

Selbsteinschätzung zu Ihrer Sicherheitskultur

(nach einer Idee von Breakwell (Breakwell, 1997, 1998))

Beantworten Sie die folgenden Fragen mit «ja» oder «nein»

1. Tragen in Ihrer Einrichtung Vorgesetzte der Tatsache Rechnung, dass Personal während ihrer Arbeit Gefahr laufen, Opfer eines gewaltsamen Übergriffs zu werden?
2. Ist Ihren Mitarbeitern bekannt, wie sie vorgehen müssen, wenn sie denken, dass, sie gleich mit einer Gewaltsituation konfrontiert werden?
3. Ist Ihren Mitarbeitern bekannt, was sie tun müssen, wenn sie einen gewaltsamen Übergriff erlitten haben, bei dem Sie jedoch nicht körperlich verletzt worden sind?
4. Wissen Sie, was Sie tun müssen, wenn Sie verbal oder körperlich angegriffen werden?
5. Wissen Ihre Mitarbeiter, was sie tun müssen, wenn sie verbal oder körperlich angegriffen werden?
6. Können Sie sich darauf verlassen, dass im Falle eines Angriffs Ihre Mitarbeiter das Meldeverfahren befolgen?
7. Liegt die Verantwortung für die Sicherheitspolitik bei Übergriffen in den Händen von eigens dafür eingesetzten Personen (ähnlich dem Brandschutz)?
8. Glauben Sie, alle Mitglieder des Managements wissen um die aggressionsbedingten Gefahren, denen die Mitarbeiter ausgesetzt sind?
9. Ist Ihren Mitarbeitern bekannt, welche nachbetreuenden Aufgaben anstehen, um die Bewältigungsarbeit einer angegriffenen Kollegin zu unterstützen?
10. Sind die Vorgesetzten Ihres Hauses gewillt, die aggressionsbedingten Risiken zu berücksichtigen, mit denen die Mitarbeiter konfrontiert sind?
11. Gibt es ein klar definiertes Meldeverfahren für aggressive Ereignisse?
12. Werden Sie wegen Konflikten zwischen einzelnen Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen ungenügend informiert?
13. Wenden viele Kollegen und Kolleginnen bestimmte Arbeitsmethoden an, mit Hilfe derer sie existierende Sicherheitsmaßnahmen (Brandschutz, Heben und Tragen, Hygiene...) umgehen, um ihre Arbeit bewältigen zu können?
14. Sieht das Management über die Abweichungen von den vorgeschriebenen Sicherheitspraktiken hinweg, solange die Arbeit ausgeführt wird?
15. Betrachtet man das Können und die Fähigkeiten einiger Ihrer Kolleginnen und Kollegen als besser, als sie eigentlich sind oder zu sein bräuchten?
16. Richtet man sich nur oberflächlich nach Sicherheitsrichtlinien?
17. Ignoriert man den Rat externer Experten zu Sicherheitsfragen?
18. Übersieht man kleinere aggressionsgeladene Vorfälle?
19. Bietet man nur einem kleinen Teil des Personals Ausbildungskurse über Aggressions-/Deeskalationsmanagement an?
20. Erwarten Kollegen angegriffener Angestellten, dass diese mit den Auswirkungen alleine fertig werden?
21. Erwartet das Management von Angestellten, die angegriffen wurden, dass diese mit den Auswirkungen alleine fertig werden?
22. Verhalten sich Vorgesetzte gegenüber Kritik oder Vorschlägen in Bezug auf ihre Rolle im Umgang mit Gewalt defensiv?

Zählen Sie einen Punkt für jede Frage von 1 bis 11, die Sie mit «ja» beantwortet haben.

Für die Fragen 12 bis 22 berechnen Sie je einen Punkt, wenn Ihre Antwort «nein» lautet.

Eine hohe Punktzahl zeigt eine hohe Sicherheitskultur an. Je niedriger die Punktzahl umso stärkerer Bedarf ist anzunehmen, dass sich das Unternehmen ausdrücklicher mit Sicherheitskultur hinsichtlich Aggressions-/und Deeskalationsmanagement beschäftigt

(Nau/Oud 2012)

Breakwell, G. (1997). *Coping aggressive behaviour: personal and professional development*. Leicester: British Psychological Society.

Breakwell, G. (1998). *Aggression bewältigen : Umgang mit Gewalttätigkeit in Klinik, Schule und Sozialarbeit*. Bern: Verlag Hans Huber.

Walter, G., Nau, J., & Oud, N. (2012). *Aggression und Aggressionsmanagement: Praxishandbuch für Gesundheits- und Sozialberufe*. Bern: Huber.