

Das BGW Kulturspiel

komm **mit** mensch

bgw-online.de/kommmitmensch

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

FÜR EIN GESUNDES BERUFSLEBEN



BGW

Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

Das BGW Kulturspiel

Stand 05/2020

© 2019 Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW)

Herausgegeben von

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege (BGW) · Hauptverwaltung
Pappelallee 33/35/37 · 22089 Hamburg
Tel.: (040) 202 07 - 0 · Fax: (040) 202 07 - 24 95

Bestellnummer

BGW 30-95-019

Fachliche Beratung

Claudia Drechsel-Schlund, BGW

Redaktion

Maria Aigner, Maïke Müller, BGW-Kommunikation

Illustrationen

Gebauer (2017), in Anlehnung an Hudson 2001

Gestaltung und Satz

Konturenreich, Matthias Hugo

Druck

Beisner Druck GmbH & Co. KG, Buchholz

Präventionskultur spielerisch erleben

Das BGW Kulturspiel ist speziell auf die Gefährdungsschwerpunkte der BGW-Branchen zugeschnitten. Ziel ist, den Teilnehmenden einen spielerischen Umgang mit der Präventionskultur zu ermöglichen. Die Spielkarten liefern einen leichten Einstieg in die Handlungsfelder und das 5-Stufen-Modell von kommmitmensch.

Mehr Informationen zum Thema Präventionskultur finden Sie auf der Kampagnenseite:
www.bgw-online.de/kommmitmensch



Spielanleitung

Spielen Sie das Spiel in einer Gruppe oder in mehreren Gruppen, mit- oder gegeneinander.

- Wählen Sie aus Ihrer Gruppe eine Spielleitung aus.
- Die Spielleitung zieht eine Karte und liest die Aussage vor. Die Rückseite mit der Lösung muss dabei verdeckt werden.
- Die Gruppe einigt sich auf eine Zuordnung der Aussage in das 5-Stufen-Modell: beispielsweise „*Handlungsfeld Beteiligung/Stufe Proaktiv*“.
- Die Spielleitung zeigt dann die Lösung auf.
- Diskutieren Sie kurz über die (richtige) Lösung und mögliche Verbesserungspotenziale, bevor die nächste Karte gezogen wird.
- Die Spielleitung legt dann die Karte auf den Stapel „falsch“/„richtig“.
- Wenn Sie gegeneinander spielen, gewinnt die Gruppe, die nach Spielende die meisten übereinstimmenden Antworten erzielt hat.

Die Handlungsfelder der Präventionskultur

FÜHRUNG

KOMMUNIKATION

BETEILIGUNG

FEHLERKULTUR

BETRIEBSKLIMA

SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Die Handlungsfelder verstärken sich gegenseitig und machen zusammen die Präventionskultur eines Betriebs aus.

Das 5-Stufen-Modell

Präventionskultur zeigt sich in diesen Stufen:

Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken und Regeln

Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Bei allen relevanten Entscheidungen und Planungen für das Unternehmen achten die Führungskräfte darauf, dass die Sicherheit der Beschäftigten vor Gewaltvorfällen mit betrachtet wird. Pflegeverträge zum Beispiel können gekündigt werden, wenn es zu Übergriffen auf das Personal kommt.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gewalt und Aggression sind als Gefährdung fester Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regeln für den Umgang mit Gewalt werden
aufgestellt: „Gewaltereignisse immer ins Verbands-
buch eintragen.“

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Nach einem Gewaltereignis werden kurzfristige und singuläre Maßnahmen ergriffen. Zum Beispiel wird ein Notrufknopf in dem Bereich installiert, wo es passiert ist.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gewalt ist weder Thema in der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation noch in der Planung von Arbeitsprozessen, von Räumlichkeiten oder anderen betrieblichen Entscheidungen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
SICHERHEIT UND GESUNDHEIT

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führung fördert einen deeskalierenden Umgang mit Konflikten. Gewalt gegenüber den Beschäftigten wird nicht toleriert. Auch bei Personalknappheit wird die Teilnahme an Deeskalationstrainings ermöglicht.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führung setzt sich dafür ein, dass regelmäßig Deeskalationstrainings stattfinden, und spricht die Beschäftigten aktiv darauf an.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führung stellt Regeln auf. Zum Beispiel bei potenziell gewalttätigen Klientinnen und Klienten immer zu zweit zu arbeiten.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Nach einem Gewaltereignis handelt die Führung kurzfristig: „Da müssen wir wohl mal eine Schulung machen.“

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führung reagiert auf Berichte von Beschäftigten über Gewaltvorfälle mit Aussagen wie: „Wenn Sie hier arbeiten, müssen Sie sich daran gewöhnen.“

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
FÜHRUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Unabhängig von Vorfällen thematisieren Führungskräfte regelmäßig Gewalt. Mit gezielten Fragen arbeiten sie beständig daran, diese Gefährdung zu reduzieren.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

In Teambesprechungen gibt es die Gelegenheit, über Gewaltvorfälle zu sprechen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Unternehmensleitung informiert mit Dienstanweisungen über den Umgang mit Gewalt. Darüber diskutiert wird in dem Betrieb jedoch nicht.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Keiner spricht das Thema Gewalt aktiv an. Gewalt ist nur dann ein Thema im Unternehmen, wenn es unvermeidbar ist.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gewalt wird nicht als Gefährdung und Belastung im Arbeitsalltag thematisiert. Informationen über Vorfälle werden zurückgehalten, um niemanden zu beunruhigen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
KOMMUNIKATION

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Beschäftigte greifen das Thema Gewalt selbstständig aktiv auf und suchen Lösungen, über deren Umsetzung schnell entschieden wird.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung und der Entwicklung von Maßnahmen werden die Beschäftigten aktiv einbezogen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führungskräfte erarbeiten Konzepte für den Umgang mit Gewalt und holen sich gegebenenfalls die Zustimmung der Beschäftigten ein.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Beschäftigte werden beteiligt, wenn sie es einfordern.
Sie gelten dann schnell als Nervensägen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wenn Beschäftigte Vorschläge machen, wie Gewalt-
ereignisse verhindert werden können, werden sie
ignoriert und belächelt.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
BETEILIGUNG

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Auch Ereignisse, die beinahe eskaliert wären, werden betrachtet. Die Maßnahmen werden kritisch ausgewertet. Auf Gewaltereignisse wird ohne Schuldzuweisung reagiert.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Ein Monitoring für Gewaltereignisse ermöglicht die
Ableitung von Maßnahmen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Bei besonders gravierenden Ereignissen wird Gewalt thematisiert und über Konsequenzen beraten. Daraufhin werden nur grobe Mängel beseitigt.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Aus Gewaltereignissen wird nicht gelernt. Die Schuld wird bei den Beschäftigten gesucht: „Sie haben den Angriff wohl provoziert.“

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gewaltereignisse werden als unveränderbarer Bestandteil des Berufs hingenommen. „Das gehört dazu. Damit muss man leben. Darüber spricht man nicht.“

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
FEHLERKULTUR

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wenn Beschäftigte Gewaltereignisse melden, werden sie in ihrem persönlichen Erleben ernst genommen. Im Team thematisieren und bearbeiten Führungskräfte und Beschäftigte das unterschiedliche Erleben von Gewalt und sexueller Belästigung.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Wertschöpfend

Wir steigern unsere
Leistungsfähigkeit



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Die Führungskräfte nehmen kritische Rückmeldungen zum Umgang mit Gewaltereignissen konstruktiv auf.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach
Frühwarnsignalen und
Verbesserungsmöglichkeiten



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Konflikte im Team, die durch das unterschiedliche Erleben von Gewalt und sexueller Belästigung entstehen, löst die Führungskraft mit Ansagen von oben.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Regelorientiert

Wir kontrollieren
Risiken und Regeln



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Konflikte, die aus dem Umgang mit aggressiven Klienten im Team entstehen, interessieren nicht. Sie werden nur bearbeitet, wenn sie eskalieren.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Reagierend

Wir werden aufmerksam,
nachdem etwas passiert



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Über Kolleginnen und Kollegen, die darüber sprechen, dass sie unter Gewaltereignissen leiden, wird gelästert. Ihnen wird die Eignung für den Beruf abgesprochen.

Gewalt und Aggression am Arbeitsplatz

Gleichgültig

Wen interessiert's?
Weiter so, solange es geht



Handlungsfeld
BETRIEBSKLIMA