

Bild: Janet Brooks Gerloff, „Unterwegs nach Emmaus“



An deiner Seite

Begleitung Trauernder am Arbeitsplatz

Informationen für
Stationsleitungen / Wohngruppenleitungen /
Abteilungsleitungen



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

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. 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.

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 Mitarbeiters, Tod eines Mitarbeiters 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), der Intensität der Beziehung zum Verstorbenen und der damit einhergehenden Bedeutung für das Leben mit diesem Verlust.

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.

TRAUER IST NICHT 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 Burn-out 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.

TRAUER EINES MITARBEITERS HAT AUSWIRKUNGEN AUF DAS TEAM

Möglicherweise fällt es einem Team schwer, auf einen Trauerfall gut zu reagieren – 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 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 größere Distanz, die Frage nach der Trauer fällt schwer)?
- 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 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.

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.

HINWEISE FÜR STATIONSLEITUNGEN/ ABTEILUNGSLEITUNGEN

Wenn ein Mitarbeitender Ihrer Station/Abteilung einen Todesfall in seinem persönlichen Umfeld erlebt, informieren Sie bitte den Hausoberen. Mit dem Hausoberen können auch konkrete Initiativen besprochen werden wie

- Formulierung einer möglichst individuellen Kondolenzkarte;
- Formen der Anteilnahme durch Kolleginnen und Kollegen;
- Formen der Gestaltung des Gedenkens, wenn ein Mitarbeitender verstorben ist: zum Beispiel durch eine Gedenkfeier, durch einen Ort der Erinnerung im Stationszimmer, Aufstellen eines Bildes, Kondolenzbuch;
- Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen an der Beerdigung;
- ggf. notwendige wirtschaftliche Unterstützung des Mitarbeitenden;
- möglicherweise Formen der Entlastung eines trauernden Mitarbeitenden.

Der Hausobere initiiert auch die Begleitung eines trauernden Mitarbeitenden durch einen Trauerpaten, wenn das erwünscht und sinnvoll ist. Nähere Informationen darüber erhalten Sie beim Hausoberen.



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.



Herausgeber:
Zentrale der BBT-Gruppe
Barmherzige Brüder Trier gGmbH
Kardinal-Krementsz-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