

CASE

En bibliotekar har smerter i højre skulder og højre underarm. Bibliotekaren har været ved lægen og fået sine smerter undersøgt, og lægen vurderer at en fysioterapeut vil kunne hjælpe. Fysioterapeuten peger på, at der bliver foretaget for mange gensidige løft med for tung vægt og laver en plan for, hvad bibliotekaren selv kan gøre. Bibliotekarens leder indkalder til en samtale ud fra 'Dialog om smerter – en guide til lederen', hvor de sammen ser på, hvad der skal ske på arbejdspladsen for at arbejdet stadig kan udføres og de lægger en handleplan.

Bibliotekarens arbejdsplads har stillet en del relevante hjælpemidler til rådighed og på arbejdspladsen har de haft dialog om, at bruge disse. Men ofte sker det, at hjælpemidlerne ikke bliver brugt og aftalerne ikke fuldt. Under bibliotekarens samtale med leder kommer det frem, at årsagen til at hjælpemidlerne ikke bliver brugt er manglende tid eller bekymring for, hvad kollegerne vil sige, hvis en opgave ikke er løst til tiden. Leder ønsker at afhjælpe smerteproblematikken hos bibliotekaren, og ønsker at hele arbejdspladsen/biblioteket sammen skal løse opgaven.

Leder sætter forebyggelse og håndtering af smerter på dagsordenen i LokalMED/TRIO/arbejds miljøgruppen, hvor de drøfter hvad der kan gøre en positiv forskel for hele arbejdspladsen. De beslutter at tage en dialog med hele arbejdspladsen på et personalemøde for at undersøge omfanget af u hensigtsmæssige arbejdsgange, hvor vigtige hjælpemidler ikke tages i brug og aftaler ikke overholdes. Det viser sig, at flere af bibliotekarens kolleger oplever det samme, og de beslutter sig for at lave en handleplan for, hvordan hjælpemidlerne fremover skal benyttes og aftaler holdes, og hvad de gør, når de ikke kan nå at gøre det sundhedsmæssigt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Det blev aftalt at, kunne opgaven ikke nås ved brug af hjælpemidler eller tidspres, så skulle medarbejderen fx:

1. Bede en kollega om hjælp
2. Gøre kollegerne opmærksom på det, så de ved, hvor langt man er kommet med opgaven og hvorfor man måske er stoppet
3. Være fælles om ikke at dømme en kollega ud fra manglende løsning af opgaver, men i stedet være nysgerrig på, hvad der hindrede kollegaen i at nå i mål med sin opgave
4. Hvis det blev ved at være et problem, involvere leder og AMR

Det blev aftalt, at der skulle følges op på handleplanen på det næste personalemøde, og hvis nogen har det svært eller noget er svært, så skal der aftales nye handlinger.

