringes den fornødne indsigt i, hvad der ligger i begrebet en psykisk ulykke. Vold og trusler om vold er ikke noget, den enkelte ansatte skal kunne tåle. Der kan derfor være behov for undervisning og anden opkvalificering i, hvordan man skal agere i fx en konfliktfyldt situation eller ved mødet med en udadreagerende patient. Det må undersøges, hvilke værktøjer der er mest egnede til bioanalytikernes situationer.

Hvad kan vi gøre?

Udbredelse af viden om de forskellige roller, kollegerne indtager i en mobbesituation, kan medvirke til, at bioanalytikerne bliver opmærksomme på, hvor ødelæggende mobning er for en arbejdsplads. dbio vil introducere det nyeste materiale om mobning og udbrede succeshistorier, efterhånden som vi får kendskab til dem. Desuden kan medlemmerne få råd og vejledning ved at kontakte dbio's sekretariat.

GIV PLADS TIL FORSKELLIGHEDER

Kulturen er et væsentligt element i bioanalytikernes psykiske arbejdsmiljø. Men kulturen er – som følge af omstruktureringer på sygehusområdet – under konstant pres.

To forskellige processer har i særlig grad vist, at ikke bare arbejdspladskulturens normer og uskrevne regler er vigtige, hvis ansatte i forbindelse med fusioner og omstruktureringer skal fungere optimalt. Lige så vigtigt er lige dele fokus på de tilkomne og eksisterende medarbejdere. Allervigtigst er det måske – sagt

med en ledende bioanalytikers ord – at huske, at når man skal ensrette og optimere, starter processen med at anerkende forskellighederne.

Begge processer viser, at et stærkt fokus på kulturen på arbejdspladsen skaber grobund for et åbent, udviklende, tilidsfuldt og positivt arbejdsklima. ▣

SAMMENLÆGNING AF LABORATORIERNE PÅ NAKSKOV SYGEHUS OG NYKØBING F. SYGEHUS

PLADS TIL ALLE

Når laboratorier sammenlægges, kræver det et særligt fokus på den tilkomne gruppe. Men fokuset skal ikke være større, end at den eksisterende gruppe også kan følge med

Der skal være plads til alle, når sygehuse fusionerer, og laboratorier sammenlægges. Og da Klinisk Biokemisk Afdeling på Nykøbing Falster Sygehus (NFS) i 2011 blev lagt sammen med bioanalytikerne fra Nakskov Sygehus, vandt ikke mindst vilje, evne og det lange seje træk over de umiddelbare kulturforskelle.

Det er nemlig sjældent omkostningsfrit at foretage en sammenlægning af to forskellige grupper. Og denne var heller ikke uden udfordringer, selvom der kun lå gode intentioner bag.

Fra starten skulle den nye gruppe kolleger bydes velkommen på bedste vis. Der var forventningsafstemninger og samtaler med afdelingsledelsen, der var visitationsbesøg, og der blev arbejdet på at introducere andre blødere værdier – ”de uskrevne regler”. Alt det, der er helt

naturligt for den eksisterende gruppe, mens de tilkomne nye kolleger ofte famler i blinde.

For lidt og for meget

Måske blev der ligefrem gjort for meget for at tilgodese tilkommerne. Eller sagt på en anden måde – der blev snarere gjort for lidt for den eksisterende gruppe.

”For at tilgodese de nye ønskede ledelsen at honorere de ansvarsområder, bioanalytikerne fra Nakskov kom med,” forklarer ledende bioanalytiker Gitte Lund.

Resultatet blev, at der blev oprettet superbrugerstillinger til de tilkomne bioanalytikere fra Nakskov, som matchede deres kompetencer og forventninger.

”Og her glemte vi nok at tænke den eksisterende gruppe fra Nykøbing ind. Selvfølgelig fortjente de tilkomne deres stillinger – også som superbrugere – for situationen i Nakskov med færre og færre hænder betød, at gruppen var meget selvkørende med meget brede kompetencer. Men det rigtige havde måske været at slå superbrugerstillingerne op, så alle havde haft en chance,” forklarer arbejdsmiljørepræsentant Tine Frejlev.

Gitte Lund erkender, at det ikke var helt omkostningsfrit at oprette de nye superbrugerfunktioner, som en overgang gav anledning til følelsen af forfordeling.

”Erfaringen er, at der fremover skal være et lige så stort fokus på den modtagende afdelings personale,” understreger hun.

”Vi var meget opmærksomme på, at der blev gjort en masse forskellige tiltag for at sluse de nye bioanalytikere ind. Vi tænkte alt ind. Men vi kan blive bedre til forarbejdet og til også at tilgodese alle, og det er det, vi har lært,” fortsætter Gitte Lund.

Derfor har de efter processen nedsat en gruppe, der kom med forslag til, hvordan de kunne forbedre indslusningen, så begge grupper tilgodeses.

”Sammenlægninger er nok kommet for at blive. Slagelse og Ringsted, som vi har fælles ledelse med, er også fusioneret. Så vi må hele tiden forberede os og blive bedre til de større enheder,” siger Gitte Lund.

Et stort 7-tal

Hvis hun skal give sammenlægningsprocessen karakter, ender Gitte Lund med at give den et stort 7-tal på 10-skalaen.



”Vi prioriterede at få den nye gruppe til at fungere på lige fod med resten af kollegerne så hurtigt som muligt. Tilflytterne blev fra dag ét udstyret med mentorer, TR og AMiR, som sikrede, at de fik informationer om ’den tavse arbejdspladskultur’ med de uskrevne regler om, at ’her gør vi’ – ’hos os hjælper vi hinanden’ – osv.,” fortsætter Gitte Lund.

”På afstand synes jeg, processen gik godt. Der er altid ting, der kan gøres anderledes. Men havde vi haft mere fokus på den ene afdeling og mindre fokus på den anden, havde vi haft nogle andre udfordringer. Og i dag fungerer det jo fantastisk. Vi tænker aldrig over, hvem der er ’nye’, og hvem der er ’gamle’, slutter Gitte Lund.

Tine Frejlev tildeler også processen et 7-tal, men ser samtidig frem til, at ingen i fremtidige sammenlægninger kommer til at føle sig forbigået.

”En sammenlægning betyder udfordringer for både den nye gruppe og for dem, der skal tage imod. Vi kan altid lære noget af erfaringerne, også selv om vores sammenlægning gik forholdsvis smertefrit,” konstaterer Tine Frejlev. ▣

GENTOFTE HOSPITALS KLINISK BIOKEMISK AFDELING

ORGANISERING GØR FORSKELLEN

Systematik og større fællesskab om det faglige har skabt stor arbejdsglæde og langt kortere svartider

Det kan umiddelbart synes svært at forstå, når store strukturændringer — med større arbejdspress og forventninger om kortere svartider — også fører til større tilfredshed blandt medarbejderne. Ikke desto mindre er det præcis, hvad der karakteriserer Klinisk Biokemisk Afdeling på Gentofte Hospital, der gennem lean har gennemgået store faglige og organisatoriske omvæltninger.

Lean skulle indføres for at optimere analysegangene og svartiderne, og det har krævet samarbejde med både sengeafdelinger og ambulatorier og mange personalegrupper. Bioanalytikerne, som er vant til konstante ændringer i både apparatur og arbejdsgange, har i processen været aktive medspillere for at forbedre arbejdspladsen.

”Og de er glade, stolte, og så er de blevet endnu mere



effektive uden at arbejde hurtigere – work smarter, not harder –,“ forklarer ledende bioanalytiker Eva Reinholdt, som tilføjer ”kulturændring” og ”omstillingsparathed”, hvis hun skal beskrive nogle af succeskriterierne bag processen.

Brud med normer

”Det er min opfattelse, at vi var blandt de første til at bryde med nogle af de normer og kulturer, der eksisterer inden for vores fag. Vi taler om nat-, aften- og delvist weekendarbejdet, hvor der normalt kun udføres akutarbejde. Den tid er slut. Et ønske fra medarbejderne i vagterne har betydet, at der nu udføres rutinearbejde og vedligehold på samme vilkår som for dem, der arbejder i dagtiden,” forklarer Eva Reinholdt.

Ændringen i arbejdskulturen har betydet, at svartiderne er blevet meget kortere. For når de øvrige bioanalytikere møder om morgenen, er alting klart. Der er kørt kontroller og udført vedligeholdelse, og alt er klart til den store morgenrunde.

”Og det er min opfattelse, at vedligeholdelse udføres, så snart nattevagten møder ind, selvom tilrettelæggelsen af arbejdet er fuldstændigt op til den enkelte,” fortæller Eva Reinholdt.

Anden slags kultur

Men også en anden slags kultur ligger til grund for succesen på Gentofte.

”Bioanalytikere holder af struktur. Alt er organiseret og tilrettelagt, så intet overlades til tilfældighederne. Vi har mere at lave end tidligere, men vi styrer efter systemer, vi selv har været med til at sætte op,” forklarer tillidsrepræsentant Anita Brüel Følsgaard.

Og det kan bioanalytikere lide: at fungere godt! Og at alt, der skal udføres, er organiseret, gennemtænkt og systematiseret ned i mindste detalje.

”Vi kan ikke lide rod og spildtid – fx har vi ansat en ’piccolo’, som hele tiden sørger for, at diverse kasser med utensilier på arbejdspladsen er fyldt op, så jeg ikke skal hen og lede et andet sted, hvis jeg fx mangler en pipette,” forklarer Anita Følsgaard.

”For os har det skabt stor ro og arbejdsglæde og en gen-

BONUS:

Optimering, funktionalisme og ændret arbejdskultur skaber arbejdsglæde og faglig stolthed samt kortere svartider.

sidig tillid, tolerance og tro på hinanden. Vi hjælper hinanden og gør alle vores yderste for, at arbejdet kan glide glat.”

Ingen spildtid

Helt konkret befinder alt sig i dag på sin rette plads på Gentoftes klinisk biokemiske afdeling. Ingen bruger tid på at lede eller hente ting. Laboratoriet blev i forbindelse med etablering af et nyt laboratorium i 2009 indrettet, så alt apparatur er placeret i en ”work cell” i samme rum.

Eventuelle ændringer læser og kommenterer den enkelte bioanalytiker i en høringsbog, dermed tages problemer i opløbet, og tingene går nemmere – der er styr på produktionen og ro i laboratoriet.

Samlingen af alt apparatur på et sted giver ganske vist et forholdsvis højt støjniveau, men bioanalytikerne behøver ikke nødvendigvis at opholde sig i lokalet. Flere arbejdsgange kan klares fra et støjfrit rum ved siden af.

Nødvendig støj

”Bioanalytikere er nu svære at få væk fra apparaterne og deres arbejdsplads, selvom det er en kendsgerning, at der er støj i laboratoriet. Man opdager først, hvor slemt det var tidligere, når man er på besøg i laboratorier, der ikke er så støjdæmpede, som vores er blevet. Men vi arbejder selvfølgelig løbende på bedre støjdemper og mere støjsvagt apparatur,” fortsætter Eva Reinholdt.

Lean er en løbende proces, som hele tiden skal gøre arbejdsfunktioner mere optimale og medarbejderne mere effektive.

”Lean betyder, at hver af os udfører mere på kortere tid uden at blive stresset. Og når det fungerer så godt hos os, er det, fordi vi er en god gruppe med et godt arbejdsklima. Vi arbejder bevidst med vores kultur og arbejdsmiljø sideløbende med den nødvendige optimering,” tilføjer Anita Følsgaard.

I ledelsen har netop dette været et væsentligt element. At have det menneskelige fokus med. At man er sammen om tingene og kun sammen skaber en helhed.

”Når så meget er sagt, er hemmeligheden selvfølgelig den, at man kun kan skabe ensartethed ved at behandle alle individuelt og forskelligt,” slutter Eva Reinholdt. ▣



GRATIS GEVINSTER

- Tidligere passede hver medarbejder sit eget rum. Nu skaber ”work cell” det fællesrum, der har øget samarbejdet. Man kan rent faktisk se hinanden
- Ændring i arbejdskulturen har skabt en følelse af fælleskultur – med sammenhængskraft
- Processen har skabt forståelse for, at struktur – akkreditering – og lean hører sammen. Man holder fokus på patienten og er opmærksom på helheden i arbejdsdagen

LEDIGE PLADSER PÅ KURSER I FORÅRET 2014

03/14: BRUG AF GENETISK INFORMATION

Afholdes på Scandic Bygholm Park den 7. maj 2014

FRIST: 11. marts 2014.

05/14: HÆMATOLOGI - AKUTTE LEUKÆMIER

Afholdes på Scandic City Aarhus den 26-28. maj 2014

FRIST: 28. marts 2014

09/14: NECROTISERENDE FASCIITIS

Afholdes på Severin Kursuscenter, Middelfart, den 7. maj 2014

FRIST: 11. marts 2014

12/14: FÅ GANG I BIOANALYTIKERFORSKNING

Afholdes på Aarhus Universitetshospital den 2. april 2014

UDSAT FRIST: 14. marts 2014

18/14: KENDER DU TYPEN - ET KURSUS OM BIOANALYTIKERANSVAR

Afholdes på Hornstrup Kursuscenter, Vejle, den 13-14. maj 2014

FRIST: 17. marts 2014

21/14: NÅR KOMMUNIKATION GIVER GEVINST

Afholdes på Odin Havnepark, Odense, den 9. april 2014

UDSAT FRIST: 3. marts 2014

LÆS MERE om disse kurser samt vores øvrige kurser på www.dbio.dk under uddannelse og karrierer/dbio kurser

VED SPØRGSMÅL TIL KURSERNE kontakt Janne Felby jfe@dbio.dk eller Pia Vinther pvc@dbio.dk

FÅ GANG I BIOANALYTIKERFORSKNING (KURSUS 12/14)

- Drømmer du om at tage på conference med din egen poster under armen?
- Har du været med i et spændende projekt, som andre bare må høre om?
- Bobler hovedet med ideer til nye projekter og nyder du at nørde med at udvikle teknikker og forbedre metoder?

Kort sagt, går du med en forsker i maven? Så er temadagen "Få gang i bioanalytikerforskning" noget for dig.

Temadagen vil indeholde:

- Forskningsmetodik og studiedesign
- Fra ide til præsentation
- Posterfremstilling
- Fondsansøgning
- Etske aspekter og relevant lovgivning

HVORNÅR: Temadagen afholdes den 2. april og der er stadig ledige pladser.

TILMELDING kan ske via dbios hjemmeside. **BEMÆRK:** Fristen er rykket til 14. marts.

VIL DU VÆRE APP-UDVIKLER?

Danske Bioanalytikere overvejer at lancere en dbio-app til smartphone. Vil du være med til at bestemme indholdet i dbio-appen? En app kan fx indeholde artikler fra fagbladet,

information om medlemsfordele og information om ansættelse, uddannelse og arbejdsmiljø. Hvilken type information har du brug for at få via en app?

Den 3. april kl. 16-18 afholdes der gruppeinterview i dbio's lokaler, Skindergade 45-47, 1159 København K. Vi dækker naturligvis dine transportudgifter.

Kunne du tænke dig at få indflydelse, så kontakt sekretariatet på dbio@dbio.dk inden 18. marts.



Bitten Kaanbjerg Kristensen, dbio-Midtjylland
Martina Jürs, næstformand
Lone Bojesen, dbio-Hovedstaden
Britta Mølgaard, dbio-Hovedstaden
Dinah Sloth Andersen, regionsformand dbio-Syddanmark
Mette Thomsen, regionsformand dbio-Nordjylland
Camilla Bjerre, næstformand
Solveig Dein Kjeldgaard, dbio-Nordjylland
Merete Dahl Kjeldgaard, dbio-Syddanmark
Susan Mathiasen, dbio-Hovedstaden
Bert Asbild, formand
Birgitte Scharff, regionsformand dbio-Midtjylland
Conni Smith, regionsformand dbio-Hovedstaden
Hanne Nielsen Bonde, regionsformand dbio-Hovedstaden
Anne Sørensen, regionsformand dbio-Midtjylland
Jenny Irene Heinrichs, dbio-Sjælland
Lotte Christensen, dbio-Hovedstaden



danske bioanalytikere

NU SKAL VI UD OG FORTÆLLE HISTORIER

At bioanalytikere er overordentlig omhyggelige med præcision, gør dem måske lidt nørdede med pil til det introverte. En "samtalestarter", der med et smil i øjet tager en udbredt fordom ved vingebenet, er derfor et godt afsæt, hvis der skal skabes bred opmærksomhed omkring fag og faggruppe.

Således kunne sammenfatningen lyde, da en medarbejder fra kommunikationsbureauet Advice holdt et kort oplæg for HB om den netop igangsatte branding-kampagne.

I løbet af hele 2014 vil sloganet "Brug os. Vi stikker ikke" forhåbentlig blive kendt og vække nysgerrighed. Og dermed give den enkelte bioanalytiker mulighed for at få gang i en samtale om, hvad lige præcis hun eller han arbejder med.

Advice-konsulenten argumenterede for, at konceptet for kampagnen netop ikke går på at argumentere for bioanalytikerens høje faglighed på kerneområdet. Den er både de selv og deres nærmeste samarbejdspartnere helt på det rene med.

Målet er, at faggruppens viden og kompetencer bruges meget mere og bredere. Som diagnostiske samarbejdspartnere ikke mindst.

Næstformand Martina Jürs: "Det er derfor, vi har valgt at gøre det på denne her måde, hvor alle 6.500 bioanalytikere skal motiveres til at gå ud og fortælle deres historie. Hver især og i den kontekst, de befinder sig i. Det er jo også så meget nemmere, end at skulle fortælle alle andres. Og nej, vi 'stikker' ikke. Vi tager blodprøver! Blandt så meget andet."

Kampagnen vil blive et fast tema på alle medlemsarrangementer i Danske Bioanalytikere i løbet af året.

DELEGERETMØDE OG EKSTRAORDINÆR KONGRES DEN 8. MAJ

Først en afrapportering af strukturprojektet, som dbio har arbejdet med gennem det seneste år. Så åbnes kongressen med afstemning om det fremsatte forslag til en ændring af antallet af medlemmer i regionsbestyrelserne. Og så afsluttes dagen med et delegeretmøde, hvor deltagerne i en mere åben form kan bidrage med input til udvikling af Fremtidens Fagforening.

Efter en del debat om rækkefølgen af programpunkter på den ekstraordinære kongres den 8. maj var det Lone Bojesen fra Region Hovedstaden, der leverede formlen. Det udløste stor begejstring og

lettelse efter en del indlæg, hvor flere regioner havde givet udtryk for, at processen med strukturprojektet efter en fin start kom bag på dem i slutfasen. Det havde givet noget panik, stress og ærgrelse, men status var, at der nu var udbredt tilfredshed med, at man havde været omkring alle ømme punkter, og at der havde været en bred medlemsinddragelse.

Samt at der er konsensus om, at dbio i endnu højere grad end før skal prioritere det faglige område.

At der så har vist sig ikke at være så meget at foreslå konkrete ændringer til, er vel også o.k., lød det såvel fra Britta Mølgaard, formand for Region Nordjylland, og Susan Mathiasen, Region Hovedstaden; det betyder vel, at dbio's struktur er nogenlunde, som den skal være.

SKAL dbio HAVE EN POLITIK FOR LABORANTER?

Måske vil det være en god idé at ændre stillingsbetegnelse, så der er mindre forvirring omkring andre faggrupper, der arbejder på bioanalytikerarbejdspladser. Og det vil uden tvivl være et skridt i den rigtige retning at arbejde for, at laboratorieansatte uden en bioanalytikeruddannelse kan få merit. Disse to elementer kunne indgå i et politikpapir for laboranter. Hvis dbio ellers vælger at få sig et sådant.

HB havde endnu en gang et følsomt emne til debat; ingen ønsker hverken at

udstille eller genere de øvrige faggrupper, der kom ind på laboratorierne, da der op gennem 00'erne var mangel på arbejdskraft. Samtidig er det vigtigt at slå fast, at overenskomst-kategorien "laborant" ikke er dækkende for fx nyansatte sosu-assistenten, der fortrinsvis tager blodprøver og varetager andre afgrænsede opgaver. Ikke når uddannede laboranter, der arbejder på lige fod med autoriserede bioanalytikere, også falder ind under denne kategori. Mange i kategorien føler desuden, at de ikke tilgodeses i tilstrækkelig grad af dbio's tillidsrepræsentanter ved lønforhandlinger; de kan ikke opnå de samme tillæg som uddannede bioanalytikere og er ofte utilfredse.

Dinah Sloth Andersen, Region Syddanmark, fortalte, hvordan de på hendes arbejdsplads har præcise kompetencebeskrivelser for hver funktion. Det betyder, at der ikke er så megen tvivl om, hvem der kan hvad og derfor skal varetage visse funktioner.

Disse funktionsbeskrivelser vil Joy Strunck, forhandlingschef i dbio, meget gerne se nærmere på. Hun foreslog også, at man forsøger at kortlægge gruppen af laboranter for at få et overblik over, hvor deres – ofte meget varierende – kompetencer ligger.

Ifølge dbio's medlemsdatabase er der 375 i kategorien, hvilket ikke nødvendigvis er helt korrekt, da det tidligere var muligt at kalde sig bioanalytiker, hvis man arbejdede som sådan.

Da tallet toppede i 2011, var der over 500 ansatte laboranter ifølge regionernes egne statistikker.

OK 15: TR-KONFERENCE I JUNI

I Danske Bioanalytikere så man gerne, at den fælles konference for tillidsrepræsentanter i Sundhedskartellet forud for overenskomstforhandlingerne i 2015 lå tidligere. De såkaldte kickoff-konferencer var typisk placeret i april, men i år lægges den i juni.

"Vi havde jo satset på at kunne blive dagsordensættende, så vi kunne møde op til forhandlingerne med noget mere end bare et kravkatalog. Det bliver lidt svært på så kort tid," bemærkede forhandlingschef Joy Strunck.

Bert Asbild kunne dog meddele, at dbio's egen kickstart på OK 15 er godt begyndt i sin nye form, hvor fagets ledere er inviteret med til debatmøder sammen med tillidsrepræsentanterne forud for kravindsamlingen. Han og Joy Strunck

havde den 13. januar således været til det første regionale debatmøde i Næstved med Region Sjælland som vært.

Det var hans indtryk, at lederne følte sig velkomne og godt tilpas i selskabet.

"Det var også en fornøjelse for os at møde lederne på denne måde. Det er vigtigt for vores forberedelser til OK, at vi kender virkeligheden fra deres synsvinkel også," sagde han.

NYT FORHANDLINGS-SAMARBEJDE?

Danske Bioanalytikere er sammen med resten af Sundhedskartellet ved at afsøge mulighederne for at indgå i et tættere samarbejde med KTO. Der bliver ikke tale om en tilbagevenden til KTO-paraplyen. Der bliver i givet fald tale om at arbejde sammen i et større fællesskab på et nyt grundlag og under et nyt navn, forklarede formand Bert Asbild.

Seneste nyt i sagen er, at Sundhedskartellet formand, Grethe Christensen, har fået mandat til at gå videre med forhandlingerne.

ARBEJDSMILJØTAL PÅ BORDET

Danske Bioanalytikere skal fortsat gøre en stor indsats for at synliggøre, at der er hjælp til medlemmer, der er udsat for arbejdsskader. Også selvom de enkelte tilfælde afvises af Arbejdsskadestyrelsen, skal sagerne anmeldes.

Således repeterede næstformand for dbio Camilla Bjerre pointerne i dbio's strategi på arbejdsmiljøområdet. Nu ligger den endelige rapport på baggrund af dbio's arbejdsmiljøundersøgelse klar, og dermed er der endelig kommet tal på mange års formodninger.

"Nu ved vi, hvordan det ser ud. Efter i lang tid bare at have gået og ment og sagt og syntes," sagde hun.

Rapporten blev modtaget med ros.

På mødet blev også fremlagt den seneste opgørelse af arbejdsskader under behandling i dbio. Der har været en markant stigning af afsluttede sager – fra 23 i 2012 til 30 sidste år. Der har endnu ikke været anmeldte sager om psykiske arbejdsskader efter vold eller trusler om vold, men området har haft større opmærksomhed fra dbio's side i 2013.

dbio's arbejdsmiljøpolitik har to indsatsområder og to strategier: Dels skal der stadig være stort fokus henholdsvis på det fysiske arbejdsmiljø i forhold til skelet-

og muskelskader samt nu også i højere grad på psykiske skader fra stress og vold. Dels skal der både arbejdes med forebyggelse og for at få de indrapporterede arbejdsskader anerkendt hos Arbejdsskadestyrelsen.

SVINERI!?

Er det for meget at have et budget på 385.000 kr. for alle HB-medlemmernes deltagelse i årets Folkemøde på Bornholm?

Merete Dahl Kjeldgaard, dbio Nordjylland, ville høre nærmere om, præcis hvilke udgifter der gemmer sig bag et tal, som medlemmer af regionsbestyrelsen i Nordjylland havde kaldt "svineri".

Selv spurgte hun, om det "kun var hende, der synes, at det er mange, mange penge".

Nej, det syntes flere andre også. Men forargelsen lagde sig, da de hørte, at beløbet formentlig bliver en del lavere, da udgifterne til transport ikke bliver så høje som anslået; ingen af HB-medlemmerne kommer for eksempel til at flyve til øen.

Regionsformand i Region Syddanmark Hanne Nielsen Bonde: "Vores medlemmer efterlyser, at vi er synlige. Så bliver vi da også nødt til at være dér, hvor tingene sker. Jeg har det sådan, at 'nu prøver vi det!'"

FLERE AKTIVE MEDLEMMER I 2013

I 2011 begyndte dbio at registrere årsagen, når medlemmer melder sig ud af foreningen.

Organisatorisk chef Torben Jensen fremlagde den seneste opgørelse og kunne oplyse, at der i løbet af 2013 kom flere aktive medlemmer til. Dermed er den negative tendens med medlemsnedgang i 2009, 2010 og 2011 vendt. Det skyldes blandt andet, at flere studerende melder sig ind.

51 procent af de medlemmer, der op-sagde deres medlemskab sidste år, gjorde det, fordi de gik på pension eller efterløn. 26, fordi de skiftede fag eller faldt fra studiet, mens 9 procent henviste til deres privatøkonomi som årsag. Kun én procent oplyste, at de mener, at medlemskabet er for dyrt. Ca. 300 melder sig ud om året, men foreningen har stadig en meget høj organisationsprocent på 86.

I januar 2014 dimitterede
i alt 168 bioanalytikere
fra landets fem bio-
analytikeruddannelser.
Vi ønsker alle tillykke
med deres uddannelse

VELKOMMEN TIL



VIA UNIVERSITY COLLEGE, ÅRHUS

Ahmed Bashi Hassan, Ajla Hamidovic, Amanda Damgaard Madsen, Anja Storgaard Espersen, Anna Marie Slej Emborg, Anne Schütten Kold, Bettina Jensen, Bettina Schrøder, Camilla Mørkeberg Løngaa, Chanette Larsen, Christina Hedegaard Hansen, Connie Dam Lund Vilhelmsen, Dorte Vestergaard Kristensen, Elisabeth Baagøe Sørensen, Giselle Walsh Schultz, Grzegorz Szupienko, Isabella Skou Petersen, Julie Kusk Andersen, Karina Plambeck Andersen, Kasper Klitgaard Lauritzen, Katrine Hjorth Larsen, Kristina Sommer Hansen, Lars Domino, Lotte Sondrup Sørensen, Louise Holm, Louise Tsouk Jørgensen, Majbritt Bach Rasmussen, Malene Damgård Thomsen, Maria Herranen Christensen, Mette Skrydstrup Hansen, Michelle Bang Jensen, Natalie Nielsen, Nette Laier Bitsch, Ngoc Cuong Phung, Per Bank-Nielsen, Pernille Nielsen, Sandra Holm Riggelsen, Sanne Christensen, Sara Bøcker Hamann-Bruun, Sarah Kjeldsen Feldbak, Sine Møller Pedersen, Susanne Elmstrøm, Thomas Høgsgaard Rasmussen
I alfabetisk orden. Ikke alle er med på fotoet. □



UNIVERSITY COLLEGE SYDDANMARK, ESBJERG

Øverst fra venstre: Mette Klit Rosenbæk Juhl, Jonas Oleg Habel Lauridsen, Simon Nørbjerg Madsen, Malou Anke Nordbeck, Celine Rosendahl, Mia Hennings Thyssen, Heidi Haarup Kronborg, Mia Boe Lindgren, Kris Joseph Tjellesen-Little
Midten fra venstre: Christina Theilgaard Iversen, Katrine Rønnow Jakobsen, Trine Sandy Jensen, Anne Pultz Lauridsen, Senja Furbo Hansen, Birgitte Nørborck Juhler, Natasja Berg Breintoft, Susanne Andersen
Nederst fra venstre: Signe Reinholdt Sørensen, Isabella Hui Yang, Henriette Løjborg, Louise Matthiesen, Vladyslav Ostermann. □

NYE KOLLEGER



UNIVERSITY COLLEGE LILLEBÆLT, ODENSE

Rie Kjølby Andersen, Mette Boud, Jimmi Bøg, Trine Lyberth Christensen, Olena Dovgan, Maria Erlinda Haugaard Gozun, Kristina Hansen, Maiken Rosager Hansen, Elin Gudlaug Hólmarsdóttir, Kristina Lis Jensen, Christina Jørgensen, Sana Jabeen Khan, Katja Kristensen, Ann Sofie Lindebjerg Larsen, Christina Holm Led, Sabine Stensgaard Madsen, Trine Simone Mortensen, Ngoc Bich Thi Nguyen, Kristina Runde Nielsen, Paimane Nielsen, Anya Norstrøm Pedersen, Annie Nguyet Tram Phan, Lotte Schmidt, Ganitha Sritharen, Louise Wiuff Sørensen, Annesophie Harders Thuesen
I alfabetisk orden. Ikke alle er med på fotoet. ■



UNIVERSITY COLLEGE, NÆSTVED

Abdiwahab Hassan, Ahmad Masih Sharifi, Alona Bækkel, Bjørn Aaberg Westh, Camilla Lundsgaard Jensen, Dea Lie Jørgensen, Hashim Shahid Shah, John Valentin, Karina Maria Jensen, Kathrine Gail Andersen, Kitt Petrine Werngreen, Line Hydén Hansen, Louise Tandrup Østergaard, Louise Thornberg, Masoda Rahimi, Mette Sofia Levisen Andersen, Mette Terp, Mia Kühl Laursen, Mona Merian Paaske, Morten de Voss Nielsen, Mustafa Sharafmal, Pia Ringh Bohi, Qandi Safi, Rasha Zahid Al-Kais Jebraeel, Razhan Hassani, Sacha Piiil Haagensen, Seval Onurlu, Shabry Hany Hegazy, Silvia Camilla Klintrup Hansen, Sofie Dinesen, Sofie Hansen, Sonny Bjørnlund Nielsen, Trine Marie Jensen.
I alfabetisk orden. Ikke alle er med på fotoet. ■

METROPOL, KØBENHAVN



METROPOL, KØBENHAVN

Anders Hein Hansen, Andreas Wiben Brix, Anita Fleischer, Ann-Christina Toft Sørensen, Anne-Mette Krak-Tolstrup, Arzu Bas, Birgitte Herforth Krat, Carina Hansen, Ceylan Türülü, Charlotte Meier Davidsen, Fie Barbara Harder, Heidi Ravn, Jasmin Sirbubalo, Jesper Jensen Rasksen, Kirin Jit Kaur Chana, Kirstine Eva Rasmussen, Lea Dorethe Haugegaard, Line Hejmdal, Linette Tidemann, Maria Absalonsen, Maria Ahmadi, Maria Bekker Grauert, Maria Hong Nga Nguyen, Maria Nonboe Haugner, Marlene Alsted Pedersen, Meiling Li, Mette Bøgh Andersen, Nanna Rebecca Hansen, Ninette Dale Hansen, Rikke Lisa Pedersen, Sabero Mohammad, Sandra Bøgebeck Bøgelund Nielsen, Sandra Louise Bager, Sandra Rafen Rolandsen, Sandra Stolberg Wattenburg, Sarah Toft, Shahad Mahdi, Signe Dannemand, Sirin Soyler, Steffen Hentze, Søren Skov Frederiksen, Tina Svendsen, Zeinab Tarek El-Muannaki. I alfabetisk orden. Ikke alle er med på fotoet. ■



Nekrolog Aase Haumann er død



Aase blev uddannet hospitalslaborant på Frederiksberg Hospital i 1960. I årene frem til 1972 arbejdede Aase på først Frederiksberg og senere Glostrup Hospital.

I 1972 drog Aase med sin familie til Thisted, hvor hun tiltrådte stillingen som ledende bioanalytiker på klinisk biokemisk afdeling og blodbanken. Her arbejdede Aase frem til 2005, hvor hun

efter at være blevet alene valgte at flytte til Hørsholm i umiddelbar nærhed af børn og børnebørn.

Selvom Aase på det tidspunkt nærmede sig pensionsalderen, havde hun ingen planer om at sætte arbejdslivet på standby. Endnu en arbejdsplads skulle beriges med Aases drivkraft og personlige engagement, så i maj 2006 blev Klinisk Biokemi og Blodbanken på Helsingør Hospital Aases nye arbejdsplads.

I efteråret 2011 søgte Aase som 72-årig atter nye udfordringer og takkede ja til et job i Blodbanken på Hillerød Hospital. Der var stadig energi til et aktivt arbejdsliv i Aase.

Aase var som kollega ungdommelig, altid i godt humør, frisk, aktiv, indlevende og meget dygtig. Hun havde et dejligt menneskesyn og kunne hurtigt spotte, hvad den enkelte stod for. Aase var altid hyggelig at snakke med, og hun havde et både

socialt, fagligt og kollegialt engagement, som kun de færreste har.

Sparring, gode råd og nye ideer var Aase ikke bleg for at øse ud af. Hendes store erfaring og dybe indsigt er vi mange, der har haft stor glæde af. Selvom Aase tidligere havde været leder, var hun ikke typen, der trumfede over. Ingen arbejdsopgaver var for let eller ligeegyldig. Alle opgaver blev løst på bedst mulig måde og med fokus rettet på opgaven til gavn for patienter og donorer.

Aase fortsatte arbejdet på deltid, så der både kunne blive tid til løbeklubben, golfbanen, vandreture i Sydeuropa, teaterture og ikke mindst samværet med børnebørn, familie og venner.

Aase var en kær kollega, og hun var et menneske, vi alle beundrede og respekterede dybt. Da Aase i efteråret 2012 blev uheldredeligt syg, var det meget svært at forstå, at en så aktiv kollega kunne blive ramt så hårdt af sygdom. Aase blev 74 år, hun døde på Sct. Lukas Hospice den 13. januar 2014 efter længere tids sygdom.

Aase blev bisat den 21.1.2014 fra Hørsholm Kirke ved en smuk og personlig ceremoni.

Æret være Aases minde.

På vegne af Klinisk Immunologisk Afdeling og Blodbank, Hillerød Hospital.

Ledende bioanalytiker Marianne Røndbjerg



Sara Beck Jochumsen
// konsulent i dbio

Jeg er startet i et nyt job i en privat virksomhed, der ikke har overenskomst med dbio, men jeg har endnu ikke fået en ansættelseskontrakt – nu bliver jeg i tvivl om, hvilke vilkår der gælder for min ansættelse – må de godt lade være med at give mig en ansættelseskontrakt?

Svar

Nej, din arbejdsgiver kan ikke undlade at give dig en ansættelseskontrakt.

Når du er ansat i en privat virksomhed uden overenskomst, følger reglerne af lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, også kaldet ansættelsesbevisloven.

Af ansættelsesbevislovens § 2 følger det, at din arbejdsgiver skal give dig oplysning om en række nærmere opregnede vilkår samt i øvrigt alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet. Du skal have oplysningerne, senest en måned efter at du er begyndt i jobbet. Oplysningsforpligtelsen gælder dog kun, hvis du er ansat i mere end 1 måned, og hvis din gennemsnitlige arbejdstid er aftalt til at overstige 8 timer pr. uge.

Hvis din arbejdsgiver ikke giver dig oplysningerne, kan du tilkendes en godtgørelse ved domstolene.

Ansæt på en overenskomstdækket virksomhed

Hvis du bliver ansat i en overenskomstdækket virksomhed, vil du naturligvis også have ret til en ansættelseskontrakt, herudover vil dine ansættelsesvilkår fremgå af overenskomsten.

Hvornår en overenskomstdækket arbejdsgiver skal udlevere ansættelseskontrakt til dig, varierer dog lidt fra overenskomst til overenskomst. Nogle overenskomster følger loven, mens andre – fx overenskomsten mellem dbio og Danske Regioner – bestemmer, at ansættelseskontrakten skal udleveres til dig senest ved tiltræden, men at den ikke må udleveres senere end 1 måned efter, at ansættelseaftalen er indgået.

Også hos en overenskomstdækket arbejdsgiver kan du tilkendes en godtgørelse, hvis din arbejdsgiver ikke udleverer en ansættelseskontrakt til dig.

Hav altid en skriftlig kontrakt, inden du siger op!

Selvom din arbejdsgiver har et vist tidsrum til at udlevere en ansættelseskontrakt til dig, så kan en manglende ansættelseskontrakt give anledning til store problemer, særligt hvis din arbejdsgiver ikke har overenskomst.

Der kan fx blive tvivl om, hvilke vilkår I har aftalt gælder for stillingen. Ikke bare lønvilkår kan give anledning til problemer. Der kan fx også opstå tvivl om, hvorvidt du har ret til betalt frokost, betalt overarbejde, om der er ret til 6. ferieuge, om 6. ferieuge i givet fald kan udbetales, og om der er ret til frihed med løn ved barns sygdom samt om mange andre vilkår, som i andre tilfælde vil følge af en overenskomst. Når du er ansat i en privat virksomhed uden overenskomst med dbio, har du nemlig alene lovgivningens rammer at falde tilbage på. Du vil derfor ofte være dårligt stillet, hvis ikke du har jeres aftaler på skrift.

dbio anbefaler derfor altid, at man har en underskrevet ansættelseskontrakt, inden man siger sin gamle stilling op. Du kan altid få din kontrakt tjekket igennem i dbio's sekretariat, inden du skriver under.

Hvis din arbejdsgiver har overenskomst, vil mange af dine vilkår dog fremgå af overenskomsten. Men også her anbefaler dbio, at du altid har en skriftlig aftale eller bekræftelse på din ansættelse og på, hvilke vilkår, særligt med hensyn til lønnen, der gælder, inden du siger dit gamle job op.

Læs mere

Du kan finde ansættelsesbevisloven på www.retsinfo.dk og de enkelte overenskomster på www.dbio.dk under ”job og løn” og ”rettigheder og regler”.

// BOGANMELDELSE

UDMÆRKET INTRODUKTION TIL STATISTIK

Bogen er letlæselig og giver en god forståelse for den grundlæggende anvendelse af statistik. Det er en bog for begyndere, der giver et grundigt indblik i deskriptiv statistik og har mange simple og letforståelige eksempler. Bogen henvender sig ikke direkte til bioanalytikere eller bioanalytikerstuderende, da eksemplerne er lidt for simple, og sprogbrugen ikke stemmer helt overens med sproget, der anvendes i praksis. Der er flere statistiske tests og fordelinger, der ikke behandles i bogen, og gene-

relt går den ikke i dybden. Den kan anvendes som introduktion til statistik på de første moduler i uddannelsen eller som genopfriskning for den erfarne bioanalytiker. Men den kan ikke direkte anvendes i praksis, når store mængder data skal behandles i forbindelse med valideringer eller bacheloropgaver. Den viser sin styrke i, at forholde læseren til rådata og tilskynder brugen af sund fornuft i forbindelse med statistisk behandling af tal. Dette er meget centralt, da rådata ofte helt forsvinder ef-

ter statistisk behandling. Endvidere påpeges der, hvilke fejlslutninger der kan drages af data, når disse behandles forkert.

Anmeldt af:
Bioanalytikerundersøger Kathrine

Overgaard Foss Jensen, Klinisk Biokemisk Afdeling, Rigshospitalet.



Statistik for ikke-statistikere

Birger Stjernholm Madsen. 2. udgave
1. Oplag 2012.
© Samfundslitteratur 2012



LSB'S 9. KONGRES

Den 8.- 9. oktober 2014
i Lokomotivværkstedet København

 LABORATORIEMEDICINSK
SELSKAB FOR
BIOANALYTIKERE

TILMELDING

- Tilmelding til kongressen på www.lsb-bio.dk senest den 15. juni 2014

Tilmeld foredrag og poster til:

- Camilla Sloth Knudsen, email: camilla.sloth.knudsen@regionh.dk
- Anne-Marie Flensburg, email: Anne-Marie.Flensburg@regionh.dk

Se mere på www.lsb-bio.dk

FORSKNING OG UDVIKLING I EGET FAG

LSB's kongres sætter fokus på en del af resultatet af de store udfordringer og krav som tiden byder laboratorierne. Det er krav om at kunne tilbyde den ypperste diagnostik, hurtigt og sikkert til kræftpakker, hjertepakker m.fl. og samtidig sikre forskning og udvikling i metoder, analyser og undersøgelser for at optimere og sikre det høje faglige niveau for fremtiden.

Kan bioanalytikerne følge med i denne udvikling, der runder faget med en utrolig fart, både teknologisk og med samfundets krav om forandring og effektivisering?

Ja, imponerende mange bioanalytikere finder plads og rum til forskning og udvikling i en travl hverdag – heldigvis.

Der er bioanalytikere, som arbejder med selvstændig forskning og publicerer artikler, men der er også mange bio-

analytikere, der arbejder seriøst med validering og metodeudvikling eller yder et stærkt fagligt arbejde som basis for talrige akademiske publikationer. Og det er grundlaget for denne kongres, hvor fokus er på forskning og udvikling i eget fag, ikke kun første klasses forskning, men også første klasses udvikling og med plads til alle specialer.

LSB's bestyrelse håber, at temaet vil inspirere rigtig mange

medlemmer til at tilmelde foredrag og poster til kongressen.

Kongressen har desuden også plads til frie foredrag med andre interessante aspekter af faget, som ikke berører hovedtemaet.

Der vil være præmier for bedste poster og bedste foredrag.

En anderledes kongres

Kongressen holdes i Lokomotivværkstedet side om side med DEKS, der afholder sit årsmøde, og CPH LabMed som er en

helt ny laboratoriemesse, der udstiller og præsenterer det nyeste inden for laboratoriemetoder, -teknik og -udstyr.

LSB's faglige kongres, DEKS årsmøde og CPH LabMed bliver en meget spændende kombination i nogle fantastiske rammer.

Alle deltagere i LSB's kongres og DEKS's årsmøde kan frit deltage i "alle" faglige arrangementer med en kæmpe udstilling lige udenfor døren. □

Kursus i akut-funktioner

Ud fra erfaringer fra de to første kurser for bioanalytikere med funktion i akutafdelinger udbydes nu 2. generation af kurser, der skal styrke bioanalytikernes kompetencer i akut-funktioner.

Kurset

Kurset udbydes dels som internat på 3 dage og dels som eksternat kursus med en varighed på fire dage fordelt på 2 x 2 dage.

Hvornår

1. kursus den 12., 13. og 14. marts 2014, internat Skanderborg Park
2. kursus den 4.-5. september og

den 24.-25. september 2014, Aarhus N

Pris

1. kursus den 12., 13. og 14. marts 2014 er prisen kr. 3000,-
2. kursus den 4.-5. september og den 24.-25. september 2014 er prisen kr. 2500,-

Spørgsmål

Se mere og tilmeld på www.rm.plan2learn.dk og brug søgeordene bioanalytikere akut

Vedrørende kurset: Projektleder Karen Grønkjær, kagroe@rm.dk



UNIVERSITY COLLEGE
Lillebaelt

AH diagnostics

Nordic Application Manager indenfor Patologi (IHC,FISH)

Vi søger en erfaren og energisk Application Manager til salg af højteknologiske apparaturer og forbrugsartikler inden for patologi i Danmark, som det primære distrikt. Stillingen er med ansvar for produkt og applikations support i hele Norden, så lidt rejseaktivitet vil være påkrævet, ca. 20 dage. pr.år Du refererer til den danske Salgschef.

- Øge salget af vores patologi produkter
- Leverandørkontakt og produktræning
- Planlægge og udføre marketingkampagner
- Undervise og træne vores kunder
- Opbygge og vedligeholde relationer til vores kunder
- Rådgive og vejlede kunder
- Udvikle vores produkt sortiment

Dine kunder er slutbrugerne i den danske sundhedssektor, pharma virksomheder og universiteter – her under læger og laboranter på specialafdelinger på sygehusene. Du vil selvstændigt planlægge og gennemføre salgsbesøg, møder og workshops og gennem disse opbygge, udvikle og vedligeholde relationer til brugere og beslutningstagere. Du vil ligeledes løbende deltage i konferencer og messer samt være en aktiv medspiller internt i forhold til dine kolleger i salg, service og marketing.

Vi forventer, du er dygtig til at opbygge relationer og udbygge dit netværk.

- Er uddannet Bioanalytiker eller Akademiker
- Behersker dansk og engelsk flydende, både mundtligt og skriftligt
- Har baggrund fra en Patologisk afdeling og har IHC bog FISH erfaring
- Gerne med salgserfaring
- Behersker Office pakken og CRM system

Det er ikke nødvendigt, at du har erfaring med salg, men det er vigtigt at du er en udadvendt ildsjæl med stort behov for kontakt i det daglige, og du vil trives i et salgsjob, hvor du selv kan påvirke dine resultater. Du er energisk, tillidsvækkende og troværdig og har en grundig erfaring fra et Patologisk laboratorium.

Du tilbydes en spændende og udfordrende stilling i en dansk virksomhed – som fortsat vokser hurtigt. Du kommer til at arbejde med kvalitetsprodukter og får naturligvis den nødvendige oplæring og opdatering. Ligeledes tilbydes du en attraktiv løn-pakke inkl. bil, pension mm.

Ansøgning og spørgsmål rettes til Salgschef, Bitten Stender på telefon 20155790. Send din ansøgning og CV til bis@ahdiagnostics.dk. Senest d. 20. marts 2014.

AH diagnostics er kendt for at repræsentere de innovative produkter inden for markedet. Firmaet blev grundlagt i 1986 af Asger Bach-Larsen. Siden er firmaet ekspanderet med et salgskontor i København samt selvstændige datterselskaber i Norge, Sverige og Finland. Firmaet har endvidere salgs-



Ledende bioanalytiker Klinisk Patologi, Slagelse Sygehus

Ledende bioanalytiker søges til Klinisk Patologi, Slagelse Sygehus.

En stilling som ledende bioanalytiker er ledig til besættelse fra 01.05.14 eller efter aftale. Den ledige stilling ønskes besat med en ledende bioanalytiker, der skal varetage laboratorieledelsen i Slagelse.

Stillingen ønskes besat med en bioanalytiker med ledelsesuddannelse, ledelseserfaring og faglige kompetencer inden for patologi.

Yderligere oplysninger og en foreløbig stillingsbeskrivelse kan fås ved henvendelse til ledende overbioanalytiker Susanne Smidth Ankerstjerne, 29 25 92 03, ssak@regionsjaelland.dk.

Løn- og ansættelsesforhold forhandles i henhold til overenskomsten mellem Danske Regioner og DBIO.

Ansøgningen sendes til ledende overbioanalytiker Susanne Smidth Ankerstjerne på email ssak@regionsjaelland.dk.

Ansøgningsfrist 10.03.14
Ansættelsessamtaler i uge 12

Se det fulde stillingsopslag på www.regionsjaelland.dk/job, quicknr. 14032

WWW.REGIONSJÆLLAND.DK

REGION SJÆLLAND
SLAGELSE SYGEHUS

-vi er til for dig

PP

Post Danmark

Magasinpost SMP + id-nr. 42015

Hurtigt, enkelt & helautomatiseret!



*Vi ses på **DSKM**
udstillingen i
Nyborg 8-9. marts!*

VIRCLIA MONOTEST



Kemiluminescens teknologi (CLIA)

Helautomatiseret

Mere end 50 forskellige tests

Op til 24 tests
samtidig

Nem påsætning af
patient prøver

CE mærket



Diagen Danmark

Postboks 96 | DK-3600 Frederikssund

Tlf: +45 40 22 80 60 | Fax: +45 43 45 80 60

Epost: post@diagen.dk | Web: www.diagen.dk

