



Bild: Janet Brooks Gerloff, „Unterwegs nach Emmaus“

An deiner Seite

Begleitung Trauernder am Arbeitsplatz



Bild: Janet Brooks Gerloff, „Jesus erscheint den Jüngern“

Trauernde in unseren Einrichtungen

Der Umgang mit Krisen und Trauer ist für jede Organisation, für jede Einrichtung, für jede Station oder Wohngruppe eine Herausforderung. Trauer ist keine Routine, sie stört Gewohntes und verunsichert häufig die Menschen, die mit einem Trauernden zu tun haben. Trauer irritiert und macht hilflos. Da tut sich möglicherweise ein Spannungsfeld auf, wenn diese menschlich nachvollziehbare Irritation auf unseren Anspruch als christliche Organisation trifft. Dass wir einander in schwierigen Situationen beistehen und helfen, ist ein christlicher Auftrag, der in den „Grundsätzen und Leitlinien“ für die Einrichtungen der BBT-Gruppe formuliert wird.

In den Einrichtungen der BBT-Gruppe liegt der Fokus oft darauf, wie schwer erkrankte Patienten oder Bewohner gut begleitet werden, Sterbenden Beistand geleistet werden kann oder Angehörige getröstet werden können, wenn ein Patient oder Bewohner verstorben ist. Wichtig ist aber auch, dass die Mitarbeitenden, die selbst von einem Todesfall betroffen sind, erfahren, dass sie in ihrer Trauer nicht allein sind, sondern dass auch hier der Mensch im Mittelpunkt steht und von der Dienstgemeinschaft mitgetragen wird. So soll die Arbeitshilfe zur Begleitung trauernder Mitarbeitender als ein Baustein verstanden werden, der dabei hilft, den Gedanken der Dienstgemeinschaft spürbar zu verwirklichen. Sie ist als mögliche Ergänzung für alle Formen gedacht, die bereits in den Einrichtungen geübte Praxis sind.

Die Arbeitshilfe ist im zeitlichen und inhaltlichen Zusammenhang mit dem **Jahr der Barmherzigkeit** entstanden. Es ist eines der Werke der Barmherzigkeit, Trauernde zu trösten. Im Kontext eines Unternehmens oder einer Einrichtung ist es wichtig, dass dieses Werk der Barmherzigkeit eine Struktur erhält, die dafür sorgt, dass an das Wichtige gedacht ist und die persönlichen Anliegen trauernder Mitarbeitender nicht in den Anforderungen des Alltags untergehen.

Die Arbeitshilfe wird ergänzt durch
einen Flyer für die Hausoberen/Einrichtungsleitungen und
einen Flyer für Trauerpaten

Damit soll gewährleistet sein, dass möglichst alle, die in der Begleitung trauernder Mitarbeiter wichtig werden können, die für sie notwendigen Informationen zur Verfügung haben.

Koblenz, im März 2017



Dr. Albert-Peter Rethmann
*Geschäftsführer Christliche Unternehmenskultur
und Organisationsentwicklung der BBT-Gruppe*

In der vorliegenden Publikation werden generische Maskulina verwendet.
Männliche und weibliche Personen sind gleichermaßen gemeint.



1. HINWEISE ZUR PROZESSGESTALTUNG DER BEGLEITUNG TRAUENDER

a) Ziel

Mit der Implementierung des Konzeptes „Begleitung Trauernder am Arbeitsplatz“ werden folgende Ziele angestrebt:

1. Der Mitarbeitende in Trauer erfährt, dass er in dieser persönlichen Ausnahmesituation vom Dienstgeber gesehen und in **Achtsamkeit, Aufmerksamkeit und Behutsamkeit** begleitet wird.
2. Dies fördert zentrale Aspekte der Unternehmenskultur und der Dienstgemeinschaft: Achtsamkeit, Treue, Barmherzigkeit.
3. Mögliche Aspekte der Gesunderhaltung des Mitarbeitenden in Trauer (Cave: psychische Erkrankung z.B. Depression), Beachtung möglicher Leistungsminderungen und schwindender Motivation.

b) Der Hausobere

Der Hausobere ist auf diesem Weg der Begleitung des Trauernden in seiner Rolle und Aufgabe der Vermittlung und Förderung einer wertschätzenden Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit sowie der Förderung der Gemeinschaft in einer christlich wertorientierten Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und Achtsamkeit gefragt. (siehe Anforderungsprofil Hausobere vom 12. Juli 2010)

- Wahrnehmender
- Förderer
- Ermunterer

– Informationen an den Hausoberen

Er erhält die Nachricht über den Tod eines Angehörigen oder eines Mitarbeitenden von/aus:

- Kollegen/Kolleginnen
- Abteilung
- Personalabteilung

– Aufgaben des Hausoberen

Der Hausobere **ermuntert/initiiert**

- die Formulierung und den Versand einer möglichst individuellen Kondolenzkarte (durch die Einrichtung/die Abteilung)
- ggf. die Formulierung einer Traueranzeige (Tod eines Mitarbeitenden)
- die Teilnahme an der Beerdigung
- das Angebot einer Begleitung durch einen Trauerpaten. Die Beschreibung der Aufgaben des Trauerpaten befindet sich in einem Flyer, welchen der Hausobere an die Abteilung ausgibt.

Der Hausobere informiert sich, ob ein Mitarbeitender durch den plötzlichen Tod eines Angehörigen in eine wirtschaftliche Notlage gerät. Falls das der Fall ist, initiiert der Hausobere eine mögliche Unterstützung seitens der Einrichtung.

Der Hausobere ist seitens der Station/Abteilung Ansprechpartner, wenn es um Formen der Kompensation von verminderter Leistungsfähigkeit eines Mitarbeitenden aufgrund seiner Trauer geht. Er berät gemeinsam mit dem unmittelbaren Vorgesetzten des trauernden Mitarbeiters Lösungsmöglichkeiten.

– Längerfristige Aufgabe

Der Hausobere behält den Weg der Trauer, insbesondere zu besonderen Zeiten (Sechswochenamt, Jahrgedächtnis etc.) im Blick, z.B. über eine Wiedervorlage.

Der Hausobere hat grundsätzlich das Thema des Umgangs mit trauernden Mitarbeitenden im Blick und regt Angebote an, die sich mit Fragen des Lebens mit Trauernden im Kontext der Einrichtung beschäftigen (das können Fortbildungen, Gesprächskreise, aber auch informelle Veranstaltungsformate sein).

2. SITUATION TRAUENDER AM ARBEITSPLATZ

a) Sterben und Tod sowie Trauer

haben unterschiedliche „Gesichter“

Trauer ist unterschiedlich – von Person zu Person und bezogen auf die Umstände, durch die ein Trauerfall eingetreten ist: plötzlicher Tod eines Mitarbeitenden, Tod eines Mitarbeitenden nach langer Krankheit, Tod eines Angehörigen, plötzlich oder nach langer Krankheit, Tod eines Kindes oder Jugendlichen, Tod der Ehefrau, des Ehemannes. Trauer ist geprägt von Bedingungen des Todes (nach Krankheit oder plötzlich – Suizid, Unfall), der Intensität der Beziehung zum Verstorbenen und der damit einhergehenden Bedeutung für das Leben mit diesem Verlust.

b) Trauer hat ihre eigene Zeit

Jeder Trauernde hat seinen eigenen Rhythmus. Intensität und Beeinträchtigung – privat und beruflich – sind individuell unterschiedlich. Trauer ist nicht nach einem festen Zeitpunkt vorbei.

All das kann bei denen, die mit einem trauernden Menschen zu tun haben, Unsicherheit und Fragen nach dem „richtigen Umgang“ mit dem Betroffenen hervorrufen. Entscheidend ist der Blick auf den einzelnen Menschen und seine konkrete Situation, seine konkreten Bedürfnisse.

c) Trauer ist keine Privatsache

Trauer kann sich auf die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters auswirken, wenn der Tod eines nahen Menschen die Gedanken und Gefühle beherrscht. Nicht am Arbeitsplatz präsent sein zu können kann eine Erscheinungsform der Trauer sein (Absentismus). Bei einem anderen Mitarbeiter kann es auch sein, dass er durchgängig am Arbeitsplatz anwesend ist, auch wenn er nicht im üblichen Maß leistungsfähig ist und ihn die Arbeit übermäßig belastet (Präsentismus). Über einen längeren Zeitraum nicht berücksichtigte und durchlittene Trauer kann zu Burnout und psychischen Erkrankungen führen. Damit hat Trauer auch einen Aspekt, der vom Betrieblichen Gesundheitsmanagement und möglicherweise der Betrieblichen Wiedereingliederung in den Blick genommen werden muss.

Trauer ist keine Krankheit: Aber sie ist gegenwärtig am Arbeitsplatz und sie beeinträchtigt den Trauernden, das Team, den Arbeitskontext.

d) Trauer eines Mitarbeiters hat Auswirkungen auf das Team

Möglicherweise fällt es einem Team schwer, auf einen Trauerfall gut zu reagieren – sei es aus persönlicher Unsicherheit, aus Vorsicht, jemandem nicht zu nahe treten zu wollen, sei es, weil man

die Vermutung hat, die „Normalität“ des Alltags kann jemandem gut tun und ein Trauernder möchte in seinem Arbeitsumfeld nicht an seine Trauer erinnert werden. Gleichwohl hat die Trauer eines Teammitglieds immer Auswirkungen auf das ganze Team und beeinflusst die Atmosphäre.

Insofern ist es gut, sich gemeinsam zu überlegen, wie man gut und angemessen Anteil nehmen kann. Hierfür kann sich ein Team auch die Unterstützung der Seelsorger in der Einrichtung holen.

Stichworte und Hinweise

- Jeder im Team darf gegenüber einem Trauernden unsicher sein. Kolleginnen und Kollegen dürfen auch hier einander unterstützen.
- Tabuisierung vermeiden (am besten den Betroffenen fragen, was für ihn gut ist).
- Welche „betrieblichen Zwänge“ gibt es und wie wirken sie sich im Moment auf den Trauernden und auf das Team aus?
- Können Aufgaben umverteilt werden?
- Wie kann möglicherweise eine zusätzliche Arbeitsbelastung des gesamten Teams kompensiert werden?
- Wie geht man damit um, wenn eine Führungskraft betroffen ist (ggf. herrscht hier größere Distanz, die Frage nach der Trauer fällt schwerer)?
- Bewusstsein für die Zeit der Trauer: Die Betroffenheit ist möglicherweise zu Beginn groß, zeigt sich in Beileidsbekundungen, Teilnahme an der Trauerfeier/Beerdigung und im Versand von Kondolenzkarten.

Die Betroffenheit des Umfeldes nimmt erfahrungsgemäß rapide ab, gleichzeitig nimmt beim Trauernden die Realisierung des Verlustes und damit die Schmerzhaftigkeit des Verlustes zu – damit einhergehend stellt sich das Gefühl der Einsamkeit und des Wiederfunktionieren-Müssens ein. Der Alltag überrollt den trauernden Mitarbeiter. Hiermit steigt der Druck, da das Verständnis des Umfeldes für Reaktionen der Trauer abnimmt. Dies birgt die eigentliche Gefahr für den Trauernden und das Unternehmen in sich. Der Trauernde traut sich nach einer gewissen Zeit nicht mehr seine Trauer zu zeigen, gleichzeitig ist er nicht in der Lage, die von ihm erwartete Leistung zu bringen.

3. WAS TUT TRAUERNDEN AM ARBEITSPLATZ GUT?

- Verständnis;
- Sicherheit in der Aufgabe/Rolle;
- eingebunden und gefragt sein;
- soviel Normalität wie möglich;
- nicht „funktionieren müssen“,
- aber „arbeiten dürfen“, wenn es geht und gut tut;
- keine künstlichen Schonräume;
- Treue;
- kleine Zeichen des „An-Denkens“
(z.B. Emails, whatsapp-Nachrichten, Karten, Blumen, gemeinsam verbrachte Zeit);
- Zeichen ohne Worte;
- Verlässlichkeit;
- Nähe spüren – durch die richtige Person im richtigen Moment;
- wenn das Umfeld die Ohnmacht aushalten kann;
- Die Frage: „Was würde Ihnen jetzt gut tun?“ oder „Was brauchen Sie jetzt?“ kann helfen, herauszufinden, wie man einen Menschen begleiten kann.

Was dem Einzelnen gut tut, ist so verschieden wie der Mensch selbst.

4. „JEMAND AN DEINER SEITE“ – BEGLEITUNG DURCH TRAUERPATEN

Ein wesentliches Element der Begleitung Trauernder am Arbeitsplatz ist die Aufgabe von „Trauerpaten“: Durch sie soll die Zusage konkretisiert werden: „*Du sollst auf deinen Wegen nicht alleingelassen werden.*“

Trauernde sind auf dem Weg ihrer Trauer oft allein unterwegs. Ein biblisches Bild für diesen Weg ist der Weg der trauernden Jünger, die von Jerusalem nach Emmaus unterwegs sind. Sie erleben, dass jemand mit ihnen auf dem Weg ist, ihnen zuhört, das Geschehene deutet und schließlich mit ihnen eine Mahlzeit einnimmt. Im Rückblick erkennen die Emmaus-Jünger, dass sie in der Begleitung des vermeintlich Fremden die Erfahrung der Nähe Jesu machen konnten.

Der Pate ist ein unaufdringlicher Wegbegleiter und begleitet (nur) in dem Maß, wie es dem Trauernden gut tut. Er steht für das kollegiale Begleiten aus der Dienstgemeinschaft heraus. Er/Sie

- übernimmt die Aufgabe **freiwillig**;
- hat eine für die Begleitung **geeignete Beziehung** zum Trauernden;
- stellt sich für einen bestimmten; **zeitlich definierten Zeitraum** zur Verfügung;
- bedarf keiner besonderen Qualifizierung, allerdings benötigt er eine besondere Haltung: Er kann zuhören, kann sich zurücknehmen, kann dem Raum geben, was sein Gegenüber gerade braucht;
- verfügt über ein hohes Maß an **Aufmerksamkeit und Achtsamkeit**;
- ist **treu** und **verlässlich**, sendet **Zeichen des An-Denkens**;
- kann die Ohnmacht aushalten;
- muss nicht die richtigen Worte finden;
- entlastet die Dienstgemeinschaft durch Wissen um diese Begleitung.

Formen, die der Trauerpate wählen kann, sind vielfältig und sehr individuell. Es kann eine Tasse Kaffee sein, zu der man sich verabredet, es kann ein Spaziergang sein, eine Nachricht über whatsapp oder eine Grußkarte, ein Einkaufsbummel, ein Kinobesuch und vieles mehr.

Wichtig ist das Maß: Es muss für beide passen – und beide müssen die Möglichkeit (und auch die Freiheit) haben zu sagen, wenn etwas zu viel wird. Keineswegs soll der Eindruck der Aufdringlichkeit entstehen.

Der Wegbegleiter ist kein Therapeut. Wenn der Eindruck entsteht, dass der Trauernde mehr braucht als der Wegbegleiter ge-

ben kann, dann kann der Wegbegleiter eventuell ein Lotse sein, der auf bestehende Angebote hinweist.

Wichtig ist, dass der Trauerpate weiß, dass es auch ein Zeitraum von ein bis zwei Jahren sein kann, den seine Aufgabe benötigt.

Der Trauerpate/Wegbegleiter wird durch den Hausoberen angesprochen.

Der Hausobere

- fragt den Trauernden, ob es für ihn gut wäre, wenn es jemanden gäbe, der ihn im Blick behält und sich ab und zu mit ihm verabredet;
- sucht eine geeignete Person gemeinsam mit den Personen/der Person, die den Trauernden und sein unmittelbares berufliches Umfeld gut kennt, möglicherweise gibt es auch in jeder Einrichtung Personen, die grundsätzlich bereit sind, eine solche Aufgabe zu übernehmen.;
- führt ein Gespräch mit dem/der in Frage kommenden Trauerpaten/Trauerpatin und beschreibt darin dessen/deren Aufgaben;
- initiiert das erste Gespräch zwischen dem Trauernden und dem Trauerpaten (bei dem er nicht anwesend ist);
- führt mit dem Trauerpaten nach ca. einem Jahr ein Reflexionsgespräch).

Ansonsten bleibt diese Form der Trauerbegleitung dem Trauerpaten und dem Trauernden als geschützter Raum überlassen.

Wichtig ist innerhalb des ganzen Prozesses: Das Maß der institutionellen bzw. strukturellen Verankerung bleibt gering – der individuelle Weg, wie Trauernde und Trauerpaten zueinander finden, kann jeweils sehr unterschiedlich sein. Die persönlich passende Beziehung steht immer im Vordergrund.



Der Flyer für Stationsleitungen/Wohngruppenleitungen und Abteilungsleitungen sowie Flyer für die Trauerpaten hält der Hausobere bereit.

IMPRESSUM



Herausgeber:
Zentrale der BBT-Gruppe
Barmherzige Brüder Trier gGmbH
Kardinal-Krementz-Straße 1 – 5
56073 Koblenz
Tel. (02 61) 496 – 60 00
Fax (02 61) 496 – 64 70
info@bbtgruppe.de
www.bbtgruppe.de

Redaktion:
Christoph Bremekamp, Dr. Peter-Felix Ruelius

Bilder:
Titelseite: Janet Brooks Gerloff, „Unterwegs nach Emmaus“
Umschlag innen: Janet Brooks Gerloff, „Jesus erscheint den Jüngern“

März 2017
© BBT-Gruppe, BBT gGmbH, Koblenz