WEED OUT - Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz

Von Dekaplus Services Business Ltd

Kurs Modul 2

Kofinanziert von der Europäischen Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden

Inhaltsübersicht

1.
Das Modul umfasst 3 Einheiten: 3
2. Lernergebnisse 3
3. Lerneinheit 1 - Mögliche Folgen für Betroffene 4
i. Psychologische Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz: 5
ii. Physische Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz 5
Lerneinheit 2 - Mögliche Folgen für das Unternehmen 6
Lerneinheit 3 - Die Macht des Bystander-Ansatzes 7
Strategien zur erfolgreichen Umsetzung des Bystander-Ansatzes 10
Referenzen und weiterführende Links 12

1. Das Modul umfasst 3 Einheiten:

i. Mögliche Folgen für die betroffenen Personen

ii. Mögliche Folgen für das Unternehmen

iii. Die Macht des Bystander-Ansatzes

2. Lernergebnisse

Die Fähigkeit zu:	**i.** Verstehen der Auswirkungen von Gewalt am Arbeitsplatz auf verschiedenen Ebenen (individuell, zwischenmenschlich, institutionell usw.).
	ii. Entwicklung wirksamer Maßnahmen, um diesen Auswirkungen konstruktiv entgegenzuwirken.
	iii. Auf professioneller Ebene mit einem möglichen Bystander-Ansatz umgehen.

- In den Einheiten werden die Auswirkungen von Gewalt gegen Frauen auf Einzelpersonen und Organisationen näher erläutert, während gleichzeitig mit Hilfe von Leitfäden und Praktiken erklärt wird, wie sich jede Form von Gewalt mit Hilfe des Bystander-Ansatzes verhindern lässt.

3. Lerneinheit 1 - Mögliche Folgen für die betroffenen Personen

Gewalt am Arbeitsplatz kann zu körperlichen Verletzungen führen und erhebliche Auswirkungen auf die Physiologie haben.

Bei Personen, die Gewalt am Arbeitsplatz erlebt haben, ist das Risiko einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) wesentlich höher. Diese tritt häufig bei Kriegsveteranen und Opfern von Terrorismus, Verbrechen, Vergewaltigung und anderen gewalttätigen Vorfällen auf. Abgesehen von körperlichen Verletzungen führen gewalttätige, missbräuchliche oder bedrohliche Vorfälle am Arbeitsplatz häufig zu schweren und behindernden psychischen Schäden.

Jede Form von Gewalt am Arbeitsplatz kann bei den Opfern eine Reihe von körperlichen und psychischen Folgen auslösen.

Solche Folgen können sich ergeben:

- Körperliche Verletzungen, posttraumatische Belastungsstörungen, Depressionen, Angst, Furcht und sogar Selbstmord.
- Eine drastische Veränderung der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit des Einzelnen: Wenn Personen irgendeine Form von Gewalt am Arbeitsplatz erleben, sinkt die Arbeitsmotivation oder ist manchmal sogar ganz weg, ebenso wie die Arbeitszufriedenheit.
- Gewalt am Arbeitsplatz kann auch schwerwiegende Verletzungen verursachen, die zu schweren Behinderungen führen können, die ständige Pflege erfordern oder lebensbedrohlich sind und sogar zum Tod führen können. Die meisten Menschen, die von Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind, berichten, dass solche Fälle sie emotional sehr stark beeinträchtigt haben.

i. Psychologische Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz:

Furcht	Schuldgefühle
Ängste	Selbstbeschuldigung
Wut	Schande
Verunsicherung	Burnout
Depression	Posttraumatischer Stress
Emotionale Erschöpfung	Selbstmordgedanken

ii. Physische Folgen von Gewalt am Arbeitsplatz

Körperliche Verletzungen	Panikattacken
Taubheit	Schlafunterbrechung/Schlaflosigkeit
Tötungsdelikte	Konzentrationsschwäche/Gedächtnisschwäche
Kopfschmerzen/Migräne	Unkontrollierbare Stimmungsschwankungen

Muskelverspannung	Fibromyalgie (Schmerzen des Bewegungsapparats, begleitet von Müdigkeit, Schlaf-, Gedächtnis- und Stimmungsproblemen)
Veränderungen des Appetits	Unkontrollierbares Weinen
Übelkeit	Schmerzen in der Brust
Hoher Blutdruck	

Lerneinheit 2 - Mögliche Folgen für das Unternehmen

Die Auswirkungen, die Gewalt am Arbeitsplatz auf eine Organisation haben kann, können dem Unternehmen auf **direkte** und **indirekte Weise** unglaublichen Schaden zufügen.

- Die **direkte** Auswirkung auf die Organisation wäre die finanzielle Zahlung an die betroffene Person (Opfer), die möglicherweise körperlich verletzt wurde, als Entschädigung oder für notwendige medizinische Ausgaben.
- Die **indirekten** Auswirkungen auf die Organisation wären die externen Faktoren, die einen Einfluss auf die Organisation haben können, wie Aktionäre, Ruf und Image, Investoren und mehr.

Direkte Kosten für die Organisation

- Zu den direkten Kosten für Unternehmen gehören Sachschäden, Sicherheitskosten, vermindertes Vertrauen in das Management, niedrige Arbeitsmoral, Krankenstand, Abwesenheit, hohe Fluktuation, verminderte Leistung und Produktivität, Frühverrentung, vermehrte Unfälle, Beschwerden und Rechtsstreitigkeiten, Arbeitnehmerentschädigung, Verlust des öffentlichen Ansehens.

- Finanzielle Aufwendungen des Arbeitgebers zur Deckung der Kosten für Verletzungen oder Krankheiten, die durch den Vorfall entstanden sind, mögliche Krisenintervention und Beratung für Gruppen oder Einzelpersonen, die entweder Zeugen des Vorfalls waren, ihn erlebt haben oder in irgendeiner Weise von ihm betroffen waren.

Direkte Kosten zusammengefaßt

Niedrige Arbeitsmoral	Erhöhte Unfallzahlen
Absentismus	Geringere Leistung und Produktivität
Krankheitsurlaub, Sachschäden	Sicherheitskosten
Vorruhestand	Entschädigung bei Arbeitsunfällen
Hoher Umsatz	Geringeres Vertrauen in das Management
Beschwerden und Rechtsstreitigkeiten	Verlust des öffentlichen Ansehens

Indirekte Kosten der Organisation

- Indirekte Kosten könnten Reaktionen von Aktionären und der umliegenden Gemeinschaft sein. Je nach Größe des Unternehmens kann ein Vorfall von Gewalt am Arbeitsplatz die Aufmerksamkeit der Geschäftsführung und der Aktionäre auf sich ziehen.
- Die Aufmerksamkeit von Geschäftsführern und Aktionären hängt von der Größe des Unternehmens ab (je größer das Unternehmen, desto größer die Aufmerksamkeit und die Auswirkungen).
- Besorgnis in der Gemeinschaft, vor allem, wenn ein Mitglied verletzt oder getötet wird. Es besteht die Gefahr, dass die Organisation das Vertrauen der Öffentlichkeit verliert, dass ihr Ruf und ihr Image massiv geschädigt werden, dass ihr Wert sinkt und vor allem, dass Geschäftsbeziehungen verloren gehen, was enorme Auswirkungen auf den Gewinn und die Entwicklung des Unternehmens haben wird.
- Rechtliche Schritte gegen das Unternehmen (sehr hohe Kosten)

Indirekte Kosten in Kurzform:

Negative Reaktion und Aufmerksamkeit von Außenstehenden	Verlust von Geschäftsbeziehungen
Verlust des öffentlichen Vertrauens und anderer	Verringerung des Gewinns
Negativer Ruf	Rechtliche Schritte gegen das Unternehmen
Negatives Bild	Personalmangel / Geringes Interesse am Unternehmen

Fallstudie zur Schädigung des Rufs:

- **Der Fall von Uber**

Im Jahr 2018 musste Uber 1,9 Millionen Euro für 56 Klagen wegen sexueller Belästigung zahlen, die zunächst von einer Ingenieurin erhoben worden waren, woraufhin sich andere zu Wort meldeten. Nach den Vorwürfen fand eine Untersuchung statt, bei der andere relevante Themen im Zusammenhang mit Gewalt am Arbeitsplatz wie Diskriminierung von Minderheiten und ein unethischer Arbeitsplatz aufgedeckt wurden. Infolgedessen wurde der Ruf von Uber erheblich geschädigt, das Unternehmen zahlte insgesamt über 20 Millionen an Abfindungen, und es kam zu einem enormen Verlust an Kunden, die die App deinstallierten und durch die des Konkurrenten Lyft ersetzten, es kam zu Massenentlassungen und Rücktritten in der Unternehmensführung und zur Absetzung des CEO. Seit diesem Vorfall hat Uber neue Führungskräfte eingestellt, neue Strukturen eingeführt und Praktiken zur Förderung von Vielfalt und Integration angepasst, die auch allen Mitarbeitern weltweit vermittelt wurden.

Lerneinheit 3 - Die Macht des Bystander-Ansatzes

"Der Bystander-Ansatz ist ein Ansatz zur Prävention von sexueller Gewalt, da er die Gemeinschaft dazu ermutigt, sich sexuelle Gewalt als Problem zu eigen zu machen und sich zu äußern, wenn sie Zeuge von potenziell gefährlichen Situationen oder sexistischer Sprache wird. Zu den weiteren Vorteilen dieses Ansatzes gehört, dass er die Schuldzuweisung an die Opfer verringert, alle einbezieht (Männer werden in ein Gemeinschaftsproblem einbezogen, nicht in ein Frauenthema) und der Gemeinschaft die Möglichkeit gibt, einen sozialen Wandel zu fördern" (WCSAP, 2012).

Der Bystander-Ansatz bedeutet, dass man eingreift, wenn man Zeuge von Gewalttaten wird, diese erkennt und meldet.

Der Bystander-Ansatz kann einen großen Einfluss auf die Gewaltprävention und -begrenzung haben, da er das Bewusstsein für Gewalttaten schärft und aufzeigt, wie man sich in solchen Fällen verhalten kann und - was am wichtigsten ist - wie man tatsächlich handelt, wenn es dazu kommt. Er soll den Einzelnen dazu bringen, den Mut zu finden, einzuschreiten, wenn er Gewalttaten erkennt, anstatt sie zu ignorieren oder sich unsicher zu fühlen, was er als Nächstes tun soll.

Wie man ein aktiver Bystander ist:

Ein aktiver Beobachter zu sein bedeutet, zu erkennen, wann das Verhalten einer Person unangemessen oder bedrohlich ist, und sich zu entscheiden, darauf zu reagieren. Wenn es Ihnen unangenehm ist, dies direkt zu tun, sollten Sie sich Hilfe bei einer Behörde oder einer vertrauenswürdigen Person wie einem Freund holen.

Die Forschung zeigt, dass das Eingreifen von Unbeteiligten ein wirksames Mittel sein kann, um sexuelle Übergriffe zu verhindern, bevor sie geschehen, da Unbeteiligte eine Schlüsselrolle bei der Verhinderung, der Entmutigung und/oder dem Eingreifen spielen, wenn es zu einer Gewalttat kommen könnte.

Strategien zur erfolgreichen Umsetzung des Bystander-Ansatzes

Der ABC-Ansatz

Der ABC-Ansatz sollte geübt werden, bevor die Entscheidung getroffen wird, bei einem Zwischenfall einzugreifen.

- Beurteilen Sie die Sicherheit: Wenn Sie sehen, dass jemand in Schwierigkeiten ist, fragen Sie sich, ob Sie in irgendeiner Weise sicher helfen können. Denken Sie daran, dass Ihre persönliche Sicherheit Vorrang hat - bringen Sie sich niemals selbst in Gefahr.
- Seien Sie in einer Gruppe: In einer Gruppe ist es sicherer, ein Verhalten zu melden oder einzugreifen. Wenn dies nicht möglich ist, melden Sie es anderen, die handeln können.
- Kümmern Sie sich um das Opfer. Sprechen Sie mit der Person, von der Sie glauben, dass sie Hilfe braucht, und fragen Sie sie, ob es ihr gut geht.

Wie man mit der 4D-Strategie sicher eingreift:

- **Direkte Maßnahmen**

  Rufen Sie negatives Verhalten aus, sobald es entdeckt wird, sagen Sie der Person, dass sie aufhören soll und/oder fragen Sie das Opfer, ob es ihm gut geht. Tun Sie dies nach Möglichkeit in der Gruppe und seien Sie höflich. Verschlimmern Sie die Situation nicht - bleiben Sie ruhig und erklären Sie, warum Sie etwas beleidigt hat. Bleiben Sie genau bei dem, was passiert ist, und übertreiben Sie nicht.

- **Ablenken**

  Unterbrechen Sie den Täter, beginnen Sie ein Gespräch mit ihm, damit sein potenzielles Ziel sich entfernen kann, oder lassen Sie Freunde eingreifen. Sie können sich etwas einfallen lassen, um das Opfer aus der Situation herauszuholen, z. B. indem Sie ihm sagen, dass es einen Anruf entgegennehmen muss, oder dass Sie mit ihm sprechen müssen; irgendeine Ausrede, um es in Sicherheit zu bringen. Alternativ können Sie versuchen, das Opfer abzulenken oder die Situation umzuleiten.

- **Delegieren Sie**

  Wenn es Ihnen zu peinlich oder zu schüchtern ist, das Wort zu ergreifen, oder wenn Sie sich nicht sicher fühlen, dann bitten Sie eine andere Person, einzuschreiten. Jeder anständige Veranstaltungsort hat eine Null-Toleranz-Politik bei Belästigung, so dass das Personal dort höchstwahrscheinlich handeln wird.

- **Verzögern**

  Wenn die Situation zu gefährlich ist, um einzugreifen (z. B. wenn Gewalt droht oder Sie in der Unterzahl sind), gehen Sie einfach weg und warten Sie, bis die Situation vorüber ist. Fragen Sie das Opfer später, ob es ihm gut geht, oder melden Sie es, wenn es sicher ist - es ist nie zu spät zu handeln.

Referenzen und weiterführende Links

- A Bystander Intervention Training - https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/
- A guide to the Bystander Approach and further reading - https://drexel.edu/~/media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx;_z=z?la=en
- American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 - https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence
- Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726
- Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from http://www.bls.gov/iif/ osh_wpvs.htm
- Bystander Approaches - https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf
- https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf
- https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf
- https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander
- https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018
- https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D
- https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D
- https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior
- Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670