

Diskussion über die Toolbox zur Prävention von Gewalt am Arbeitsplatz – Global

- Heute befassen wir uns mit dem ernstesten Thema Gewaltprävention am Arbeitsplatz.
- Es kann sehr schwierig sein zu wissen, wann eine Person gewalttätig werden könnte. Nicht alle Menschen werden die Warnzeichen zeigen, die wir heute besprechen werden. Aber diese Verhaltensweisen und körperlichen Signale können als Warnzeichen dafür dienen, dass eine Situation gewalttätig werden könnte.
- Es ist wichtig, diese Verhaltensweisen im Kontext zu sehen. Wenn Sie mehrere Warnzeichen sehen und sich das Verhalten verschlechtert, handeln Sie bitte und melden Sie Ihre Bedenken einem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.
- Beachten Sie immer, wenn:
 - Es gibt eine Änderung der Verhaltensmuster; oder
 - Die Anzahl, Häufigkeit und Intensität der Verhaltensweisen stören das Arbeitsumfeld.
- Die klassischen Warnzeichen dafür, dass eine Person gewalttätig werden könnte, können sein:
 - Weinen, schmollen oder Wutausbrüche;
 - Übermäßige Abwesenheit oder Verspätung;
 - Die Grenzen akzeptablen Verhaltens überschreiten oder die Gesundheit und Sicherheit anderer missachten;
 - Respektlosigkeit gegenüber Autorität;
 - Schlechter Umgang mit Kritik;
 - Erhöhte Arbeitsfehler oder Fehler;
 - Anderen die Schuld für Fehler geben; und
 - Wiederholt über die gleichen Probleme sprechen, ohne sie zu lösen.
- Zu den körperlichen Anzeichen, die eine Person ausleben kann, gehören:
 - Anzeichen extremer Müdigkeit;
 - Schwitzen;
 - Pacing, unruhige oder sich wiederholende Bewegungen;
 - Übertriebene oder gewalttätige Gesten;
 - Lautes Sprechen oder Singen; oder
 - Verletzung Ihres persönlichen Bereichs.
- In einigen Fällen gab es vor einem gewalttätigen Zwischenfall ein klares Muster von Warnzeichen. Beachten Sie, wenn möglich, Folgendes:
 - Eine Geschichte der Gewalt. Dies kann eine Faszination für Vorfälle von Gewalt am Arbeitsplatz, ein extremes Interesse an Waffen oder Hinweise auf früheres gewalttätiges Verhalten umfassen.
 - Bedrohliches Verhalten. Die Person erzählt Ihnen zum Beispiel von ihrer Absicht, jemand anderen zu verletzen, sie scheint einen Groll zu hegen oder sie droht immer gewalttätiger und gut geplant zu sein.

- Einschüchterndes Verhalten. Dies kann beinhalten, streitsüchtig oder unkooperativ zu sein, ungerechtfertigte Wut zu zeigen oder impulsiv oder leicht frustriert zu sein.
 - Zunahme des persönlichen Stresses. Dies tritt häufig nach einer nicht erwiderten romantischen Besessenheit, ernsthaften familiären oder finanziellen Problemen oder einem kürzlichen Arbeitsplatzverlust auf.
 - Negative Persönlichkeitsmerkmale. Zum Beispiel anderen gegenüber misstrauisch sein, sich als Opfer fühlen und sich nicht um die Sicherheit und das Wohlergehen anderer kümmern.
 - Deutliche Stimmungs- oder Verhaltensänderungen. Dazu gehören extremes oder bizarres Verhalten, irrationale Überzeugungen und Ideen, ein deutlicher Rückgang der Arbeitsleistung und eine drastische Veränderung der Glaubenssysteme.
 - Soziale Isolation. Es gibt eine Vorgeschichte negativer zwischenmenschlicher Beziehungen oder die Person hat nur wenige Familie oder Freunde.
 - Drogenmissbrauch. Die Person missbraucht Drogen oder Alkohol.
- Wenn Sie Bedenken haben, dass Ihre Sicherheit oder die Sicherheit anderer gefährdet ist, melden Sie diese Bedenken einem Vorgesetzten, Manager, der Personalabteilung, der Rechts- und Complianceabteilung oder rufen Sie die Hotline von RPM an.
 - Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Sicherheit oder die Sicherheit anderer unmittelbar bedroht ist, rufen Sie die Behörden an.
 - Sollten Sie Bedenken haben, Gewalt am Arbeitsplatz zu melden, sollten Sie wissen, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter verbietet, die in gutem Glauben Meldungen erstatten, und sich gegen Vergeltungsmaßnahmen bemüht.