



1

CASE 1

Krænkende handlinger

I et luftfartsselskab har to ansatte henvendt sig til arbejdsmiljørepræsentanten (AMR), idet de oplever at blive udsat for grænseoverskridende og krænkende handlinger på arbejdspladsen.

Denne information er dog blevet givet dig med tavshedspålæg i forhold til deres navne og identitet. De to medarbejdere beskriver, at de krænkende handlinger har at gøre med racistiske kommentarer og nedværdigende behandling i forhold til køn. Du taler med din leder, som siger, at I ikke kan gøre noget, med mindre de er villige til at stå frem. I ved jo ikke hvem det er, eller hvad der er sket.

- ① Hvorfor forekommer det ofte, at ofre for krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane ikke står frit frem? (Brainstorm forskellige årsager).
- ② Hvad, hvis noget, kan I gøre håndteringsmæssigt som leder, AMR og TR – når I ikke ved hvem de ramte er? (Er der fx konkrete initiativer eller tiltag man kunne igangsætte?)
- ③ Hvordan kan man som organisation skabe et trygt miljø, hvor medarbejdere føler sig komfortable med at sige fra, bede om hjælp og henvende sig når der er problemer?
- ④ Er der tiltag eller initiativer I, som selskab, kunne igangsætte fremadrettet for at forebygge krænkende handlinger, mobning og seksuel chikane hos jer?



CASE 2

Stress

Et selskab flyver en rute, hvor der er en meget kort flyvetid. Selskabet kører service i form af kaffe/the, vand og chokolade på ruten. Mange fra kabinen oplever at det er vanskeligt at nå servicen ombord, særligt hvis der er turbulens eller lignende. Det bliver en gentagen stressfaktor for den enkelte, og til tider også en konfliktrisiko imellem ansatte, da nogle kollegaer forsøger at nå det, mens andre giver op på forhånd. I fornemmer at det både går ud over ansattes helbred og har skabt op til flere nærved ulykker, men også kompromitterer samarbejdet og relationerne, hvilket bliver en yderligere relationel stressfaktor.

- ① Hvordan påvirker den gentagne stressfaktor de ansattes mentale og fysiske helbred samt det kollegiale samarbejde?
- ② Hvad kan I gøre for at **håndtere** akutte stresstilfælde?
- ③ Hvad kan I gøre for at **forebygge** at andre belastes fremadrettet?
- ④ Hvad kan gøre det særligt vanskeligt at tale om mentale helbredsproblemer i luftfartsbranchen og hvordan kan vi nedbryde dette tabu samt skabe en åben dialog om stress og mental sundhed?