

Nationella medicinska nätverket 2021-10-28

Presentation av oss i nätverket, där det även tillkommit några nya, vilket är jättekul.

Motioner, speciellt inför förbundmötet så skriv motioner, ha träff i slutet av januari. Gör man det i någon grupp eller tar vi det i avd.

Landet runt med frågor och grupparbete.

Hemarbete

Diskussion kring hemarbete och distansarbete. En del fick arbeta hemifrån fortsättningsvis också medan andra inte får det. Det som framkom vara att det är viktigt med den sociala biten och att man har kontakt med sin arbetsplats. Viktigt att delta på APT, digital fika samt att vara på arbetsplatsen några dagar i veckan. De flesta är positiva till distansarbete men det är om verksamheten tillåter.

Taligenkänning

Kronoberg – breddinförande av TIK. Medicinska sekreterare kontrollerar första 10 diktaten som läkaren dikterar därefter ingen korrekturläsning. Risk för miss av kodning och bokningar.

i Värmland är det ett projekt på gång vad gäller TIK.

Karriärstege på gång i de flesta regionerna

Startar arbetsgrupp inför taligenkänning, vad kan man ta på sig. Att vi tar över de adm uppgifter som vi vill.

Tanja, vad det finns för arbetsuppgifter t ex klassificering av koder, produktions, chefsstöd, Heroma, schemalägga, handledare i system, intro av alla proff, förändringsarbete adm, kontrollfunktion mm. Språkutbildn, olika utbildningsmoduler, alla går intro sedan får man se över med chefen vilken modul man ska gå.

Bifogar karriärstegen från Östergötland.

Veronika Magnusson – förbundsordförande

Veronika började med att berätta om Visions inriktning

Fler medlemmar – ökad facklig styrka, vi skapar bra villkor i ett förändrat arbetsliv, fler engagerar sig i Vision, vårt medlemskap är attraktivt och relevant.

Hon berättade även om yrkets kompetensutveckling och utbildning men diskussion bland oss var om det finns så mycket kompetensutveckling för vårt yrke. Det framkom också att regionerna har kommit olika långt i yrkesutvecklingen för medicinska sekreterare då vårt yrke är i stor förändring i och med digitaliseringen. Viktigt att vi tänker på att vi måste trycka på om KOM-KR som kan användas för yrkesutvecklingen.

Veronika pratade även om distansarbete och digital arbetsmiljö. Vikten av att om medlemmarna vill arbeta hemifrån ska det bygga på frivillighet och att arbetsplats ska finns på arbetet.

Hon berörde även nationell utbildningsplan för medicinska sekreterare som MYH har lagt på förslag. Extra viktigt nu då det är stor omställning för yrket. Veronika betonade också hur viktigt det är att vi som nätverk ger vår syn på utbildningsplanen och tycker att det är bra att vi har en arbetsgrupp som jobbar med detta.

Hon berättade och lite om att Vision har kroat arm med läkarföreningen för bättre vårddokumentation. Det man kom fram till är att man bör anställa fler medicinska sekreterare i första linjens vård, investera i ledarskapet och förutsättningar för chefer. En fast läkare till ett rimligt antal patienter. Medicinska sekreterare kan avlasta läkare och sjuksköterskor med administrativt arbete. Vad gäller pensioner så jobbar Vision för att våra medlemmar ska ha hållbara löner och pensioner, just nu förhandlar vi för en högre avkastning till pensionerna. Vad gäller allmänna pensioner så bör vi påverka politiker– systemet är underfinansierat och ej hållbart på sikt anser Veronika.

Karensavdraget medför stort inkomstbortfall. Det blir motsägelsefullt att man ska vara hemma vid minsta symtom på förkylning samtidigt som man inte får någon ersättning. Från 1 oktober har man karensdag igen. Vision driver denna fråga. Det kom även frågeställning om man kan kollektivavtala karensdag??

Kommunen börjar anställda vårdadm – man har sett att vårddokumentationen inte fungerar fullt ut. Idéer till kommunerna – höja lönerna. Förhandlar om tjänstepension, betala in högre avgift. Påverka allmänna pensionsdelen. Pensionsrådgivning. Lyfta lokalt, man skulle kunna göra kollektivavtal – nationellt och lokalt att man tar bort karensavdraget.

Kompetensutveckling – omställningsfonden – specialistutbildningar. Får inget stöd när det är förändringar i arbetet för att man inte ska bli uppsagd. Vårdadm har ju omställning i vårt yrke när taligenkänning kommer.

Carl Eos, ombudsman

Löner och yrkesvillkor Vision

Löneavtal kommun, region och

Det händer en hel del på lönesidan, SRK intressanta möten med. Lönesida är ett prio område för Vision och som vi vet har vi på gång, partsgemensamma arbete och kompetens.

Härom veckan centrala parter med Stockholm – medicinska sekr vilket var jätteintressant där Cathis också var med.

Vi har två partsgemensamma möten med SRK – den ena handlar om lönespridning – följa upp kompetensmodellerna

16/12 konf kompetensmodellen – vi kommer att göra en rapport SRK för att se hur man jobbar med kompetens och löner. Medicinska sekr har dykt upp ett antal ggr och kommer vara med i rapporten bl a Stockholm om dom vill vara med på den nationella konferensen. FFa 16/12. I rapporten kommer även VGR hur man jobbat med kompetensutveckling. Vi har kollektivavtalet öka lönespridning och kompetensutveckling Innan man startat upp lönesamtalet – prio medicinska sekr – exempel borde vara förebild och komma igång med arbetet, dra nytta av deras arbete. Löne- kompetensutveckling, löneutveckling. Ska vara lättare att göra en lönekarriär inom yrkesrollen. Stockholm hade en person i medicinska sekr yrket – finns inget inom yrkesrollen – brist varför måste man lämna sin yrkesroll.

Kommer inspirationsmaterial, hur man jobbar med kompetensmodeller och ta med sig in i löneöversynerna. Ett hårt jobb framåt för att vi ska komma vidare. Lyckas vi förbättra karriärvägarna så kommer lönerna följa med uppåt också. Det kommer krävas ett par löneöversyner för att se något resultat kanske fortare lokalt. I kombination med detta finns det höga ambitioner att man kan ha utbildning i statistik, förtroendevalda ska känna sig tryggare i lönerevisioner – känna oss säkrare i lönepolitiken.

Det kommer att vara Höök forum, regionerna som vi är aktiva i, 2 st digitala, där kommer det tas upp mera. Bra att vara med på för få reda på bakgrunden. Man får se lokala exempel. Återkommer lite överallt just nu.

Hur är situationen ute och har det påbörjats arbete någonstans. Ska börja hösten 21, ska vara klart till 2022. Erbjuder kompetenshöjning i deras forum.

Tankar om yrket medicinsk sekr mångsidigheten i rollen och hur det kan vara en tillgång för yrket i framtiden. Intresserade av vårt yrke, en väldig mångsidighet som är utveckla för yrkesrollen och individuellt.

Hur man kan utvecklas i yrkesrollen. Bra om man är med på konferensen 16/12. Behövs både kompetenstegen, karriärstegen ska kopplas ihop vid löneöversynen kanske. Lönen hade legat ganska stil, ökat marginellt. Öka lönespridningen – öka

lönenivåerna – yrkeskarriär. Öka lönespridning ska att det är möjligt att utvecklas för att man är bra på det arbete man gör.

Jobbar man med detta, det är aktuellt att jobba med utveckling – leverera och utveckla individer.

Till våren kommer man erbjuda bättre grund för opinionsbildning, utbildning – lokala avdelningar ska kunna göra debattartiklar vid löner eller dylikt. Hur ser vår framtid ut.
Hur kan man göra lokalt?

Nationella nätverket medicinska sekreterarna 2011-10-29

Neurologiska kliniken, US

Storkliniken 150 medarbetare, varje sekr har egen läkare – gör allt skriver även deras diktat. Reception?

Distans coronapandemin flera dagar men vi har sett att det fungerar även efter corona. Framgång att man jobbar väldigt effektivt hemifrån. Långt arbete ny verksamhetschef – vikten av bra administrativt stöd.

Ny ledningsstruktur, stor ledningsgrupp, jobbar i sektioner. Klinikcontroller – verksamhetsutvecklare. Utvecklingsarbete – läkare sjuksköterska och vårdadm. Infört recepttider. Ligger i tidboken. KPP utveckling – diagnoser. Man hjälps åt och då blir det inte så sårbart.

Bättre struktur – struktur ger frihet

För medarbetaren roligt och ansvarsfullt arbete. Att någon tror på sekr och vi visar att vi fixar detta. Minskar monotona. Resursägarmöte sektionen läkare-ssk-vårdadm och enhetschef.

Arbetsgruppen bra arbetsmiljö – pratat om vad målet vart vill vi komma, vårdadm ska blomma ut.

God arbetsmiljö, slet när man var för lite folk, fler som jobbade, växer arbetsglädjen. Hur fick man igenom fler tjänster – brist på vårdadm. Är det bättre att skriva sin läkare än att skriva alla läkare?

RAK flytta arbetsuppgifter mellan arbetsgruppen. Långsiktigt men det underlättar att ha en verksamhetschef som är medveten, vi har tagit hjälp av covid-när det kom förändrade man lite. Förändrade teleQ . Av och ombokning till vårdadm. Det har inte skapat konflikter utan det har skett på lång sikt. Det har gått lätt att flytta arbetsuppgifter. Jobbar på distans 2-3 dagar hemma, dom jobbar även helg 8 – 12 lördag och söndag och ledig 1 vardag i veckan. Fungerar via Skype och telefon.

De har 13 vårdadministratörer men ska bli 15. Det är 6 sektionsansvariga vårdadministratörer, 2 avdelningsansvariga. (se bifogad bildspel för mer utförligt arbetssätt).

Björn Cardenas, arbetsmiljöstrateg

Arbetsmiljö powerpoint bilder. Vision arbetsmiljöundersökning

En undersökning arbetsmiljö för medicinska sekr. enkät över 10.000 svar. Några nedslag ur det ser ut generellt. Kommande arbete 2022, temanummer kring arbetsmiljö – medicinska sekreterare. Lokala arbetsmiljöundersökningar – våra kollegor lokalt 2022.

Syfte är att ha en god bild, vilka styrkor, vilka styrkor med sekr-vision, vad för.

Undersökning med enkät 2021. 10.000 medlemmar har svarat c.a 1000 medicinska sekr och c.a 1800 adm.

Dagens nedslag

Det fysisk arbetsmiljöarbete på distans: 60 medicinska sekr 35 och 30 adm på arbetsplatsen. Mer än 76 – 100 % på Distans totalt Vision 29, medicinska sekr 7 adm 32. 7 av 100 har jobbat på distans!? Har tillgång till rum för ostört arbete i tillräcklig utsträckning. Svensk arbetsmarknad 67%, totalt vision 73%, medicinska sekr 58% och adm 79%. 4/10 har inte möjlighet att arbeta ostört på jobbet. Påfrestande arbetsställningar svensk arbetsmarknad 26%, vision total medlemmar 19%, medicinska sekr 29% 3/10 tycker påfrestande arbetsställning, adm 15%.

Digital arbetsmiljö. Tycker i det stora hela att den digitala fungerar. Upplevelse totalt vision 69%, medicinska sekr 65%, 78% adm.

Stress och arbetsbelastning Har alldeles för mycket att göra, svensk arbetsmarknad 47%, totalt vision 51%, med sekr 54% adm 45%. Hög anspänning, höga krav, liten kontroll – spånt arbete där finns det ökad risk i sjukskrivn. Psykiskt och hjärta-kärl sjd. Svensk arbetsmarknad 23%, total visionsmedlemmar 16%, medicinska sekr 25% 1 av 4, adm 12%. Det här är inte bra för oss.

Inflytande kan för det mesta inte/aldrig bestämma när olika arbetsuppgifter ska göras. Svensk arbetsmarknad 39% 4 av 10, totalt 32% färre som inte kan bestämma 1/3, medicinska sekr 50% hälften av medicinska sekr adm 27%. En av anledningarna hög anspänning, saknar inflytande över arbetet. Har för lite inflytande svensk arbetsmarknad 23%, visionsmedlemmar 18% medicinska sekr 26% adm 16%.

Chefskap Får för det mesta inte/aldrig besked från chef/arbetsledare vad som i första hand skall göras. Svensk arbetsmarknad 31%, totalt medlemmar 36%, medicinska sekr 41% , adm 31%. Möjlighet till stöd och uppmuntran från chefer för det mesta inte /aldrig, svensk arbetsmarknad 27%, total med 30%, medicinska sekr 36% och adm 26%. Klart och tydligt vem som ansvar för arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen svensk arbetsmarknad 68%, totalt visionsmedlemmar 70%, medicinska sekr 57% och adm

70%. Hela materialet där man säger att det är otydligt vem som ansvarar är större arbetsplatser, chefer behöver mer stöd.

Några allmänna frågor Är i stora hela nöjd med arbetet i stort svensk 76%, total vision 75%, med sekr 73% adm 77% generellt kan man se att nöjdheten är i snitt med svenska arbetsmarknaden. $\frac{3}{4}$ är nöjda.

Har ett meningsfullt arbete svensk arbetsmarken 69% 7/10, totalt vision 80% 8/10, medicinska sekr 78% 8/10 och 77% adm.

Meningsfullt men tung arbetsmiljö. Det nya normala deltid hemma/arbetsplatsen. Lära oss mera digitalt arbete.

Mariela Ferre Hofman, ledamot i Förbundsstyrelsen

Hjärtefrågor och öka i facklig styrka. Siffror som stämmer för medicinska sekr 11.000 sekr, 15.500 anställda, 70% är medlemmar. Variera för våra avdelning. Fråga på lokala avd om vi minskar i medicinska sekr, är det några som går ut facket. NOLO nordiska nätverket för medicinska nätverket. Digitala träffar p g a covid, ses 4 ggr om året istället för 1. Ställer frågan om skyddad titel. Av nordiska länder, dom flesta har något skydd mer än vad vi har, olika grader av skydd. Universitet på Island första kullen, proffs som hjälper dom angående titeln. Data manager. Noterade oavsett utbildningsgrad. Norge 2 olika varianter, en som är mera i vården och en som mer adm. ALLA berättar att det är brist på ssk och att dom tar vårt adm arbete. Vi får inte göra vårt arbete. RAK utifrån interna utan att det kommer från gatan längre, vad händer internt om man inte orkar med i vården och då kan dom få adm uppgifter och få lönepålägg.

Danmark har en ny utbildn , fackförbundet har varit med 2,5 år medicinska sekr. I modellen har lyckats med trappsteg i utbildningen. Påbyggnadsutbildning i utbildningen? Vi ska titta på Danmark. Enades i gruppen utbildning innehåll, vad har vi för likheter i utbildningen. Norge Covid vad det medicinska sekr, även vaccinationer. Modul öppen eller slutenvård Norge. Omställningsfonder, yrke i förändring. Vad är utbudet? Chefssekr – chefsstöd. Påbyggnad för kommunen specifikt. Vi måste fundera och titta på NOLO. Möte med Anna i kommunen. Skrev åt ssk, digitaliseringsprojekt, chefs stöd vad gäller adm. Kommunerna behöver få tips om att vi vill jobba där och hjälpa dom. Digitala forum medicinska sekr är överrep. Medicinska sekr sticker ut. Distans mer nu efter pandemin men vi jobbar inte heltid hemma. Synligheten slår förbundsstyrelsen ett slag för. Hur bråttom är det med titeln. Skicka på ADI koderna, prata med lokala avdelning.

Distansarbete Vision tror på att det ska vara från individen. Det ska vara lika för alla, stödmaterial Vision riktlinjer för medicinska sekr. Tillitsbaserat ledarskap dokument för vill vi bli mätta, man ska skriva x antal journalen. Kvaliteten har vi pratat om, reglera. Det går att göra andra saker än skriva hemma. Se lokalt, inte för mycket kontroll.

Vid pennan **Slavica och Marie**

