

danske
01/20
bio
analytiker

**VI VIL
GERNE BLIVE
LÆNGERE
- FORDI ...**

TEMA OM SENIORORDNINGER
// side 18



**Åbne døre,
interessegrupper
og en årlig tematur**

Sådan tager de hånd om
arbejds miljøet i Vejle
// side 14

**Bereden
bioanalytiker**

Der er mudder og møg
på gulvet, men Tanya fik
sat skik på laboratoriet på
stort hestehospital
// side 08



TOSOH HLC-723 G11 Analyser is manufactured by Tosoh Corporation (Japan) - www.tosoh.com

Integration at its best

Automated glycohaemoglobin analyser
HLC-723 G11 – HbA_{1c} testing is now part of
your Sysmex routine workflow

For further information please visit:

www.sysmex.dk/tosoh | www.sysmex.no/tosoh | www.sysmex.se/tosoh

IntelliQ

“Load - and go” kontroller med stregkoder, reducer “hands-on”-tid og risikoen for manuelle fejl. Giver et bedre flow i din arbejdsgang og frigiver tid.



Optimeret arbejdsgang

Ved reduktion af manuel håndtering forøges produktiviteten og svartiden forbedres.



Forøget effektivitet

Unik rør ID og brugervenlig XML-data upload af lotspecifikke værdier.



Forbedret ydeevne

Få adgang til Unity datamanagementprogram med meget stor sammenlignings data.



Opnå de satte kvalitetsmål

Anvend det avancerede Unity software værktøj som support til laboratoriets kvalitetssikring og akkreditering.

Effektiviser din QC arbejdsgang med simpel “load-and-go” tubes og robust data håndtering.
Mere smart, mere simpel QC.

Hvordan kan IntelliQ hjælpe dig til en smartere arbejdsgang? Besøg: qcnet.com/IntelliQ

*IntelliQ er kompatibel med kemi - og immunoassay analyseudstyr, som er listet i produkt insert.
Bio-Rad is a trademark of Bio-Rad Laboratories, Inc. in certain jurisdictions.*



januar 2020



06 dbio noter

08 "Der er overraskende mange paralleller"

Stuegang, blodprøver, laboratoriearbejde og kommunikation med pårørende. Her er patienterne bare heste i stedet for mennesker.

14 "Her får frustrationerne aldrig lov at vokse"

Dårligt arbejdsmiljø kan forebygges - ligesom sygdom. Det ved bioanalytikerne på Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus alt om, og det har udløst dbios' arbejdsmiljøpris 2019.



Næstformand Katja Wienmann Bramm overrakte dbio's arbejdsmiljøpris til ledende bioanalytiker Dorte Laugaard Nielsen og AMiR Winnie Heegaard

18-25 MINITEMA

Seniorordninger

- Seniorers rettigheder og muligheder
- Seks bioanalytikere fortæller om deres seniorordninger, og hvad det betyder for deres lyst til at fortsætte.

26 Bioanalytiker i Beta

Bioanalytikernes udsagn, drømme og tanker er nu nedfældet i rapporten "Bioanalytiker i beta". Fire bioanalytikere giver deres umiddelbare reaktion.

30 Petriskålen

Bliv klogere på Danske Bioanalytikeres politik og strategier

32 OK21

Første møder om OK21 i januar

33 IFBLS 2020:

[Second and final call for abstracts](#)

34 Nytårshilsen fra formand og næstformænd

34 Generalforsamling i dbio Sjælland

34 Lokalnyt

34 Vinderne af julekonkurrencen

35 Rettelser

**VI VIL
GERNE BLIVE
LÆNGERE
- FORDI ...**

18

dbio nr. 1

10. januar 2020
udgiver
Danske Bioanalytikere,
Peter Bangsvej 7A, 3,
2000 Frederiksberg
Tlf.: 4422 3246
e-mail: bladet@dbio.dk

dbio.dk

REDAKTION

Jytte Kristensen,
ansvarshavende redaktør
tlf. 4422 3242

STILLINGSANNONCER

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

FORSIDE

Jens Wognsen

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

AFLEVERINGSFRISTER

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

Nr. 2 udkommer

11. februar 2020
frist 21. januar 2020

Nr. 3 udkommer

20. marts 2020
frist 25. februar 2020

Nr. 4 udkommer

24. april 2020
frist 26. marts 2020



Tak for din stemme

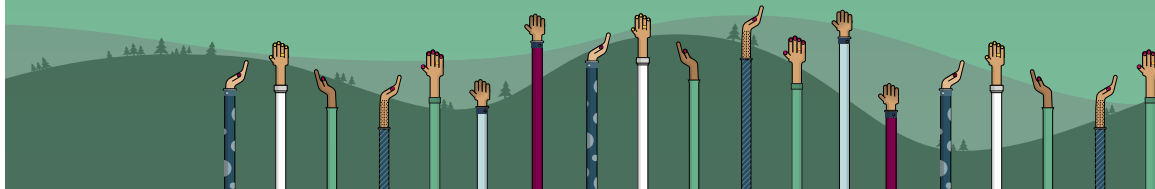
De delegerede er valgt til PKA

Valget er nu afsluttet, og de delegerede blandt bioanalytikerne i Pensionskassen for Sundhedsfaglige er fundet. Der var kampvalg i mange kredse, og flere nye kandidater blev valgt ind. De delegerede er hjertede i pensionskassen og de sikrer vores medlemsdemokrati. De får indflydelse på, hvordan de fælles pensionskroner bliver investeret, og hvordan pensionen sikrer dig og dine kolleger et trygt liv.

Se de valgte delegerede og stemmeprocenter på
pka.dk > **Medlemsdemokrati** > **Delegerede**



Sammen giver vi mere tilbage



Din Sundhedsfaglige A-kasse

Brug din stemme og få indflydelse i DIN Sundhedsfaglige A-kasse

I marts 2020 er der valg af delegerede i Din Sundhedsfaglige A-kasse. Stil op og vær med til at sætte rammen for det arbejde, a-kassen udfører.

Som delegeret er du og 69 andre delegerede medlemmer bl.a. med til at fastlægge kontingentet og træffe beslutninger om udviklingen af Din Sundhedsfaglige A-kasse.

I et medlemsdemokrati betyder din stemme noget. Vær med til at gøre en forskel. Brug din stemme.

Sidste frist for at opstille er 31. januar 2020. Valget starter 2. marts 2020.

Læs mere på dsa.dk/valg

Tryghed giver overskud

www.dsa.dk

Supersej senior. Superseriøs senior

Hvad tænker du på, når jeg siger "senior"? Støttestrømper, gebis, mimrekort? Beskyttede boliger og rollatorer?

Jeg er bange for, at vi nok er lidt programmerede til at anbringe ordet et sted på en skala fra "ældre" over "gammel" til "affældig".

Men som det fremgår af temaet for dette nummer af fagbladet, skal vi alle til at lære at oversætte "senior" til erfaring, viden og høj specialisering. Myndighed.

Fra politisk hold får vi da også besked på, at vi skal holde længere på arbejdsmarkedet – nærmest lige meget hvad; vi lever jo længere. Indimellem lyder det mere som en straffeaktion end et fristende tilbud, det er svært er afslå.

Men i fagbevægelsen har vi set og tolket tidens tegn. Første, prioriterede pejlemærke i Forhandlingsfælleskabets udspil til overenskomstforhandlingerne i 2020 lyder netop: "En forpligtende seniorindsats med fokus på seniorernes ressourcer".

En seniorpolitik skal naturligvis indeholde særlige vilkår, der gør det attraktivt at fortsætte med at bidrage på arbejdsmarkedet. Men hele krumtappen bør være, at vi som samfund

faktisk ikke kan undvære de ressourcer, som erfarne medarbejdere besidder. Det gør sig i højeste grad også gældende i vores fag, hvor en stor procentdel er på vej mod pensionsalderen. Ledende bioanalytikere rundt omkring er derfor i fuld gang med at forsøge at få overført den ekspertviden, som er ved at forsvinde ud af laboratorierne. En af strategierne er at få fx ældre specialister til fortsat at være tilknyttet arbejdspladsen som ressourcepersoner og mentorer for yngre medarbejdere. På den måde kan vi kvittere for en lang arbejdsindsats på en værdig og meningsfuld måde, der både tilgodeser den enkelte og arbejdspladsen. Og, ja – samfundet.

I andre dele af erhvervslivet omtales den slags medarbejdere som "seniorkonsulenter" og nyder stor respekt. I journalistikken omgærdes "seniorkorrespondenten" med nærmest ærefrygt (- tænk: Ulla Terkelsen!) Her er der lige præcis fokus på kompetencer. På kundskaber. Det er i det perspektiv, vi skal se de seje kolleger, der vælger at tage endnu en tøm for faget. □

”

**Hele krumtappen
bør være, at vi
som samfund ikke
kan undvære de
ressourcer, som
erfarne medarbejdere
besidder**

Af Martina Jürs, formand
i Danske Bioanalytikere



Håndvasken. Håndbajeren. Flagermusen. Zombien.

SKAL VI LIGE GIVE den nye pige i medieklassen en chance? Begynd eventuelt med at tune ind på

Radio4's videnskabsprogram "Kraniebrud". Her vendes begreber og fænomener (som fx de nævnte i overskriften) under ledelse af to studieværter og sammen med de behørigt indforskrevne eksperter. Ofte med en lidt skæv vinkling.

Den udsendelse, der gransker håndvask(en) som det mest markante medicinske gennembrud i det 19. århundrede, runder således også OCD-lidelsen, hvor overdreven håndvask er en karakteristisk tvangshandling. For siden at ende med at beskrive, hvorfor håndvask stadig er en knippelgod idé i forhold til alskens smitteoverførsel.

Programmet sendes hver dag fra mandag til torsdag kl. 14 og fredag kl. 13. Tidligere udsendelser kan naturligvis streames.

Bær over med de indimellem afviklingstekniske kiks; begynderbesvær.



FOTO: RITZAU SCANPIX

NU KOMMER DET – DET FØRSTE GENETISKE DESIGNERBARN

NÆSTE ÅR bliver et barn født i Californien, som er et resultat af en helt særlig, omhyggelig udvælgelsesproces. Forældrene er et bøssepar, der har ladet en portion æg fra en donorkvinde fertilisere med sæd fra dem begge.

Derefter har de valgt at lade det embryo, der vurderes at være genetisk mindst disponeret for sygdom, implantere hos en rugemor. Screeningen er foretaget af firmaet Genomic Prediction og adskiller sig fra den form for præimplantationsdiagnostik, der også anvendes herhjemme, ved at der ikke fokuseres på enkeltstående genfejl, men en screening, der omfatter ikke mindre end 1 mio. SNPS (Single-nucleotide polymorphism). Det skriver The Economist, der betegner forløbet som en historisk milepæl.

Teknikken kaldes GWAS – Genome-Wide Association Study – og ifølge det engelske tidsskrift kommer vi formentlig til at høre meget mere til den form for tilkøbsydelse til assisteret reproduktion i fremtiden. Også selvom fremgangsmåden vil støde på en del etisk ballade. Om den californiske designerbaby så vitterlig kan se frem til et helt liv fri for sygdom og utidig død – ja, det vil netop historien vise.

OVERLÆGEN ER (OGSÅ) EN KVINDE. NATURLIGVIS

HVIS DEN NUVÆRENDE tendens holder, vil der på danske hospitaler i 2026 være lige så mange kvindelige som mandlige medicinere, der har titlen "ledende overlæge" på navneskiltet. Det viser en fremskrivning, der bringes i Dagens Medicin og er foretaget af FAS, Foreningen af Speciallæger.

Selvom mandlige overlæger stadig er i overtal, er andelen af kvinder blandt de ledende overlæger vokset markant; inden for de seneste 11 år er andelen således næsten blevet fordoblet.

LEDENDE OVERLÆGER

2019
476
ledende overlæger
i Danmark ialt
177 KVINDER
svarende til ca.
37%

2008
Og det sat op imod
111 KVINDELIGE
ledende overlæger
21 %

KØNSFORDELING

Stigningen i antallet af kvindelige overlæger afspejler den generelt ændrede kønsfordeling i Lægeforeningen. Den tippede i 2015.

LÆGEFORENINGEN.

kvindelige medlemmer
54%

YNGRE LÆGER

13.000 medlemmer

kvindelige medlemmer
63%



Flere fedmeoperationer efter hård opbremsning

DET BEROR IGEN på en individuel, lægefaglig vurdering, om en svært overvægtig skal indstilles til operation for sine mange belastende kilo. Det betyder, at antallet af fedmeopererede danskere steg til henholdsvis 1.070 i 2017 og 1.160 i 2018. I 2010-11 blev der indført en BMI-grænse på

50, og det betød, at antallet faldt betragteligt. I 2015 blev der således kun opereret 630 patienter.

Der er dog stadig et pænt stykke vej op til de 4.360 overvægtige, der fik bevilget et af de fedmekirurgiske indgreb, da antallet toppede i 2010.

De aktuelle tal, der står at

læse på eSundhed.dk, omfatter samtlige de tre typiske indgreb, som en overvægtig kan tilbydes: Ud over den stadig mest udbredte gastric bypass er der tale om gastric banding og gastric sleeve. Sidstnævnte, der er i stigning i forhold til bypassoperationen, indebærer fjernelse af ca. 85 procent af

mavesækken, så den reduceres til et smallere rør – et "ærme".

Antallet af klager over fedmeoperationer har været stort set konstant over årene, også når antallet er gået op og ned. Der indløber omkring 22 anmeldelser på årsbasis med krav om erstatning.

Bødestraf for at undlade mæslingevaccine

TYSKE FORÆLDRE, der ikke kan dokumentere, at deres børn er vaccineret for mæslinger, inden de indskrives i en ny børnehave eller skole, skal fremover betale op mod 2.500 euro i bøde. Dermed slutter Tyskland sig til fx Italien, der også har indført sanktioner mod forældre, der er vaccinemodstandere. Eller bare forsømmelige.

Loven, der netop er blevet vedtaget, træder i kraft til marts næste år, men giver forældre til børn, der allerede er indskrevet i undervisningsinstitutioner, en frist frem til 31. juli 2021. Det skriver Berlingske.

WHO vurderer, at mindst 95 procent af en befolkning skal være vaccineret

FOTO: RITZAU SCANPIX



for at været dækket af den såkaldte flokimmunitet. Den andel har de seneste mange år været truet af stadig flere vaccineskeptikere, ikke mindst i de vestlige lande, hvor alarmerende artikler om vaccineres påståede skadevirkninger deles flittigt på nettet. Ifølge officielle tal er over 500 tyskere blevet smittet med den potentielt dødelige virus sygdom i indeværende år.

Også i fjernere egne udgør mæslinger en fare: I østaten Samoa i Stillehavet er mindst seks – ikkevaccinerede – småbørn i oktober og november døde af sygdommen. Det har fået myndighederne til at lukke skoler og advare mod større forsamlinger.





Der er overraskende mange paralleller ”

Stuegang, blodprøver, laboratoriearbejde og kommunikation med pårørende. Mange af opgaverne er de samme, men Tanya Mariager har skiftet Odense Universitetshospital ud med Højgård Hestehospital. Et job, hun elsker, fordi det har flyttet hende både fagligt og menneskeligt.



”Mit lortelaboratorium” kalder Tanya de mange champagneglas med gødning, der løbende dyrkes for at undersøge, om de indeholder blodorm. Blodorm er en særlig alvorlig type orm, der kan give hesten blodpropper i tarmen, og man kan kun spotte dem, når de bliver til larver. Derfor vander og passer Tanya gødningsprøverne, til æggene klækker, så hun har mulighed for at se larverne i mikroskop og afgøre, om det er blodorm. I alle gødningsprøver tæller Tanya æggene manuelt for at afgøre, hvor mange der findes pr. gram. Ormekur gives kun på recept og udleveres ikke – af hensyn til risikoen for at udvikle resistens – med mindre, det er konstateret, at hesten har mere end 200 æg pr. gram gødning.



TEKST / LENE TERKELSEN, JOURNALIST
FOTO / JENS WOGNSEN

Tanya har løbende praktikanter fra bioanalytikeruddannelsen. Her er det Johanne Rullhøj Knudsen, der gerne ville på et 15 ugers forløb på Højgård Hestehospital, fordi hun her fik mulighed for at prøve flere specialer af. Udover biokemien får hun også stiftet bekendtskab med bl.a. den nukleare medicin på hospitalets afdeling for skintigrafi og mikrobiologi, når hun arbejder med de mange gødningsprøver.



Tanya i sit lille laboratorium, hvor hun bruger det meste af sin arbejdstid. Det er her, hun undersøger blod eller dyrker bakterier fra fx hestens livmoder, så man er sikker på, at den er klar til at blive bedækket. Måleprincipper og hæmatologimaskine er det samme, som Tanya brugte på hospitalet - bare i mindre skala. Med ansættelsen af en bioanalytiker kan Højgård Hestehospital klare flere opgaver selv. Tidligere sendte man mange prøver til eksterne laboratorier, men Tanya er bl.a. begyndt at teste for bændelorm, hvilket sparer både tid og penge.

”

Jeg skulle virkelig vænne mig til, at der ikke var noget her, der var sterilt.”

Tanya Mariager ser med et stort smil ned på sine mudrede støvler.

”Selvfølgelig er der rent i maskinerne, men der kan ligge skidt på gulvet, mens jeg arbejder,” fortæller Tanya, da hun tager imod i laboratoriet på Højgård Hestehospital lidt uden for Odense. Hendes arbejdsplads siden 1. august 2018.

Det var lykkelige tilfældigheder og en livslang kærlighed til heste, der førte Tanya Mariager til et job på et af landets største dyrehospitaler. I 17 år havde hun været ansat på Biokemisk Afdeling på Odense Universitetshospital – de 10 på skadestuen, og selvom hun holdt af opgaver og kolleger, var hun klar til at prøve noget nyt.

”Vi var for få hænder og for mange patienter, og da der så opstod en chance for at kombinere mit arbejde med min hobby, var jeg klar.”

Ny orden i laboratoriet

Siden hun var otte år, har Tanya haft sin egen hest, og en dag faldt hun over et stillingsopslag på hestehospitalets Facebook-profil, hvor man søgte en medarbejder til at styre stedets laboratorium.

”De vidste egentlig ikke, hvad de præcist ledte efter, men de havde tidligere haft bioanalytiker-

studerende i praktik, fordi en af underviserne på uddannelsen på OUH tilfældigvis bor lige på den anden side af vejen, og derfor kendte de lidt til den faglige profil.”

Tanya ringede til hospitalet, og efter en dags prøve, hvor lederen havde mulighed for at se hendes håndtering af hestene an, blev hun ansat.

”Indtil da havde dyrlæger, veterinærsygeplejersker og hvem, der nu havde tid, taget prøver og aflæst resultater mere eller mindre nøjagtigt, men jeg har jo en helt anden tilgang, fordi jeg er laboratorieuddannet, så det er blevet langt mere organiseret,” fortæller Tanya.

Som noget af det første skiftede hun laboratoriets forældede maskiner. Der blev indført mere systematik og vedligehold af udstyr, og kollegerne blev formanet om at rydde op.

”Vi bioanalytikere er vant til, at der skal være orden, og omgivelserne her har lige skullet lære, at de ikke skal sætte deres madpakke på bordet midt i det hele eller spilde blod uden at tørre op efter sig.”

Hospitalsrutiner hos heste

Opgaver og arbejdsgange minder på mange måder om livet på hospitalet. Hver morgen starter med en tur i stalden, hvor der bliver målt temperatur, puls og hjertelyd hos patienterne. Ved morgenmødet kl. 09.00 diskuteres dagens opgaver, og derefter er der stuegang hos hestene. Der skal



Tanya pakker udstyret og går i stalden for at tage prøver på hestene. På mange måder minder rutiner og opgaver om et almindeligt sygehus, men Tanya Mariagers job som bioanalytiker på Højgårds Hestehospital er alligevel et helt andet. Fx kan hun sagtens opleve, at dyrlægerne stikker hende en plastikhandske fyldt med frisk gødning til undersøgelse på turen rundt på hospitalet.

Ligesom på et sygehus er der bl.a. intensiv-, røntgen- og genoptræningsafdeling på Højgård Hestehospital. Hospitalet er et af de største i landet med over 35 ansatte, herunder 12 dyrlæger, og man har bl.a. landsholdsheste blandt patienterne. Hospitalet modtager heste 24 timer i døgnet, der opereres akut, og af og til er presset det samme som på skadestuen, oplever Tanya.

"Tit kan dyrlægerne ikke komme videre med en patient, før de har svar på blodprøverne, og der kan stemningen godt være hektisk."



CHEFEN:

"Det er en kvalitetssikring"

Dyrlæge Louise Husted fra Højgård Dyrehospital er Tanyas daglige leder, og hun kan se en gevinst ved at have netop en bioanalytiker i laboratoriet.

"Det er en stor fordel, at Tanya står for kvalitetssikring og håndtering af prøver og vedligehold af udstyr. Alle de tekniske ting, som vi som dyrlæger ikke er uddannet til. Man kan regne med resultaterne på en anden måde end tidligere, og jeg har en større tiltro, når laboratoriet er ledet af en, der er uddannet til det. Vi er mange mennesker, som går ind og ud af vores laboratorium, og Tanya laver brugbare manualer, så det bliver lettere for os andre at lave prøver. Hun sørger også for, at vi får bestilt de rigtige ting hjem. Hvis vi havde ansat en veterinærsygeplejerske, kunne vi træne vedkommende op til et vist niveau, men Tanyas faglighed sikrer højere kvalitet i laboratoriearbejdet, og det var vigtigt for os. Når hun så samtidig har en hesteinteresse og kan håndtere hestene, er hun den helt rigtige."

Nålen og sprøjten er større, men blodprøvetagning er stadig en vigtig del af Tanyas hverdag. Og også i hendes nye job handler det om at aflæse adfærd i mødet med patienten. Er hesten urolig eller kontaktsøgende? Tanya trækker på sit mangeårige hestekendskab og kigger bl.a. på ører og øjne, når hun går i gang med opgaven. Bagefter kører hun hæmatologi- og kemianalyser på blodet. En stor del af de heste, der tages blodprøver på, lider af kolik, og Tanya undersøger bl.a. for væskemangel, organproblemer og infektion.



- ▶ tages blodprøver, og enkelte prøver skal centrifugeres og klargøres til at sende ud af huset til undersøgelse hos eksterne laboratorier i fx Tyskland, hvor man bl.a. tester for herpes-virus. Der skal også dyrkes gødningsprøver for at afgøre antallet af orm i hestens afføring.

”Det bruger jeg rigtig meget af min tid på om foråret og efteråret, mens sommeren især går med syge føøl,” fortæller Tanya.

I efteråret, når hestene går fra græs til stald, er staldene fyldt med patienter med kolik, og det giver også travlhed med blodprøver. Tanyas opgaver i det nye job begrænser sig dog ikke kun til prøvetagning og analyser. Hun giver også medicin, forbinder sår, syr katetre fast og tager røntgenbilleder og er i det hele taget blevet oplært i en række nye opgaver.

”Det har virkelig udviklet mig fagligt, og det har været udfordrende, men først og fremmest spændende.”

Gode vilkår

Skiftet fra mennesker til dyr oplever Tanya ikke som en stor omvæltning.

”Der er overraskende mange paralleller i mine arbejdsopgaver i laboratoriet, og jeg holdt af patientkontakten på OUH, og det gør jeg stadig. Nu er det bare heste. Kontakten til de pårørende minder også om mit tidligere job. Her er det deres syge heste, de har indlagt, men de er ofte lige-

så bekymrede og kede af det som på sygehuset.”

Flytningen fra et offentligt hospital til en privat virksomhed er en endnu større, men positiv forandring, oplever Tanya.

”Jeg bestemmer mere selv. Hvis jeg førhen ville have en ny stol, skulle det igennem 10 udvalg, men her køber jeg bare en ny.”

Arbejdstiderne er en anden gevinst ved jobbet, for efter 17 år med skiftende vagter kan Tanya nu arbejde mandag til fredag og holde fri i ferier og helligdage med samme lønniveau som tidligere.

”Det har givet mig et helt andet socialt liv end tidligere, og nu kan jeg sende mine børn i skole om morgenen. Mit største savn er faktisk kollegerne, for jeg arbejder mere alene i dag,” siger Tanya, der mener, at andre store dyrehospitaler ville kunne drage fordel af at have en bioanalytiker i deres laboratorier, men dyrehospitalerne har ikke opdaget bioanalytikerne som faggruppe.

”Generelt tror jeg, der er mange brancher, hvor bioanalytikere kunne være værdifulde, men de fleste ved ikke, hvad vi laver. Derfor skal vi være gode til at fortælle, hvad vi kan, og jeg vil helt klart anbefale kolleger at søge uden for deres grænser. For mig var det da vildt grænseoverskridende at gøre noget helt nyt efter så mange år det samme sted, men det er også fedt at mærke, at man kan bidrage med en hel masse – og også noget mere, end man selv lige tror.” ■



VINDER
dbio's
ARBEJDSMILJØPRIS
2019



Her

får frustrationerne aldrig lov til at vokse

Dårligt arbejdsmiljø kan forebygges – ligesom sygdom. Det ved bioanalytikerne på Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus alt om, og det har udløst dbio's arbejdsmiljøpris 2019. På afdelingen står døren altid åben til ledelsen, interessegrupper skaber et fælles ansvar – og så binder en årlig tematur kollegerne endnu tættere sammen

Ryggene er rank og skridtene raske, når bioanalytiker Malene Adler bevæger sig ned ad den lange gang. Hun er som sædvanlig mødt ind klokken 7.30 og er nu på vej til at stikke den næste patient med radioaktivt sporstof før en PET/CT-scanning.

”Ja, vi får en masse god motion her på afdelingen. Så får jeg måske forbrændt ostemaden, jeg lige har spist i personalestuen,” ler Malene Adler og kigger ind i venteværelset, hvor hun beder en ældre dame om at følge med sig til undersøgelsesrummet.

Motion er ikke det eneste plus for medarbejderne på Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus. Plusser er der nemlig så mange af, at med-



TEKST / MARLENE GRØFTEHAUGE, JOURNALIST
 FOTO / HELLE ARENSBAK



arbejderne har modtaget dbio's arbejdsmiljøpris 2019.

Malene Adler har været på afdelingen i ti år den 1. februar 2020, og hun søgte jobbet i sin tid på baggrund af positive rygter.

"Min tidligere kollega fortalte, at det var en super arbejdsplads. Og det havde hun jo ret i. Jeg har aldrig en dag, hvor jeg ikke har lyst til at komme på arbejde," siger hun med et smil. Hendes kollega, Winnie Heegaard, nikker. Hun er bioanalytikerunderviser og arbejdsmiljørepræsentant og kan bryste sig af hele 25 år på afdelingen i efteråret 2020.

"Det er mange år, og jeg har da nogle gange tænkt, om jeg skulle prøve noget andet. Men

hver gang går tanken i sig selv. For jeg er så glad for at være her og synes også, at jobbet har udviklet sig med tiden," siger 52-årige Winnie Heegaard.

Ledelsen lytter

Winnie Heegaard kom fra en arbejdsplads, hvor stemningen og miljøet ikke var i top. Der oplevede hun en medarbejder blive mobbet, uden at ledelsen greb ind og fik det stoppet. Den slags ville aldrig blive tolereret på Nuklearmedicinsk i Vejle.

"Nej, for vi har nultolerance i forhold til såkaldt skyllerumssnak, hvor der bliver hvisket og bagtalt i skyllerum og på gange," fortæller Win-

Winnie Heegaard og Malene Adler har sammen med deres kolleger på Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus modtaget dbio's arbejdsmiljøpris 2019. Og det er ikke uden grund. Man mærker det gode kollegaskab med det samme. Med prisen følger der 10.000 kroner, og det er endnu ikke besluttet, hvad pengene skal bruges til.

Interessegrupper i Vejle

Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus har opdelt medarbejderne i fem interessegrupper, som har ansvar for at forbedre forskellige områder eller arbejdsgange. Grupperne skaber medindflydelse, som påvirker arbejdsglæden positivt.

GRUPPE 1: Patienten

Emner vedrørende patientkontakt, patientsikkerhed og patienttilfredshed (indkaldelsesbreve, modtagelse, skiltning mv.) samt forhold i ventetområder.

GRUPPE 2: 5S

S'erne står for at simplificere, sikre, standardisere, selvdisciplinere og sortere. Det er emner, der vedrører kvaliteten, sikkerheden og sikring af systemer, der holder orden i afdelingen.

GRUPPE 3: Undersøgelsen


Emner, der vedrører kvaliteten, sikkerheden og udførelsen af undersøgelserne ved at opsætte protokoller og udfærdige krævede instrukser samt hands-on-vejledninger.

GRUPPE 4: Apparaturl og teknik

Emner, der vedrører kvaliteten, sikkerheden og brugen af udstyr ved at udfærdige krævede instrukser og organisere kvalitetskontroller.

GRUPPE 5: Demensgruppen

Indhente og udbrede viden samt udarbejde forslag til tiltag, der kan gavne både patientgruppen og hjælpe personalet.



”Nej, for vi har nultolerance i forhold til såkaldt skyllerumssnak, hvor der bliver hvisket og bagtalt i skyllerum og på gange”.

Winnie Heegaard



nie Heegaard og tilføjer, at der altid er en åben dør til ledelsen. Så kan medarbejdere straks komme af med det, de måtte have på hjerte.

”Jeg oplever, at der bliver taget hånd om tingene, hvis vi går til ledelsen med noget, der måske irriterer. Og de lytter virkelig. Her får frustrationerne aldrig lov til at vokse,” siger Malene Adler, som synes, at det er en smule svært at sætte ord på, hvordan ledelsen forebygger dårlig stemning og snak i krogene.

”Jeg har bare sådan en god fornemmelse herinde af at blive hørt,” siger hun og klapper sig selv på den blå kittel uden på sit hjerte.

Når der bliver målt på medarbejdertilfredshed på afdelingen, boner resultaterne ikke overraskende ud med at være i top. Dog var der ét år – i 2016 – hvor resultatet ikke var som sædvanligt. Men det hænger ifølge Winnie Heegaard og Malene Adler sammen med en flytning fra én bygning til en anden.

”Den slags skaber altid usikkerhed. Men der er heldigvis kommet ro på siden,” siger Winnie Heegaard, der fremhæver interessegrupperne som et tiltag, der virker. Helt konkret er medarbejderne inddelt i fem grupper, som tager sig af forskellige områder på afdelingen (se boks til venstre). Både Winnie Heegaard og Malene Adler er i gruppen, som tager sig af procedurer vedrørende rengøring og ventetom. Eksempelvis stod skraldespandene på gulvet før; nu er de kommet op at hænge på væggen til glæde for alle. Det betyder, at skraldet

”Jeg har været velsignet med gode arbejdspladser, men den her slår nok dem alle”.

Malene Adler



sjældent ryger ved siden af, og at rengøringspersonalet ikke skal løfte spande væk for at vaske gulvet nedenunder. Gruppen har også udskiftet kaffen, som patienterne kan trække i en automat.

”Ja, det var noget forfærdelig kaffe, som ingen drak alligevel. Der stod altid en masse halve kopper og rodede,” fortæller Winnie Heegaard, som mener, at grupperne skaber en uvurderlig grad af ejerskabsfølelse hos medarbejderne.

”Når man er med i beslutningerne, giver man mere af sig selv, tror jeg. Det skaber overskud, som kommer både én selv og kollegerne til gode.”

Arbejdet er anden familie

Én gang om året arrangerer ledelsen på afdelingen to temadage med overnatning imellem. Det foregår et hemmeligt sted i Danmark, og det er hyggeligt at gå og gætte på, hvor afdelingen mon skal hen i år. Temadagene har et program af fag-

ligt indhold, god mad og kollegialt samvær. Men især middagen om aften bliver der set frem til, afslører Winnie Heegaard:

”Så giver vi den en skalle,” griner hun med et lusket smil.

Temadagene er en begivenhed, som man helst ikke går glip af.

”Det ryster os jo sammen at være af sted, for der er god tid til at snakke. Det er rigtig fedt,” siger Winnie Heegaard, der også nyder den faste fødselsdagstradition, hvor medarbejderne skiftes til at købe gave til hinanden. Denne dag har en af lægerne fødselsdag, og personalerummet trækker med en flot chokoladekage og godt brød med ost. Malene Adler siger det helt overordnet:

”Jeg har været velsignet med gode arbejdspladser, men den her slår nok dem alle. Her er fantastisk at være,” siger hun, mens Winnie Heegaard supplerer hende:

”Jeg ser faktisk mit arbejde lidt som min anden familie, som jeg kan snakke med om godt og ondt i mit liv.” ▣

VI VIL GERNE BLIVE LÆNGERE - FORDI ...

SENIORORDNINGER KAN FÅ DE ÆLDRE BIOANALYTIKERE TIL AT ARBEJDE LÆNGERE

I 2030 vil en tredjedel af alle nuværende bioanalytikere være gået på pension. En tredjedel!

Det viser undersøgelsen "Udbud og efterspørgsel", som Danske Bioanalytikere offentliggjorde i efteråret 2019. Med så mange på vej ud af faget er der brug for, at en del af de ældre bioanalytikere kan se fordelene ved at udskyde pensionen. De er specialisterne, som kan give de unge en uvurderlig faglig ballast med på vejen.

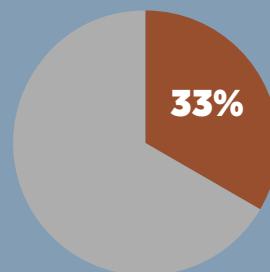
Og de ældre medarbejdere vil faktisk gerne blive længere. En undersøgelse fra bioanalytikernes pensionskasse, PKA, viser således, at hele 88 procent af bioanalytikerne ønsker sig en glidende overgang fra arbejde til pension.

Men hvad er en glidende overgang? Og hvad er det, som gør det attraktivt at blive på arbejdspladsen? Er sundhedsvæsenets travle laboratorier overhovedet gearret til at give seniorerne særlige ordninger fx med nedsat tid og ingen vagtforpligtelse? Og kender medarbejdere og ledere regler og muligheder?

I dette minitema fortæller bioanalytikere om deres seniorordninger, og hvad det betyder for dem at fastholde kontakten til deres fag og kolleger. En leder fortæller om sin strategi for, hvordan hun vil holde på afdelingens specialister.

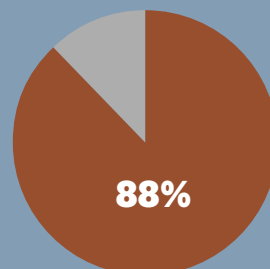
Vi supplerer med tal og regler på området og håber, det kan inspirere.

Andel af nuværende bioanalytikere på pension 2030

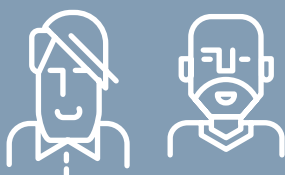


Ønsker sig en glidende overgang fra arbejde til pension

2019



TEKST / JYTTE KRISTENSEN, REDAKTØR



Nøglen til det gode arbejdsliv findes først og fremmest på arbejdspladserne hos ledelse og medarbejdere.

Citat fra Seniortænk tanken

SÅDAN HAR VI GJORT

De bioanalytikere, som her på siderne fortæller om deres seniorordninger, har for de flestes vedkommende meldt sig som case på opfordring fra redaktionen på Facebook. dbio's regionsformænd og sekretariat har også været behjælpelige.

Eksemplerne er ikke udtømmende, og selvom vi gerne ville, kan vi ikke give et dækkende overblik. Det er pt nemlig kun seniorbonus, som er en overenskomstmæssig ret. Og det kun for ansatte i regionerne. Resten er en forhandling mellem ledere og medarbejdere på de enkelte hospitaler.

dbio.dk/
job og løn

SENIORERS RETTIGHEDER OG MULIGHEDER



STATEN

Seniorordning i Staten

Ansatte i Staten har mulighed for at søge en seniorordning med:

- Aftrapning i tid, med virkning fra du fylder 60 år.
- Aftrapning i job/charge, med virkning fra du fylder 55 år.
- Betalt frihed og/eller fastholdelsesbonus, med virkning fra du fylder 62 år.

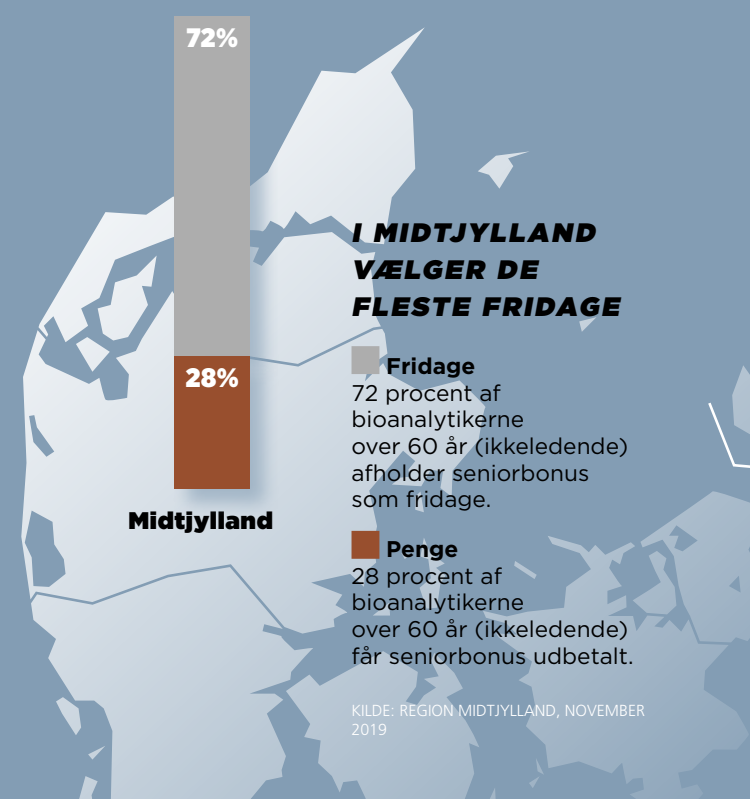


REGIONERNE

Seniorordning i regionerne

En rammeaftale fra 2015 indeholder følgende muligheder for seniorer:

- Seniorsamtale i forbindelse med medarbejderudviklingssamtale.
- Ved 60 år tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med fuld pension. Dog kun hvis forholdene på arbejdsstedet tillader det.



SENIORBONUS:

Hvis du er ansat i regionerne, giver din overenskomst dig ret til en årlig seniorbonus, som første gang udbetales i januar måned året efter, at du er fyldt 60 år. Vær opmærksom på, at du **senest den 1. oktober året inden**, skal give din leder besked på, hvordan du vil bruge din seniorbonus.

Du kan vælge, enten:

- At få bonus udbetalt
- Bruge den som fridage (seniordage)
- Få pengene sat ind på din pensionsordning
- Bruge beløbet til kompetenceudvikling.

BONUSSENS STØRRELSE ER AFHÆNGIG AF ALDER

| | Bonus i procent af sædvanlig løn | Maksimalt antal fri-/seniordage |
|-------------------------|----------------------------------|---------------------------------|
| Fylder 60 år | 0,8 % | 2 dage |
| Fylder 61 år | 1,2 % | 3 dage |
| Fylder 62 år og derover | 1,6 % | 4 dage |

Det har ikke været muligt at skaffe tallene for, hvordan bioanalytikerne på landsplan vælger at bruge deres seniorbonus.



FLEKSIBEL EFTERLØN GIVER TILTRÆNGTE PUSTERUM

JEG VIL
GERNE BLIVE
LÆNGERE



ANN MEISLER

- 65 år. Ansat på Patologiafdelingen, Rigshospitalet.
- Hospitalslaborantelev fra oktober 1972 på Patologisk Institut, Bispebjerg Hospital.
- Uddannet i histologi.
- Siden 1978 ansat på Neuropatologisk Institut, Københavns Universitet, som senere overgik til at blive indkorporeret som en afdeling under Patologiafdelingen, Rigshospitalet.

Ann Meisler fyldte 65 år i september og planlægger at gå på pension næste år efter sommerferien. Ann Meisler er på en fleksibel efterløn. Hun er gået en time ned i arbejdstid om dagen, hvilket svarer til 20-23 timer om måneden. Timerne sparer hun op til hele fridage.

"Jeg aftaler med min leder, hvordan disse timer lægges bedst i forhold til det team, jeg arbejder i," siger hun.

Ann Meisler bestemte allerede som 58-årig, at hun gerne ville gå ned i tid. Hun deltog i et pensionsmøde arrangeret af a-kassen DSA og pensionskassen PKA. De fortalte om hendes muligheder.

Fuld efterløn var aldrig med i overvejelserne.

"Jeg ville ikke kunne leve udelukkende af en efterløn," siger hun.

Hun kontaktede DSA og spurgte til en fleksibel efterløn, hvor hun kombinerer arbejde med efterløn.

"Ja, det kan lade sig gøre, hvis din leder indvilger i det, og du er fleksibel," lød det fra a-kassen

Ann Meislers leder, Astrid Vorre Sørensen, i Patologisk Afdeling på Rigshospitalet var med på ideen, og Ann Meisler er opsat på at hjælpe med at få det til at glide.

"Jeg lægger mine arbejdsfrie dage, så det passer ind med resten af teamets arbejdsplan, og hvis andre skal have ferie, tager jeg gerne vagten. Jeg behøver jo ikke at holde fri i vinterferien eller i børnenes skoleferie," konstaterer hun.

Har elsket sit fag

Den fleksible efterløn giver Ann Meisler plads til at tage en gradvis afsked med det arbejdsliv, som har fyldt rigtig meget.

"Jeg har identificeret mig med patologi og neuropatologi. Hele min verden har drejet sig om det. Jeg er stadig glad for mit arbejde, men nu kommer den unge generation, hvis uddannelse er anderledes," siger Ann Meisler.

Hun oplever tit, at der er brug for hendes mange års kompetencer som specialist.

"Nogle gange driller paraffinblokkene, og jeg kan give mine unge kolleger råd til blokskæreteknik. Jeg ved, hvordan det skal se ud," siger hun.

Til gengæld tager hun ikke længere de akutte opgaver.

"Jeg går ikke på akutafdelingen, og jeg laver ikke hasteprov til nedfrysning, men jeg kan sagtens tilkaldes til at skære frys."

Fridagene bruger Ann Meisler til praktiske gøremål og til at slappe af.

"Hvis jeg bliver træt i det daglige, ved jeg, at jeg fx om tre dage har to fridage. Det hjælper mig."

Børnebørnene får også mere opmærksomhed nu.

"Jeg bruger også mine fridage til at vænne mig til at tage mig mere af familien," konstaterer hun. ▣

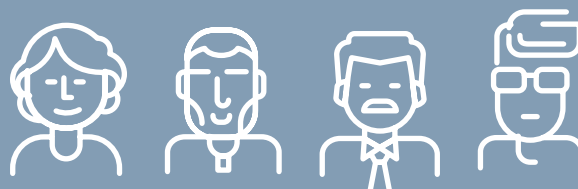
FLEKSIBEL EFTERLØN

Efterlønsordningen er fleksibel. Det betyder, at man kan kombinere efterløn og arbejde, så man gradvis kan trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Man kan arbejde i ubegrænset omfang mod fradrag i efterlønnen.

Med udgangspunkt i en 160,33-timers arbejdsmåned, skal arbejdstiden dog nedsættes med mindst 14,8 timer pr. måned, for at der kan udbetales efterløn.

Det er frivilligt, om man vil være tilmeldt efterlønsordningen. Hvis man vil have mulighed for at benytte sig af ordningen, skal man som hovedregel have betalt efterlønsbidrag i 30 år.

Kontakt DSA for flere oplysninger.



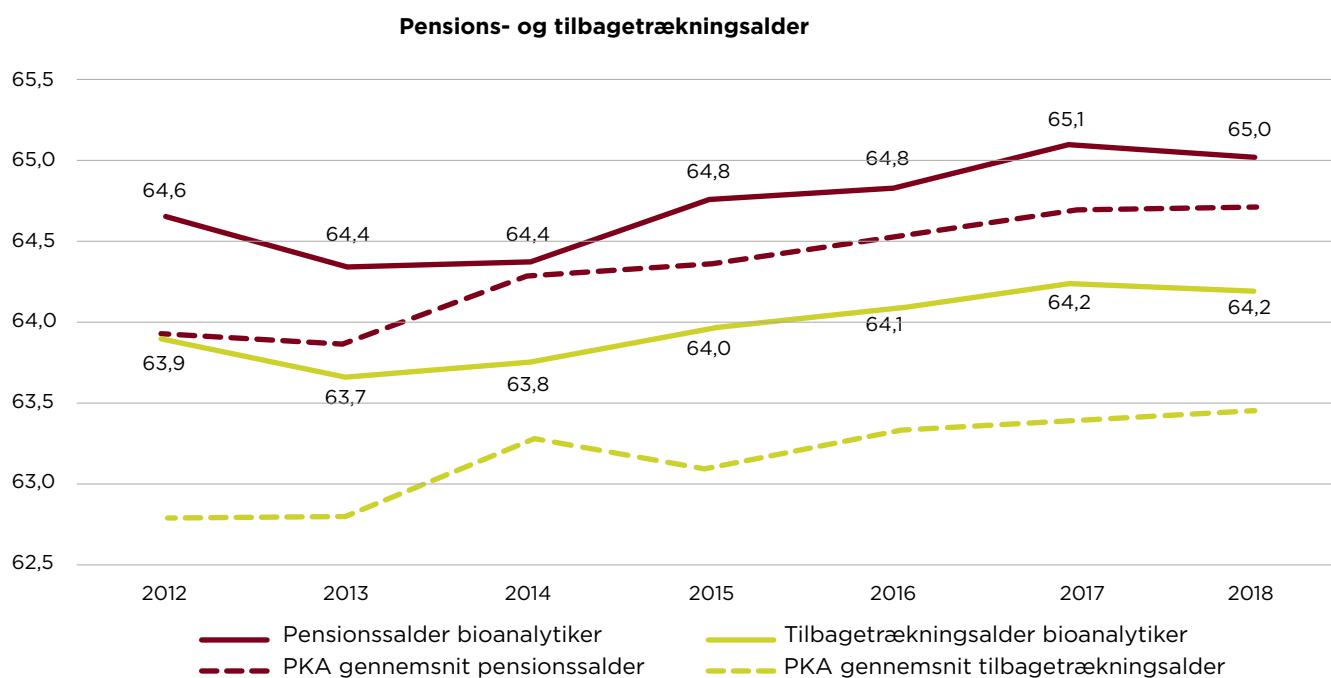


SENIORTÆNKETANKEN FOR ET LÆNGERE OG GODT SENIORARBEJDSLIV

Seniortænk tanken blev nedsat af den tidligere regering og fortsat af den nuværende. I november 2019 kom rapporten med anbefalinger. Baggrunden for tænketanken var det stigende antal seniorer og den stigende levealder. Målet har været at komme med en række anbefalinger, som kan sikre et godt seniorarbejds liv og lette presset på den danske velfærdsmodel.

Læs mere: seniortaenketanken.dk

DEN GENNEMSNITLIGE PENSIONSALDER FOR BIOANALYTIKERE ER STEGET 0,4 ÅR SIDEN 2012 - GENERELT TRÆKKER BIOANALYTIKERNE SIG SENERE END PKA'S ØVRIGE MEDLEMSGRUPPER.



KILDE: PKA

Pensionssalderen er, når medlemmet starter sin pension fra PKA, tilbagetrækningsalderen er, når medlemmet stopper med at indbetale bidrag, fx pga. efterløn.



Da vi betaler størstedelen af vores skatter gennem vores arbejdsindkomst, risikerer velfærdssamfundets økonomi at komme ud af balance, hvis færre i arbejde skal forsøge flere på pension.

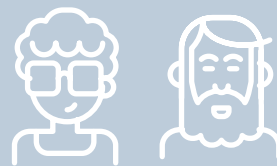
Citat fra Seniortænk tanken



DELPENSION

Delpension kombinerer arbejde og pension. Hvis et medlem går ned på 60% af sin arbejdstid, har hun ret til at få 40% af sin pension fra PKA. Bioanalytikerne er den faggruppe, der relativt set er den største bruger af delpension, selvom tallene stadig er små.

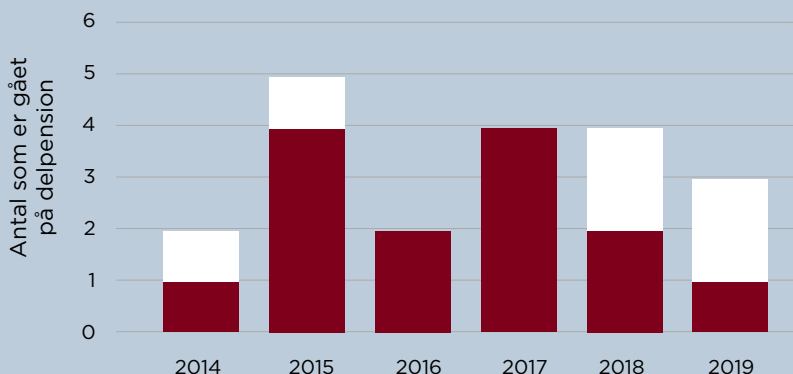
I alt har 20 bioanalytikere brugt delpension - 14 af dem er først gået på delpension efter folkepensionsalderen.



Sammenligner vi os med de øvrige skandinaviske lande, bliver det tydeligt, at der endnu er et betydeligt potentiale for at øge beskæftigelsen blandt danske seniorer.

Citat fra
Seniortænk tanken

HVORNÅR GÅR BIOANALYTIKERNE PÅ DELPENSION?



■ Tidligst ved folkepensionsalderen
■ Før folkepensionsalderen

KILDE: PKA



LEDER VIL HOLDE PÅ DE HØJTSPECIALISEREDE

De 15 bioanalytikere i afsnit for blodsygdomme på Aarhus Universitetshospital er højt specialiserede.

”Det arbejde, de varetager, kræver lang tids oplæring og rutine”, forklarer afdelingsbioanalytiker Mette Degn og nævner nogle af opgaverne; cancer cytogenetik, flowcytometri og molekylærgenetiske analyser.

”Vi vil derfor rigtig gerne holde på dem så længe som muligt”.

Afdelingen har for tre år siden lagt en strategi for, hvordan de kan fastholde de ældre af deres specialiserede medarbejdere.

34 timer og fuld pension

En tidligere seniorordning i Region Midtjylland, hvor bioanalytikere over 60 år kunne få en ugentlig fridag og fuld pensionsindbetaling fra arbejdsgiver, havde vist sig at blive for dyr. Antallet af bioanalytikere, der nærmede sig pensionsalderen, var stærkt stigende.

I dag tilbydes medarbejdere over 60 år en ordning, hvor de går tre timer ned i arbejdstid om ugen, fra 37 til 34 timer. Medarbejderen betaler selv 1,5 timers løn. Afdelingen de andre 1,5 timer. Dertil får de fuld indbetaling til pension. En udgift som deles mellem afdelingen og regionen i forholdet 40%/60%.

Kan tilpasses individuelt

Tre bioanalytikere i afdelingen er på den nye seniorordning, som de kan tilpasse, så den stemmer overens med deres behov.

”En vælger fx at arbejde flere timer til daglig og sparer så timer sammen til en eller to fridage. Det er individuelt, hvordan de vælger at bruge deres nedgang i tid”, siger Mette Degn.

Med tre bioanalytikere koster ordningen samlet set afdelingen omkring 30.000 årligt.

”De penge finder vi. Det er et valg”, konstaterer Mette Degn. ▣

DET KOSTER ORDNINGEN. EKSEMPEL:

En bioanalytiker med en årsløn på 386.969 kr. uden pension.

En senioraftale vil årligt koste medarbejderen 1½ timers løn = 18.303 kr., afdelingen 1 ½ timers løn og 3 timers pension = 9.311 kr. og 13.966 for regionen, som giver 60% i tilskud til ordningen.

PÅ DELPENSION HAR JEG FÅET DET, LIGESOM JEG VIL HAVE DET



JEG VIL GERNE BLIVE LÆNGERE

SUSAN BRODTKORB

- 63 år.
- Hospitalslaborantelev i 1978 i immunologi.
- Ansat i 30 år i immunologien i Århus og i Vejle.
- Fra 1. januar 2008 Nuklearmedicinsk Afdeling i Vejle.

"Hvis ikke jeg kunne være gået på delpension og efterløn, ville jeg være stoppet nu. Fysisk kunne jeg ikke længere holde til at arbejde 30 timer. Jeg var meget, meget træt, når jeg kom hjem fra arbejde. Jeg havde ofte hovedpine og var også mentalt træt. Vi har meget og langvarig patientkontakt i mit arbejde."

Susan Brodtkorb er ansat i Nuklearmedicinsk Afdeling på Vejle Sygehus og arbejder nu tirsdag og torsdag hver uge. I hhv. 7,5 og 8 timer.

"Sidste efterår spurgte jeg min leder, om jeg kunne gå ned til to dages arbejde om ugen. 'Det behøver jeg ikke at tænke over. Det kan du godt,' lød hendes svar. Jeg har fået det, fuldstændig som jeg gerne ville have det. Jeg er så privilegeret," siger hun.

Går ikke ned i løn

Inden forespørgslen hos sin leder havde Susan Brodtkorb undersøgt de økonomi-

ske konsekvenser. Efter nogen søgen fandt hun ud af, at man på borger.dk under PensionsInfo kan beregne, hvad man er berettiget til i pension og efterløn. PensionsInfo indhenter automatisk oplysninger om brugerens pensioner fra pensionselskaber og banker.

Beregningerne viste, at hendes ønske om at arbejde mindre sagtens kunne lade sig gøre. Susan Brodtkorb får med delpension og efterløn udbetalt det samme, som før hun gik ned i tid.

"Jeg tror, at økonomien afholder mange fra at gå på delpension. De tror, at det koster en masse penge, men det behøver ikke at være tilfældet," siger hun.

Bliver ved, så længe det er sjovt

Nuklearmedicinsk Afdeling i Vejle har netop fået dbio's arbejdsmiljøpris, og Susan Brodtkorb understreger da også, at hun er glad for sin arbejdsplads.

"Kollegerne betyder rigtig meget for mig. Jeg kan stadig bruge min faglighed og viden og holder af kontakten med patienterne. Jeg føler mig værdsat. Så så længe det er sjovt, fortsætter jeg," siger hun.

Med kun to dages arbejde om ugen kan Susan Brodtkorb ikke holde samtlige sine kompetencer ved lige. I samspil med hendes leder har de aftalt en reduktion i hendes kompetencer.

"Jeg har også fået lov til ikke at blive lært op i afdelingens nyeste kamera, men hvis hele personalet skal have nye kompetencer, så kommer jeg naturligvis med," forklarer Susan Brodtkorb.

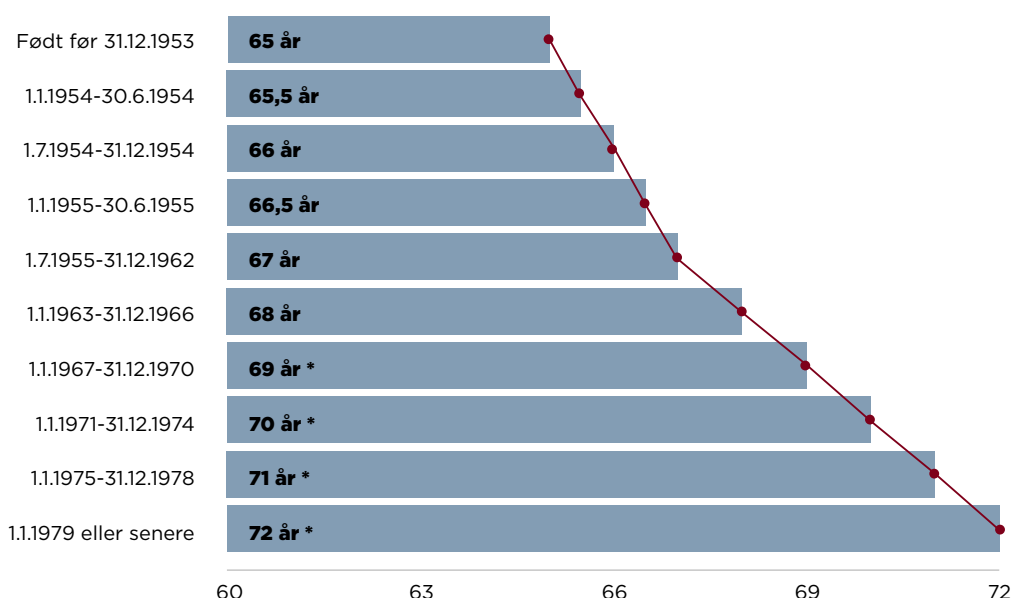
Med kortere arbejdstid har hun fået bedre tid til sine fritidsinteresser, til sommerhus og børnebørn.

"Nu kan jeg bedre hente børnebørnene fra institution på en hverdag." □

HVOR GAMMEL SKAL JEG VÆRE FOR AT FÅ FOLKEPENSION?

Pensionsalderen stiger år for år

Alder for folkepension, som den er kendt i 2019. Pensionsalderen vil stige i takt med levealderen.



HVORNÅR KAN JEG GÅ PÅ DELPENSION?

Tidspunkt for, hvornår man kan vælge at gå på delpension, afhænger af fødselsdato og af det år, man er trådt ind i pensionskassen.

Se mere på: pka.dk/dinpension

*Er du født efter 1967, er alderen for din folkepension endnu ikke vedtaget. Folkepensionsalderen fastsættes ved lov og vil blive reguleret hvert 5. år. Næste gang i 2020.

Stigningen kommer til at gælde for alle, som er født efter 1. januar 1967.

Folkepensionsalderen vil stige gradvis i takt med danskernes levealder. I 2050 forventes pensionsalderen at blive 72 år. Det vil være verdens højeste pensionsalder.

Alder markeret med * (stjerne) er derfor den forventede pensionsalder.

KILDE: SENIORHÅNDBOGEN



EN FRIDAG OM UGEN OG FULD PENSIONSINDBETALING

JEG VIL
GERNE BLIVE
LÆNGERE



JETTE BANK LAURIDSEN

- 66 år.
- Uddannet som bioanalytiker i 1976.
- Speciale i histo- og cytologi.
- Ansat på Institut for Biomedicin, Aarhus Universitet.

Jette Bank Lauridsen fik sin første stilling som bioanalytiker i 1976 for 43 år siden, og selvom hun med sine 66 år har alderen til at gå på pension, har hun valgt at blive på arbejdsmarkedet.

”Jeg har en af de bedste arbejdspladser, man kan have, så jeg ønsker ikke at gå på pension endnu. Arbejdet er spændende, vi forsker bl.a. i Parkinsons sygdom. Desuden blev jeg alene for fem år siden, og så er det rart at komme på arbejde og møde kollegerne,” fortæller hun.

Jette Bank Lauridsen arbejder i dag 30 timer om ugen og har fri hver mandag. Ud over de betalte seniordage, som hun får som en del af overenskomsten, betaler hun selv for nedgangen i arbejdstid. Hendes arbejdsgiver, Institut for Biomedicin, indbetaler pension svarende til fuld tid.

Weekenden blev lidt kort

Da hun fyldte 65 i september 2018, fik hun aftalen om fuld pensionsindbetaling i stand med sin arbejdsgiver. Firedages arbejdsugen startede allerede 1. maj samme år.

”Jeg har lang transporttid til mit arbejde, så

weekenden blev lidt kort, følte jeg. Nu hvor jeg har fri om mandagen, giver det mig også kræfter til andet ud over arbejdet. Som motion og børnebørnene,” forklarer hun.

Og så er der jo også hendes nebengesjæft, som hun kalder den.

”Jeg sælger antikvariske bøger gennem Bogtikken.dk, som er et rent netantikvariat. Det er ikke en guldgrube, men en sjov hobby,” siger hun.

Er fleksibel

Efter nedgangen i tid har Jette Bank Lauridsens job fået en mere administrativ karakter.

”Der er ikke de store faglige udfordringer mere, men det gør ikke noget. Jeg er fleksibel og kommer ind, hvis der er brug for mig. Jeg deltager også i øvelser for medicinstuderende,” fortæller hun.

Hvor længe vil du blive ved med at arbejde?

”Nogle dage tænker jeg, at det ville være dejligt at have fri hele tiden. Andre dage har jeg ikke lyst til at stoppe. Lige nu har jeg ingen planer. Jeg oplever, at de helst ikke vil af med mig. Men måske er jeg lidt indbildsk!” siger hun. ▣



PKA VIL I DIALOG MED LEDERE OG HR

”Det er vigtigt, at vi i PKA's rådgivning forstår, hvorfor og på hvilke vilkår vores medlemmer gerne vil blive længere på arbejdsmarkedet. Barrieren er bl.a. på arbejdspladsen. Alle skal indse fordelene ved, at seniorerne vælger at udskyde deres tilbagetrækning”, siger Tomas Frydenberg, medlemsdirektør i bioanalytikernes pensionskasse, PKA.

PKA har i samarbejde med DSR i efteråret 2019 gennemført et pilotprojekt på Odense Universitetshospital, hvor fokus bl.a. har været på at få hospitalets HR afdelinger og ledere med i arbejdet omkring fleksibel tilbagetrækning. ”Vi oplever fx, at kun få medlemmer har haft en samtale med deres leder om muligheden for delpension”, siger Tomas Frydenberg.

I 2020 vil PKA i forlængelse af de erfaringer iværksætte en større indsats målrettet medlemmer, HR og ledere. ”Vi håber på at få opbakning fra alle, så medarbejderne bliver længere, fx ved at bruge delpension. Det handler jo dybest set om arbejdsudbud. Der er brug for seniorerne ude på arbejdspladserne.”



Tomas Frydenberg, medlemsdirektør i bioanalytikernes pensionskasse, PKA.



Mange seniorer og ledere mangler kendskab til ordninger i deres overenskomster eller til seniorpraksis på arbejdspladsen.

Citat fra Seniortænketanken



I HOLSTEBRO KAN DE STOPPE MED NATTEVAGTER

KIRSTEN THORHAVE

- 61 år. Ansat i Klinisk Biokemisk Afdeling, Regionshospitalet Holstebro.
- Uddannet hospitalslaborant i 1984, KIA, Aalborg.
- Uddannet i klinisk immunologi.
- Arbejdspladser: KIA Aalborg, KIA Holstebro og KBA Holstebro.

På Kirsten Thorhaves arbejdsplads Klinisk Biokemisk Afdeling, Regionshospitalet Holstebro, har alle, når de fylder 60 år, mulighed for at indgå en senioraftale med arbejdspladsen, der kan betyde, at man stopper med at gå i nattevagt. Kirsten Thorhave er 61 år og har takket ja til tilbuddet, også fordi hun som diabetiker er særligt belastet af natarbejde.

På afdelingen er 7 vagtgående bioanalytikere ud af en personalegruppe på ca. 50 over 60 år. Kun to andre ud over Kirsten Thorhave har fravalgt nattevagterne.

"Nogle er faktisk vilde med nattevagter, fordi de opleves som de mindst anstrengende vagter. I dagvakterne bliver arbejdspresset jo ikke mindre!" siger Kirsten Thorhave.

Inden ordningen blev indført, diskuterede de det indgående i personalegruppen, om afdelingen kunne bære sådan en ordning, og om det var retfærdigt over for de unge.

Nedsat tid med fuld pension

Kirsten Thorhave gør også brug af den anden ordning for seniorer, som hendes afdeling tilbyder. Op til én fridag om ugen, som senioren selv betaler, men med fuld indbetaling til pensionen.

Kirsten arbejder 33,3 timer om ugen og holder en dag fri hver 14. dag.

"Hele mit liv har jeg arbejdet på fuld tid, så det er rart at kunne se frem til en fridag, nu hvor jeg ikke har så meget energi som før. Hvis ikke jeg kunne gå ned i tid, ville jeg nok overveje, hvor længe jeg ville blive ved. Der er trods alt kun 18 måneder, til jeg kunne vælge at gå på efterløn," siger hun.

Den ekstra fritid bruger hun på børnebørn, pileflet og dykning.

"Der er altid noget at lave," konstaterer hun. ▣



UGENTLIG FRIDAG GIVER DEJLIGT LANGE WEEKENDER

DORTE PETERSEN

- 67 år. Ansat i Klinisk Biokemisk Afdeling Rigshospitalet
- Uddannet hospitalslaborant i 1973 i det klinisk kemiske speciale
- Siden 1973 ansat på Rigshospitalet
- Blev tillidsrepræsentant kort tid efter endt uddannelse, senere også fællestillidsrepræsentant. I 1983, da kredsstrukturen blev etableret, valgt som kredsformand.
- I 1996 igen på fuld tid i laboratoriet i en vagtstilling. Fra 2000 i den molekylærgenetiske sektion.

Dorte Petersen har med sine 67 år længe kunnet gå på folkepension, men har valgt at fortsætte.

"Jeg har indtil nu ikke været klar til at holde op", forklarer hun.

Hun er ansat i en lille funktion på Rigshospitalet, som arbejder med arvelige hjertesygdomme. De er syv bioanalytikere og en række akademikere under Klinisk Biokemisk afdeling, og de har ingen vagtfunktion. Dorte Petersen indgår på lige fod med kollegerne i de faglige opgaver.

"På min arbejdsplads har vi ingen specielle seniorordninger, så jeg har selv for et år siden ved min MUS-samtale aftalt, at jeg ikke har lyst til at stoppe endnu, men gerne vil gå en dag ned om ugen", fortæller hun.

Som regel holder hun fri mandag, så hun og hendes mand kan holde lidt længere weekender i fritidshuset på Bornholm.

Glemte pensionsindbetaling

Dorte Petersen betaler selv for fridagen og for den mindre indbetaling til pensionen, som følger med hendes nedsatte tid.

"Det betyder ikke nogen synderlig lønnedgang for mig, men det kan da godt ærgre mig lidt bagefter, at jeg ikke var opmærksom på, at jeg måske kunne få min arbejdsplads til at indbetale fuld pension. Det er jo noget af det, jeg selv som tillidsrepræsentant har kæmpet for. Jeg har åbenbart glemt alt!", ler hun.

Vil have 50 års jubilæum med

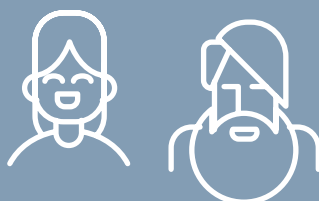
Hun har fået sin pension hensat et års tid, og planen er pt at stoppe senest september 2020.

"Jeg havde aldrig tænkt, at det ville betyde noget for mig. Men nu kan jeg se, at hvis jeg bliver ved et lille år mere, når jeg mit 50 års jubilæum, og det er jo alligevel sjovt at få med", siger hun.

Gode kolleger, fleksible arbejdstider og en mand på en politisk toppost i fagbevægelsen, som aldrig var hjemme, har været medbestemmende for Dortes valg om at fortsætte i så lang tid.

Hendes mand gik på pension sidste år.

"Det er sjovt at lade ham være lidt husmoderlig for en gangs skyld", konstaterer hun med en latter. ▣



BIOANALYTIKER I

beta

70 bioanalytikere har deltaget i fokusgruppeinterview og diskussioner om deres fag. De har fortalt om, hvad de drømmer om for faget, og hvor de mener, det bevæger sig hen. 1.619 medlemmer har svaret på en spørgeskemaundersøgelse. De blev bedt om mellem 50 ord at vælge de fem, de synes beskriver dem som bioanalytikere. Udsagn, drømme og tanker er nu nedfældet i en rapport. Titlen er blevet "Bioanalytiker i beta". Det viste sig nemlig, at der ikke er én GPS for fremtiden. Faget er i bevægelse, der er rigtig mange destinationer og ruter. Undervejs lukker gamle veje, mens nye åbner sig.

Det bedste for patienten

Bioanalytikerne fortæller, at de er meget bevidste om, at de arbejder med et unikt materiale, og at svarene har stor betydning for patienterne. Ansvarsfølelsen er stærk.



Vi vil gerne gøre det så godt som muligt. Der er jo en patient i den anden ende. Hvis jeg selv engang får fjernet noget væv, vil jeg håbe, at en anden også gør sit bedste."

Svar, du kan stole på

Essensen af bioanalytikernes arbejde er, at der leveres korrekte svar på diagnostiske analyser og undersøgelser. Det er en fintunet praksis, der sikrer høj kvalitet, og bioanalytikernes sans for systematik er en stærk drivkraft.



Vi kan altid gå tilbage og se, hvordan en kontrol har ligget over en måned eller uge. Hvornår er der skiftet kontrol, kan den have udløst et eller andet?"

1

2

🗨 Der tænkes på fremtiden – den er go'.

5

TEMAER I PROFESSIONS- IDENTITETEN

I rapporten er trukket fem temaer ud, som især kendetegner bioanalytikernes professionsidentitet, sådan som de selv oplever den. Temaerne er understøttet af righoldige citater.

Nørderi til gavn for patienten

Nørderi er et positivt ord for bioanalytikere. De har mange beskrivelser af, hvad det vil sige at nørde i praksis. De fremhæver især evnen til at undre sig, være kritisk og sætte spørgsmålstegn. At man har et skarpt blik for detaljer og uoverensstemmelser.



Vi vil så gerne forstå hvorfor dit og dat. Hvad er baggrunden for det? Vi vil ikke bare følge procedurer blindt, det skal give mening. Ikke bare fordi nogen siger det.”

Vi løfter i flok

Fællesskabet med kollegerne har stor betydning for bioanalytikernes engagement. De ser det som en vigtig værdi at løfte i flok og hjælpe hinanden, for kvalitet er et kollektivt ansvar.



**Hvis vi har det godt med hinanden, så er det nemmere at håndtere, at vi har travlt. Hvis vi ikke har det godt med hinanden, så har vi for alvor et problem” –
”Ja, så mister man også engagementet, og så ryger kvaliteten.”**

Parate til tværfagligt samarbejde

Mange bioanalytikere oplever, at det tværfaglige samarbejde gavner den fælles opgaveløsning. Flere fortæller, at bioanalytikerne også får nye muligheder for at bruge deres ressourcer anderledes.



For mig bliver det tydeligt i teamet, hvordan vi kan byde ind i forhold til hinanden. Det gælder om at brede spektret lidt ud, så man får øje på nogle områder, hvor man kan bidrage.”

3

4

5





LÆS RAPPORTEN

"Bioanalytiker i beta" ligger frit tilgængeligt på Danske Bioanalytikeres hjemmeside.

dbio.dk/2001a



I 2009 udgav dbio rapporten "Bioanalytikernes kernefaglighed og professionsidentitet". Rapporten danner baggrund for "Bioanalytiker i beta".

dbio.dk/2001b



PERNILLE MORSING

"Jeg er vild med, at min profession tager ansvar"

Kapitel 3 i 'Bioanalytiker i beta' handler om de unges vej ind i professionen. Det er især det afsnit, Pernille Morsing finder interessant. Pernille er selv 3.-semesterstuderende ved UC Syd og er i øjeblikket ude i sit første længere kliniske uddannelsesforløb.

"Kapitlet starter med et positivt syn på de studerende, men det slår om til noget negativt, og det hænger slet ikke sammen med det, jeg har oplevet ude på afdelingerne," siger hun.

Taget imod med åbne arme

Hun nævner som eksempel citatet "Vi er en sammentømret gruppe. Du bliver klasket, hvis du stikker ud. Hvis ikke man er systematisk" og der, hvor det hævdes, at mødet med afdelingens virkelighed dræber motivationen.

"Jeg er i praktik på Patologisk Afdeling på Sønderborg Sygehus, og jeg er blevet modtaget med åbne arme. Jeg får lov til at være en del af det hele: farvning og specialfarvning. Jeg sorterer prøver, foretager kvalitetskontrol og afleverer svar til lægen. Jeg kan altid kalde, hvis jeg har spørgsmål, og ellers får jeg lov til at arbejde selvstændigt. Det er helt fantastisk," siger Pernille Morsing.

Fællesskabet lever stadig

I de ord, som bioanalytikerne valgte i hhv. 2007 og 2017 til at karakterisere sig selv, er "fællesskab" erstattet af "engageret".

"Jeg tror ikke, at det er udtryk for, at fællesskabsfølelsen i professionen er faldet væk, men at noget andet prioriteres højere. Vi bliver i højere og højere grad stolte over, hvad vi kan, og vores evne til forandring er vigtig. Vi skal påtage os mere ansvar, også nyt ansvar. Vi skal specialisere os, for jo mere vi specialiserer os, jo mere ansvar kan vi tage. Derfor skal der tilbydes mere efteruddannelse til bioanalytikerne," siger Pernille Morsing.



CARSTEN THOMSEN

"Ambitioner er godt, men bevar realismen"

"Den vigtigste pointe i 'Bioanalytiker i beta' for mig er, at vi som bioanalytikere kan få øje på en masse muligheder, hvor vores uddannelse kan bruges. Vi har en god generalistuddannelse, og vi kan bruges stadig flere steder. Men det kræver, at vi også selv kommer ud af busken og forsøger nye veje," siger Carsten Thomsen, ledende bioanalytiker i Biokemi og Immunologi på Vejle Sygehus.

Som et eksempel fra egen afdeling nævner han et projekt, hvor bioanalytikerne kører hjem til de allerdårligste kræftpatienter og tager prøverne, så de slipper for at skulle møde op på sygehuset.

"Det er dejligt, at vores fag har ambitioner, og at bioanalytikerne gerne vil arbejde tværprofessionelt. Det er så vigtigt for, at tingene kører, og det er prisværdigt på fagets vegne," siger han, men advarer samtidig mod mangel på realisme.

Rutinen kommer ikke til at fylde mindre

"I rapporten omtaler flere forskning og udvikling som værende det attraktive arbejde. Men rigtig mange bioanalytikere skal stadig være i rutinen. I fremtiden vil andelen af rutinearbejdet formentlig være det samme som i dag. Måske endda større, for mængden af analyser vil fx stige, når man indfører kunstig intelligens. Samtidig med et stigende behov for flere analyser vil behovet for at kunne levere hurtigere svar også vokse. Og det gælder i alle specialer," siger Carsten Thomsen. "Der er nærmest ingen patienter, uanset hvor de befinder sig, der ikke får taget en blodprøve. Denne aktivitet er endnu ikke blevet automatiseret og er - efter min mening - en af bioanalytikerfagets kerneopgaver, vi skal holde fast i og prioritere. Det er vigtigt at møde patienterne for forståelsen af den service, bioanalytikerne leverer".

Han er skeptisk over for tanken om, at bioanalytikerne i højere grad end i dag skal fortolke data.

"Vi skal passe på med at gå ind på det lægefaglige område. Som bioanalytikere har vi ingen legitimitet til at fortolke data. Hvis det skal foregå, skal vi have ændret vores autorisation, og uddannelsen skal ændre. Ellers kan vi hurtigt få ørerne i maskinen."

Wearables giver nye opgaver

Til gengæld ser Carsten Thomsen en mulighed for nye opgaver for bioanalytikere i de såkaldte wearables som fx et armbånd, der kan samle helbredsdata, og de små POCT-apparater til selvmonitorering, som vil flytte ind i patientens hjem.

"Vi skal kunne sætte vores lid til udstyret, og her kan bioanalytikere være med til at kvalificere, hvilket apparatur vi skal bruge," mener han."

HVAD TÆNKER DU?

"Bioanalytiker i beta" indeholder 10 udvalgte spørgsmål til læseren. Som fx
Hvilke forandringer tror du, at der vil ske på dit arbejdsområde?
Hvilke udviklingsmuligheder skal gribes eller skabes?



MARIE NORA ROALD

"Fin inspiration til at arbejde med professionsidentitet"

"Bioanalytiker i beta' er både relevant og spændende. Den indeholder så meget information og er samtidig let tilgængelig. Når jeg læser den, slår det mig, at udviklingen i Norge er meget ligesom den danske. dbio er bare foran med at dokumentere det. I dbio er I så innovative i jeres måde at arbejde på," siger Marie Nora Roald.

Hun er leder på laboratoriet for medicinsk biokemi på Ålesund Sygehus og Past President i IFBLS, den internationale bioanalytikerorganisation.

"For mig er den væsentligste konklusion, at bioanalytikerne er forandringsvillige. Det ses bl.a. på den måde, de tager fx digitalisering til sig på, ligesom de er opmærksomme på kommunikation og tværfagligt samarbejde. De bærer præg af at være en moden profession, der er kommet rigtig langt i sin refleksion over egen rolle. Det er meget optimistisk med tanke på fremtiden," siger hun.

Marie Nora Roald blev overrasket over, at rollen som diagnostisk samarbejdspartner er så veletableret i bevidstheden hos dem, der har bidraget.

"Der var ingen steder, hvor jeg sad og tænkte: 'Nej, DET passer ikke'. Det er en stærk rapport, som greb mig om hjertet. Jo mere vi kommer ud af laboratorierne, jo mere bliver vi hørt, og jo mere andre hører om os, jo mere kan de bruge vores faglighed," konstaterer hun.

Hun håber, at rapporten bliver oversat til engelsk.

"Den er ikke kun brugbar i Skandinavien, men kan også give inspiration til andre til at arbejde med professionsidentiteten. Jeg håber, at rapporten vil blive brugt rigtig meget på kongressen IFBLS 2020 i København. IFBLS har jo været meget optaget af fremtidstrends i faget, og det giver rapporten jo svar på."

Ord,
der beskriver en
bioanalytiker
i 2017

Ansvarlig

Kvalitetsbevidst

Engageret

Systematisk

Faglig/professionel

De er ikke så forskellige fra de ord, der blev valgt for 10 år siden.

Ord,
der beskrev en
bioanalytiker i
2007

Ansvarlig

Kvalitetsbevidst

Fællesskabsfølelse

Faglig

Professionel



CHRISTIAN JUHL

Hvorfor ikke "Bioanalytiker i meta"?

"Det er fint, at dbio har fokus på at finde en ny version af os selv, men jeg mangler noget mere visionært i rapporten. Jeg kunne godt have tænkt mig en 'Bioanalytiker i meta', hvor vi kommer helt op i helikopterperspektivet og tænker 20-30 år frem. For der er nogle ting, der kommer til at rykke helt vildt," siger Christian Juhl, uddannelsesansvarlig i Nuklearmedicin og PET på Aarhus Universitetshospital.

"Kunstig intelligens og Big Data vil totalt ændre vores profession. Fra at lave analyser kommer det til at handle om genkendelse af mønstre, tolkning og den diagnostiske del," siger han.

Fremtiden vil revolutionere faget

De bioanalytikere, som har deltaget i undersøgelsen, vurderer ganske vist, at antallet af opgaver inden for bioanalyse vil falde, mens opgaver inden for diagnostisk samarbejdspartner og den selvdiagnosticerende patient vil stige. Men udviklingen bliver langt mere markant, end de forudser, mener Christian Juhl.

Analyserne er der stadig brug for, men de vil foregå automatisk.

"Om 50 år vil vi alle have en biochip i armen, og ved fødslen får vi målt en lang række parametre, som så bliver aflæst hvert 10. minut livet igennem. Den udvikling er allerede i gang hos diabetikerne, bl.a. med flash glukosemonitorering."

Skal uddannes til helt nyt speciale

"Vi bioanalytikere skal melde os ind som udviklere af det nye udstyr. Vi skal servicere, kvalitetssikre, implementere og undervise i POCT – som i øvrigt til sin tid måske hedder noget helt andet. Jeg ser det som et helt nyt speciale, og der skal vi med på vognen," siger Christian Juhl.

Han efterlyser også mere om uddannelse i rapporten.

"Der er lidt om uddannelse i sidste afsnit, men hvis vi skal matche de nye opgaver, skal uddannelsesinstitutionerne med på banen. Vi har brug for et nyt uddannelsessyn," siger han.

PETRISKÅLEN

Bliv klogere på, hvordan politik, strategi og meninger dannes i Danske Bioanalytikere

Mødet i Hovedbestyrelsen den 26. og 27. november 2019

Næste møde

5. og 6. februar 2020

Vellykket årskursus

dbio's årskursus for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter fik ros fra HB. dbio skal dog passe på med ikke at bruge de samme personer gentagne gange. Det svækker opmærksomheden, bemærkede regionsformand for dbio-Nordjylland, Merete Kjeldgaard.

På årskurset blev præsenteret det dialogspil, som dbio har udviklet sammen med organisationskonsulent og forsker Mille Mortensen. Spillet handler om, hvordan man kan opbygge tillid på arbejdspladsen og få talt sammen om det, som er svært. Desuden blev Arbejdsmiljøprisen uddelt.



OK 21: PROCENTER ELLER KRONER?

Den 22. november afholdt Forhandlingsfællesskabet en konference om OK21. Organisationerne er uenige om, hvorvidt lønstigninger skal forhandles som procenter eller som kronebeløb. Procenter tilgodeser de højest lønnede mest. Kronebeløb de lavere lønnede, som fx FOAs medlemmer. FOA er da også en af de organisationer, der kritiserer den skæveling, de mener, at lønstigninger i procenter medfører.

dbios formand Martina Jürs forklarede, at hvis lønstigninger beregnes i kronebeløb, vil bioanalytikerne og andre med mellemlange videregående uddannelser meget hurtigt blive indhentet af de lavtlønnede. Det skyldes den

såkaldte hængekøje-problematik, som blev dokumenteret i Lønkommissionens undersøgelse i 2010. Når hhv. lavt-, mellemlangt- og højtuddannedes løn sættes i relation til uddannelsens længde, skal der være en overensstemmelse mellem, hvor mange år man har brugt på at uddanne sig, og den løn man får. Her viser lønkommissionens undersøgelse, at grupperne med en mellemlang videregående uddannelse som fx bioanalytikere "hænger" sammenlignet med de lavt- og højtuddannede. Baggrunden er historisk. I sin tid da fagene blev lønindplaceret, blev de typiske kvindéfag som fx sygeplejersker indplaceret lavere end fag med overvægt af mænd.

DBIO VIL VÆRE DEL AF BROEN TIL FREMTIDEN

HB vedtog, at Danske Bioanalytikere skal være en del af klimainitiativet Broen til fremtiden, som er et netværk af grønne og sociale bevægelser og faglige organisationer. Blandt andre er Lægeforeningen, FOA, Danmarks Naturfredningsforening og Greenpeace er med.

Målet er et CO2-neutralt Danmark baseret på 100% vedvarende energi senest i 2040.

På kongressen 2018 i dbio vedtog man, at dbio skal arbejde i en miljøvenlig retning

Det har sat gang i en række initiativer, fx når der indkøbes medlemskalendere, tryk af fagblade mv. og nu altså også en indsats i det nye klimainitiativ.

ØGET KONTINGENT TIL SUNDHEDSKARTELLET

Foreningerne for fysioterapeuter, ergoterapeuter og jordemødre har skiftet hovedorganisation til AC. Kontingentet for de tilbageværende 8 organisationer i Sundhedskartellet stiger derfor. Danske Bioanalytikere får en årlig stigning på ca. 50.000 kr.

FLERE SKAL BLIVE MEDLEM AF DBIO

På kongressen i 2018 vedtog de delegerede, at dbio skal arbejde med, hvordan man kan rekruttere til foreningen og fastholde nuværende medlemmer. Organisatorisk Udvalg er gået i gang med arbejdet.

MANGE VIL LÆRE OM DEN GODE SAMTALE

Kurset for TR i "Samtaler der virker" i marts 2020 har plads til 30 deltagere, men har fået 51 ansøgninger. Deltagerne udvælges i december 2019.

MØDE MED BESKÆFTIGelses-MINISTEREN

Næstformand Katja Wienmann Bramm fortalte, at hun sammen med Arbejdsmiljørådet har været til møde med beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard. Ministeren er indstillet på forandringer på arbejdsmiljøområdet.



TILLADT AT OPTAGE SAMTALER – MEN DBIO SIGER:

”Lad være”

dbio's medlemmer bør ikke optage samtaler med deres leder i skjul. I stedet skal de tage deres tillidsrepræsentant med som bisidder ved en tjenestesamtale.

Sådan lyder HB's klare melding efter en diskussion af en Højesteretsdom, der afgør, at det ikke er i strid med straffeloven at optage en samtale, man selv deltager i. Heller ikke selvom de øvrige deltagere ikke ved det. Baggrunden var en sag, hvor en medarbejder havde optaget en samtale med direktøren i den virksomhed, han arbejdede i. Parterne var uenige om, hvorvidt medarbejderen havde ret til provision. I dommen lægges vægt på, om optagelsen er sket med et sagligt grundlag. Medarbejderen anførte, at han udelukkende havde optaget mødet, fordi han så kunne skrive det ned, som blev sagt under samtalen, og det fandt Højesteret var et sagligt grundlag. I dommen understreges dog, at det ikke er muligt at angive udtømmende kriterier.

HB besluttede, at der sendes et nyhedsbrev om sagen til tillidsrepræsentanterne.

DBIO MED PÅ KL-KONFERENCE

dbio deltager med en stand på Kommunernes Landsforenings sundhedskonference den 21. januar 2020; "Kvalitet i det nære sundhedsvæsen – Vi starter indefra". Standen betjenes af Kirsten Borg fra dbio Midtjylland og Bente Olesen fra dbio Syddanmark. Standen vil blandt andet fortælle om de vellykkede aftaler om bioanalytikere i akutteams.

FOLKEMØDET

HB deltager også næste år på Folkemødet på Bornholm den 11. til 14. juni 2020 med en stand i det fælles sundhedstelt.

TR KAN BRUGE DBIO-LOGO

Fællestillidsrepræsentant Trine Rasmussen fra Esbjerg spurgte, om hun som tillidsrepræsentant kan bruge dbio's logo, fx hvis hun fx udsender et nyhedsbrev.

HB vedtog, at tillidsrepræsentanterne frit kan bruge dbio's logo, hvis det fremgår tydeligt, hvem der er afsender og dermed ansvarlig for informationen.

HVAD SKAL DBIO STØTTE?

Danmarksindsamlingen, Amnesty International, Priden. Skal dbio støtte værdipolitiske events og hvordan?

HB har tidligere vedtaget, at dbio ikke støtter værdipolitiske arrangementer fra centralt hold, mens dbio-regionerne selv har kunnet beslutte, hvad de ønsker at støtte.

HB's drøftelse pegede i retning af at løsne op på den tidligere beslutning. Endelig beslutning i februar 2020.

TAL FOR LABORANTER SKAL BRUGES POLITISK

Som led i undersøgelsen "Udbud og efterspørgsel af bioanalytikere" har dbio fået opgjort antallet af laboranter ansat på dbio's overenskomst. Antallet er i snit 11 procent på landsplan. Betegnelsen laborant dækker over personer med uddannelse som industrilaborant, social- og sundhedsassistent, laboratorietekniker m.fl.

dbio har udarbejdet et politisk papir "Substitution med laboranter ifølge bioanalytikeroverenskomsten", med tal og en politisk kommentar fra hovedbestyrelsen, som forklarer, hvorfor tallene viser, at der skal uddannes flere bioanalytikere end i dag. Substitutionen med laboranter dækker nemlig over, at der i en årække ikke har været tilstrækkeligt med bioanalytikere til at fylde stillingerne.

Læs det politiske papir på kortlink.dk/246e4



BIOANALYTIKER I AKUTTEAMS BREDER SIG I MIDTJYLLAND

Karin Vestergaard, regionsformand i Midtjylland fortalte, at seks ud af 19 kommuner i Midtjylland nu har en samarbejdsaftale med sygehuset om, at en bioanalytiker lærer sygeplejerskerne i kommunens akutfunktioner op i brug og kvalitetssikring af POCT-udstyr. 71% af kommunerne overvejer desuden at indgå samarbejde. "Ordningen har betydet et kvalitetsløft af personalet i de kommunale akutfunktioner, og hver gang en ny sygeplejerske ansættes skal oplæringen gentages", fortalte Karin.

BIOANALYTIKER I BETA

HB er enige om, at rapporten viser en ambitiøs og optimistisk profession, som tror på deres plads i fremtiden. Men hvad skal der til, for at ambitionerne opfyldes? HB drøfter emnet igen på næste møde.

Læs også artiklen side 26

VERDENSKONGRESSEN 2020: ALT GÅR PLANMÆSSIGT

Arbejdet med IFBLS verdenskongres i København følger tidsplanen, og økonomien ser god ud. CAP, som er det firma, dbio samarbejder med, har i november allerede solgt 10 stande, og Roche bliver klimapartner

Medicinalvirksomheden Roche har indgået en aftale om et bæredygtighedssponsorat ifbm. IFBLS 2020. Roche kompenserer for 300 personers CO2-udledning ved at flyve Madrid-København tur-retur. Pengene bliver givet til myclimate.org, som udvikler og investerer i klimaprojekter i udviklingslande.

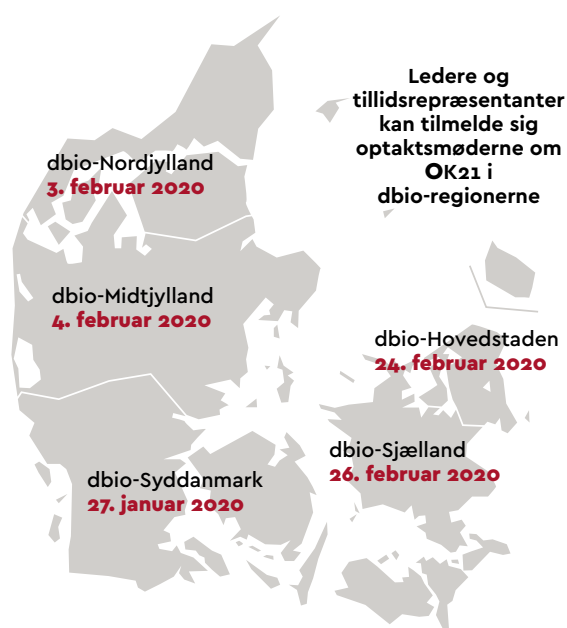
Fagligt er der også ved at være et program på banen. Professionshøjskolerne og udenlandske foredragsholdere vil fortælle om, hvordan man får startet forskning i professionen. Steno Diabetes Center deltager med et foredrag om diabetes, og bioanalytikerne på Herlev Hospital står for laboratoriebesøg.

Følg med på ifbbs2020.org

OK21

skydes i gang med optaktsmøder

dbio varmer op til overenskomstforhandlinger for staten og regioner med møder for tillidsrepræsentanter og ledere i foråret 2020. dbio har igen fokus på, at alle skal have et bæredygtigt arbejdsliv.



TEKST / TINA GROTH-ANDERSEN, POLITISK KONSULENT

Hvad rører sig på din arbejdsplads? Hvad fungerer i jeres overenskomst, og hvad fungerer ikke? I foråret 2020 holder Danske Bioanalytikere en række møder for tillidsrepræsentanter og ledere i dbio-regionerne. Målet er at klæde tillidsrepræsentanterne på, høre lederne og fornemme stemningen blandt medlemmerne.

OK21: Ny overenskomst

dbio forhandler i foråret 2021 om ny overenskomst for bioanalytikere og laboranter og for ledere i både regionerne og i staten.

dbio forhandler i regionerne sammen med både Sundhedskartellet, som dæk-

ker bl.a. sygeplejersker, tandplejere og fodterapeuter, og Forhandlingsfællesskabet, som dækker 565.000 ansatte i kommuner og regioner.

dbio forhandler som en del af CO10 for bioanalytikere i staten.

Bæredygtigt arbejdsliv

På optaktsmøderne i foråret fortæller formand Martina Jürs tillidsrepræsentanter og ledere om, hvilke temaer der tegner sig på den store bane, og hvad der sker, hvornår. dbio har igen til OK21 valgt bæredygtigt arbejdsliv som tema:

”Bæredygtighed er det nye sort, og det skal også gælde vores medlemmer! Vi skal kunne holde til at gå på arbejde –

hele livet. Men det er meget forskelligt, hvad et godt arbejdsliv er for os hver især. Jeg glæder mig til at høre en masse eksempler fra hverdagen og få sat ord på, hvad der kan give et mere bæredygtigt arbejdsliv for dbio’s medlemmer”, siger Martina Jürs.

Krav indsamles senere

dbio samler krav ind inden sommerferien. Du kan aflevere krav både som en gruppe, fx din arbejdsplads eller som enkeltperson. dbio opfordrer tillidsrepræsentanterne til at holde møder på arbejdspladsen, hvor I kan tale om, hvilke krav, I har.

2020

JAN-MARTS:
Optaktsmøder i dbio for TR og ledere

MAJ:
dbio indsamler krav

OKT-NOV:
Kravene prioriteres i dbio, SHK og FF og CO10

DEC-FEB:
Forhandling med Danske Regioner og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (staten)

2021

MARTS:
Resultat, urafstemning

1. APRIL
Ny overenskomst træder i kraft



IFBLS/2020

Join the lab race

Second and final call for abstracts



15/2-2020:
Deadline for abstract submission

From IFBLS 2020 we extend a warm welcome to biomedical laboratory scientists, technologists, distinguished speakers, delegates, clinical and medical professionals, researchers and industry leaders as well as students from all around the world to attend the 34th World Congress of Biomedical Laboratory Science which is going to be held from September 1st-5th in Copenhagen, Denmark.

IFBLS 2020 will include plenary lectures and keynote lectures by eminent personalities from around the world in addition to contributed papers both oral and poster presentations. Through networking and sharing, IFBLS 2020 will provide an opportunity for practitioners, researchers, managers, students and educators to exchange practical experiences, research and innovative ideas on issues related to biomedical laboratory science.

When submitting an abstract for oral or poster presentation please indicate your field of interest. Based on your indication the scientific committee will prepare the scientific program, presenting the various fields of interest.

The four tracks

of scientific curiosity are:

- 1** Here, there and everywhere:
The role of biomedical laboratory science in hospital and community healthcare
- 2** We can work it out:
Practice, development and research in biomedical laboratory science
- 3** With a little help from my friends:
Management, Education and Learning
- 4** All my loving:
Technology, Innovation and Profession

The aim of IFBLS 2020 is to bring together people who have an enthusiasm for various fields of biomedical laboratory science.

For example:

- clinical chemistry
- hematology
- clinical pathology
- clinical microbiology
- neurophysiology
- clinical physiology and nuclear medicine
- clinical immunology
- clinical genetics
- molecular biology
- community health care
- education
- management
- continued professional development (CPD)
- health and safety
- work environment
- public health
- or something we have not even heard about yet.



Go to **ifbils2020.org** and submit your abstract

34th World Congress of Biomedical Laboratory Science



facebook.com/groups/jointhelabrace
ifbils2020.org

September 1st-5th 2020
at Bella Center Copenhagen



Kære medlemmer

2020 bliver et helt særligt år. I 2020 er dbio sammen med DEKS og LSB værter for IFBLS 2020 – join the lab race – kongressen for bioanalytikere og laboranter i hele verden. Det er en enestående chance for os for at vise, hvad vi kan her i Danmark. For at inspirere andre og lære af andre. Allerede nu har bioanalytikere fra mere end 70 lande vist interesse i at deltage i verdenskongressen.

Det bliver fem dages fest i vores fascinerende fags tegn, og vi glæder os meget til at se dig og dine kolleger.

Vi kommer. Kommer du?

Martina Jürs, Katja Wienmann Bramm og Bitten Kaanbjerg Kristensen

Uddeling fra puljerne til erfarne FTR, TR og AMiR

PULJEN TIL FTR OG TR

Fællestillidsrepræsentant Håkon Schulze fra Herlev og Gentofte Hospital, Gentofte har fået 42.000 kroner til gebyr for to moduler i Diplom i ledelse for organisations- og ledelsesrepræsentanter. Derudover er tildelt 1.500 kroner til bøger og andet kursusmateriale pr. modul.

PULJEN TIL AMiR

Der var ingen ansøgninger til puljen til arbejdsmiljørepræsentanter. Næste frist for ansøgning er 1. maj 2020.

VINDERE AF JULEKONKURRENCEN

LØSNINGEN på årets julekonkurrence er:

Palle Pind har bod 3: "Finurlige figurer".

Agnete Asgers yndling inden for logiske udfordringer er: "Syngende slagskibe".

Vinderne af to gavekort a 250 kroner:

Bioanalytiker Anne-Mette Petersen, Blodbank og Immunologi, Skejby Sygehus
Bioanalytiker, Kirsten Borg, Lægerne Danmarksgade, Holstebro
Vinderne har fået besked.

lokalnyt



Generalforsamling

Region Sjælland holder generalforsamling i marts 2020

DAGSORDEN

Valg af dirigent

1. Beretning om regionsbestyrelsens arbejde i det forløbne år
2. Godkendelse af regnskab
3. Indkomne forslag
4. Eventuelt.

Hvis du gerne vil deltage i generalforsamlingen, skal du tilmelde dig på den web-adresse, som er nævnt.

TID & STED: Tirsdag den 17. marts 2020 klokken 17.00 på Comwell Sorø, Abildvej 100, 4180 Sorø. Der serveres en to-retters menu under generalforsamlingen.

Udover den vedtægtsbestemte dagsorden vil der være indlæg ved formand Martina Jürs om hendes år som formand og om IFBLS verdenskongressen i 2020. Afdelingsbioanalytiker Mette Bille fortæller om hendes anden udsendelse med Røde Kors.

FRIST FOR FORSLAG, der ønskes behandlet på regionsgeneralforsamlingen, er den 3. marts 2020 klokken 15.00.

TILMELDING til regionskontoret senest den 2. marts på www.dbio.dk under "Mit dbio" Membersite/kommende arrangementer



Træf for gamle hospitalslaboranter og bioanalytikere

Hvis du har været ansat på Centrallaboratoriet, Afd. KKA, Afd. BFG eller Afd. KBF på Odense Amt og Bys Sygehus, Odense Sygehus eller Odense Universitetshospital før 1. januar 1990, er du inviteret til træf.

TID & STED: Fredag den 20. marts 2020

Vi mødes i Galleri Sonja kl. 15.00.

PROGRAM:

Kl. 15 Kaffe med kage

Kl. 16 Rundvisning på afdelingen

Kl. 18 Middag (drikkevarer kan købes) Pris kr. 300,-

TILMELDING senest 1. februar 2020

til Laila Krum på lailakrum@nal-net.dk

Med oplysning om navn, adresse, tlf., ankomsttid (kl. 15 eller 18). Vi kan være maks. 90 personer i Galleri Sonja, så tilmeldingen er efter "først til mølle"-princippet.

Når du har modtaget bekræftelse på deltagelse, beder vi dig indbetale kr. 300,- i Basis Bank nr. 1671 0001010190 (husk at påføre dit navn) eller via MobilePay på 61713312.

Tilmeldingen er først gældende, når pengene er betalt.

Møder du "gamle kollegaer", der ikke har fået indbydelsen, er det, fordi vi ikke kender deres mailadresse. De er naturligvis også velkomne efter samme princip, og du må meget gerne videresende denne invitation.

Vi glæder os til at se jer alle.

Anna Lise, Jonna, Karin, Annie, Liff, Lotte, Inge, Lisa, Marianne & Laila

aktivitet



Årsmøde

TID & STED: fredag d. 6. marts 2020
På Bjerget, Vejle sygehus.

TILMELDING senest 6. februar 2020
DELTAGERGEBYR: 500 kr.

FORELØBIGT PROGRAM

8.45-9.15 Kaffe, the og morgenbrød.

9.15-9.30 Velkomst og præsentation af udstillere. *Formand Dorthe Ejersbo, Klinisk Patologi, Vejle Sygehus.*

9.30-10.30 Cervixcytologiens fremtid – hvor er vi, og hvor skal vi hen?
Bioanalytiker Susanne Nielsen, Sjællands Universitetshospital, Patologi Næstved.

10.30-11.00 Trial235-status på 1. vaccinations kohorte indtræden i screeningsprogrammet. *Læge ph.d. Lise Holst Tramsborg, Københavns Universitet.*

11.00-11.15 Pause.

11.15-12.00 Generalforsamling.

12.00-13.00 Frokost.

13.00-13.45 Coloncancerscreening med cases. *Patolog Jan Lindebjerg, Klinisk Patologi, Vejle sygehus*

13.45-14.05 Mikroskopi og besvarelse af colonpolypper. *Mikroskopierende bioanalytiker Gitte Woldum, Patologisk Anatomisk Institut Hjørring.*

14.05-14.20 Pause.

14.20-15.20 Kan man screene for lungecancer?

15.20-15.30 Afslutning.



FAGBLADET RETTER

Sidste nummer af fagbladet indeholdt to fejl.

På side 34 skrev vi, at 3. prisen på NML-konferencen gik til Lisbeth Koch Thomsen og Charlotte Lerbech Jensen fra Professionshøjskolen Metropol.

Det var nu 2. prisen, de fik.

På side 15 stod, at Retsgenetik Afdeling hører under Rigshospitalet. Det er forkert. Afdelingen hører under Retsmedicinsk Institut, Københavns Universitet.

spørg dbio



SARA BECK JOCHUMSEN
KONSULENT I DBIO

Spørgsmål

Hvilke rettigheder har jeg til at holde barns første og anden sygedag, når jeg er ansat på et sygehus?

Svar:

Er du ansat som bioanalytiker på et sygehus, kan du efter overenskomsten få hel eller delvis tjenestefrihed med løn til at passe dit syge barn på barnets første og anden sygedag, når følgende betingelser er opfyldt:

- Barnet er under 18 år.
- Barnet har ophold hos dig.
- Fravær er nødvendigt af hensyn til barnet.
- Tjenestefrihed er foreneligt med forholdene på tjenestestedet.

Der er ikke særlige regler for afholdelse af barns anden sygedag, hvilket betyder, at vurderingen sker efter samme betingelser som ved første sygedag. Anden sygedag vil dog altid være den kalenderdag, der ligger i umiddelbar forlængelse af første sygedag.

Afslag kræver tungtvejende grunde

Om du kan få tjenestefrihed, er således en afvejning af barnets alder, sygdommens karakter og forholdene på tjenestestedet.

Hvis hensynet til barnets forhold nødvendiggør, at en af forældrene bliver hjemme, skal der dog være helt særlige og tungtvejende grunde til, at din leder fastholder, at "arbejdspladsens tarv" kommer før dit barns tarv, så du ikke kan holde barnets første og anden sygedag.

"Flytning af tjeneste"?

Din leder kan heller ikke gøre dit ønske om tjenestefrihed på barnets første og anden sygedag betinget af, at du kommer ind til en aften- eller nattevagt som erstatning for den tjeneste, du måtte blive væk fra. Er der en driftsmæssig grund til, at du skal møde ind i en aften- eller nattevagt, vil det ske efter reglerne for tilkald. Du kan læse mere om disse regler på dbio.dk under arbejdstid.

Begrænsning i adgangen til fravær?

Din arbejdsgiver kan ikke sætte et loft

over, hvor mange barns første og anden sygedage du kan have. Men adgangen til fravær kan inddrages, hvis du misbruger ordningen. Det er arbejdsgiver, der skal dokumentere, at der er sket et misbrug.

Arbejdsgiver kan heller ikke bede dig afspadsere eller bruge en fridag som alternativ til barnets første eller anden sygedag.

Fravær i anledning af barns første og anden sygedag registreres, men medregnes ikke i antallet af dine egne sygedage.

Statsansatte

Er du ansat i Staten, har du mulighed for at holde barns første og anden sygedag i samme omfang som på det regionale område.

Privatansatte

For privatansatte findes der ingen generelle regler om frihed med løn ved barns sygdom.

Det betyder, at du som privatansat kun har ret til fravær med løn ved dit barns sygdom, hvis det fremgår af din ansættelseskontrakt, af virksomhedens personalepolitik, en husaftale eller kollektiv overenskomst.

Ret til fravær efter "familiefraværsløven"

Selvom der ikke er aftalt en ret til fravær med løn i en overenskomst eller individuel aftale, gælder det dog for alle ansatte, at der er ret til fravær fra arbejdet, når der er tale om "tvingende familiemæssige årsager i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør din umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig". Det følger af "Familiefraværsløven".

Tvingende familiemæssige årsager kan fx være, at dit barn er faldet ned fra et træ i institutionen og skal køres på skadestuen. Hvor lang tid du har ret til fravær, afhænger af situationen, men vil ofte være af kortere varighed.

Har du flere spørgsmål?

Husk, at du altid kan tage fat i din TR på arbejdspladsen, hvis du har spørgsmål til dine løn- og ansættelsesforhold. Du finder kontaktoplysningerne på din TR på "mit dbio" eller på www.dbio.dk/findos

Xpert® Xpress Flu/RSV



Svar i løbet af 20 min*



Hurtig diagnostik, når det betyder mest

* For positive resultat med kun Flu eller kun RSV test.