

Poster zur Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz – Global

- Heute werden wir das ernste Thema Gewaltprävention am Arbeitsplatz besprechen.
- Es kann sehr schwierig sein zu wissen, wann eine Person gewalttätig werden kann. Nicht alle Personen werden die Warnzeichen zeigen, die wir heute besprechen werden. Aber diese Verhaltensweisen und physischen Signale können als Warnsignale dafür dienen, dass eine Situation gewalttätig werden könnte.
- Es ist wichtig, diese Verhaltensweisen in den Kontext zu stellen. Wenn Sie mehrere Warnsignale sehen und sich die Verhaltensweisen verschlechtern, handeln Sie bitte und melden Sie Ihre Bedenken einem Vorgesetzten oder der Personalabteilung.
- Beachten Sie immer, wenn:
 - Es gibt eine Veränderung der Verhaltensmuster; oder
 - Die Anzahl, Häufigkeit und Intensität der Verhaltensweisen sind für das Arbeitsumfeld störend.
- Zu den klassischen Warnsignalen, dass eine Person gewalttätig werden kann, gehören:
 - Weinen, Schwelgen oder Wutanfälle;
 - Übermäßige Abwesenheit oder Verspätung;
 - die Grenzen akzeptablen Verhaltens zu überschreiten oder die Gesundheit und Sicherheit anderer zu missachten;
 - Missachtung der Autorität;
 - Unzureichender Umgang mit Kritik;
 - Vermehrte Arbeitsfehler oder -fehler;
 - Andere für Fehler verantwortlich machen; und
 - Wiederholtes Sprechen über dieselben Probleme, ohne sie zu lösen.
- Zu den körperlichen Anzeichen, dass eine Person handeln kann, gehören:
 - Anzeichen extremer Müdigkeit;
 - Schwitzen;
 - Schrittmacher, unruhige oder sich wiederholende Bewegungen;
 - Übertriebene oder gewalttätige Gesten;

- Lautes Sprechen oder Gesang; oder
 - Verletzung Ihres persönlichen Raums.
- In einigen Fällen gab es ein klares Muster von Warnsignalen vor einem gewalttätigen Vorfall. Wenn möglich, beachten Sie:
 - 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.
 - Drohendes Verhalten. Zum Beispiel erzählt Ihnen die Person von ihrer Absicht, jemand anderen zu verletzen, sie scheint einen Groll zu verspüren, oder sie macht Drohungen, die immer gewalttätiger und besser geplant zu sein scheinen.
 - Einschüchterndes Verhalten. Dies kann argumentativ oder unkooperativ sein, ungerechtfertigte Wut zeigen oder impulsiv oder leicht frustriert sein.
 - Zunahme des persönlichen Stresses. Dies tritt oft nach einer unerschütterlichen romantischen Besessenheit, schwerwiegenden familiären oder finanziellen Problemen oder kürzlichem Arbeitsplatzverlust auf.
 - Negative Persönlichkeitsmerkmale. Zum Beispiel, sich anderen gegenüber misstrauisch zu fühlen, sich schikaniert zu fühlen und mangelnde Sorge um die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer zu zeigen.
 - Deutliche Stimmungs- oder Verhaltensänderungen. Dazu gehören extremes oder bizarres Verhalten, irrationale Überzeugungen und Ideen, ein deutlicher Rückgang der Arbeitsleistung und eine drastische Veränderung der Überzeugungssysteme.
 - Soziale Isolation. Es gibt eine Vorgeschichte negativer zwischenmenschlicher Beziehungen oder die Person hat nur wenige Familienmitglieder oder Freunde.
 - Drogenmissbrauch. Die Person missbraucht Drogen oder Alkohol.
 - Wenn Sie Bedenken haben, dass Ihre Sicherheit oder die Sicherheit anderer bedroht ist, melden Sie diese Bedenken einem Vorgesetzten, Manager, der Personalabteilung, der Rechts- und Compliance-Abteilung oder rufen Sie die RPM-Hotline an.
 - Wenn Sie das Gefühl haben, dass Ihre Sicherheit oder die Sicherheit anderer sofort bedroht ist, rufen Sie die Behörden an.
 - Wenn Sie Bedenken bezüglich der Meldung von Gewalt am Arbeitsplatz haben, sollten Sie wissen, dass das Unternehmen Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter verbietet, die in gutem Glauben Meldungen machen, und sich gegen Vergeltungsmaßnahmen bemühen.