

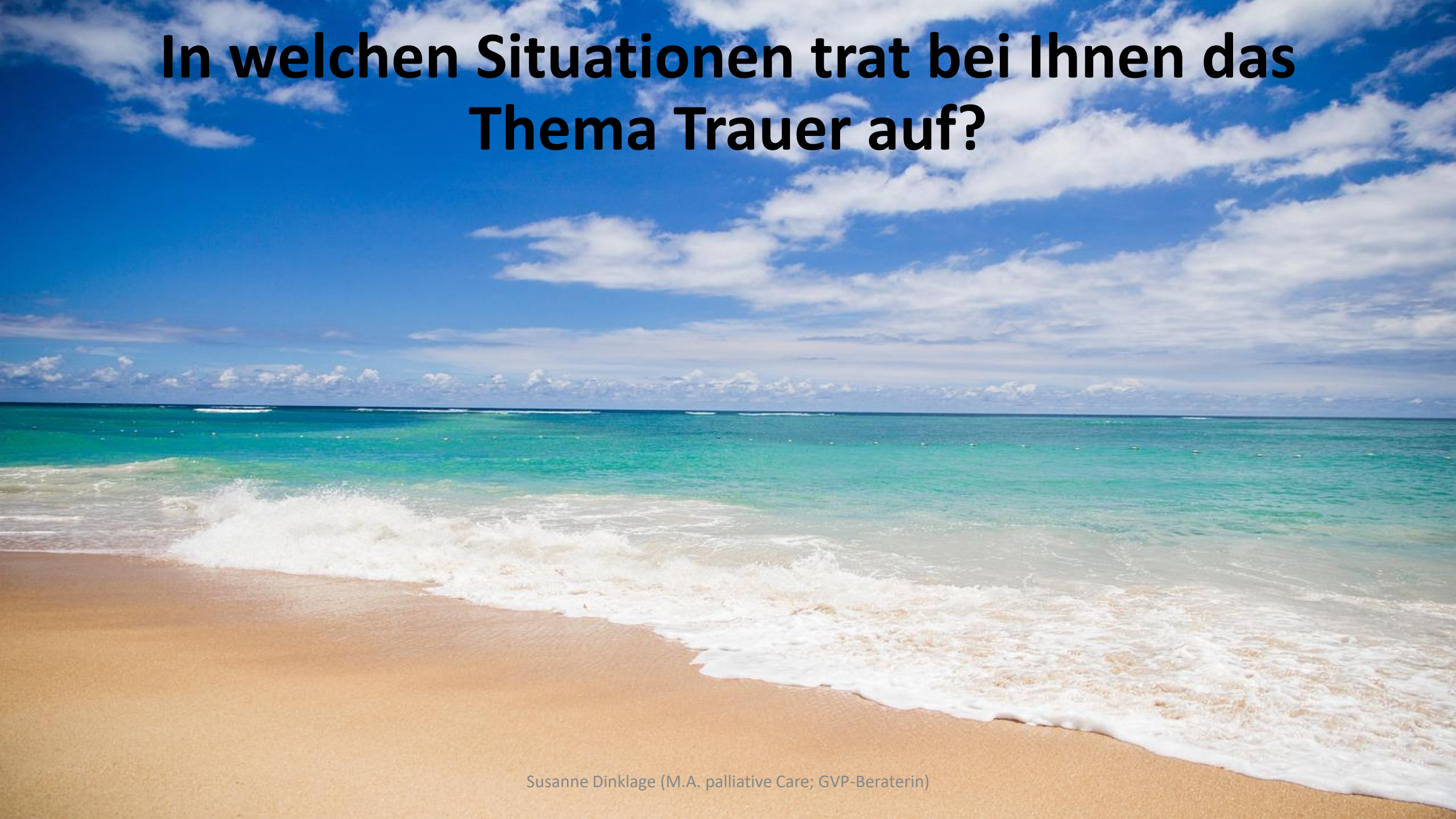


Trauer (K)ein Thema fürs Berufsleben

Einige Daten

- Statistisch betrachtet starb im Jahr 2022 alle 30 Sek. ein Mensch
- Über das gesamte Jahr waren es ca. 1 000 000 Mio. Mütter, Väter, Kinder, Partner, Freunde, Kollegen oder Bekannte
- Davon sterben ca. 140 000 Menschen im erwerbsfähigen Alter
- **Anzahl an Pflegebedürftigen in Deutschland ca. 5 000 000 Millionen**
 - Anzahl durch den demographischen Wandel stetig steigend
 - da nicht genügend Pflegepersonal da ist wird die Anzahl an pflegenden Angehörigen parallel stetig steigen
- **Das bedeutet gleichermaßen, dass sehr viele Menschen trauern (ca. 10% der Bevölkerung ist in Trauer!!)**

In welchen Situationen trat bei Ihnen das Thema Trauer auf?



In welchen Situationen tritt das Thema Trauer auf?

- Schwerer Arbeitsunfall
- Internistischer Notfall
- Schwere Diagnose / Tod eines/r MitarbeiterIn
- Verlust eines Familienmitglieds vorher vielleicht bereits vorgezogene Trauer durch die Pflege des Angehörigen
- Fehl/ Todgeburt
- Suizid
- Trennung/ Scheidung
- Werksschließung
- Ausbleibende Beförderung
- Zusammenlegung von Unternehmen

Trauer ist eine Emotion, die sich auf eine unausweichliche Situation zeigt

Was passiert, wenn ich in Trauer bin?

Stirnlappen: Impulskontrolle, Persönlichkeit und Sozialverhalten



Scheitellappen: Sensorik, Lesen, Räumliches Denken, Rechnen

Hinterhauptlappen: Sehen

Kleinhirn: Feinmotorik

Schläfenlappen: Hören, Sprechen, Gedächtnis

Hirnstamm: Atmung, Herzfrequenz

Abbildung: Das Gehirn

Was passiert, wenn ich in Trauer bin?

Das Gehirn spielt verrückt

- Es reagiert auf den Tod wie auf eine Bedrohung mit:
 - Flucht
 - Aggression
 - Erstarren
- Weitere Auswirkungen:
 - Schlechter Schlaf
 - Keinen Appetit
 - Hohes Krankheitsempfinden
 - Starke Konzentrationsstörungen

Was passiert, wenn ich in Trauer bin?

Was hilft dem Trauernden?

- Sich selbst gegenüber verständnisvoll zu sein
- Verständnis von anderen zu bekommen
- Symbole, Rituale und persönlich bedeutsames bewusst einzusetzen →
Dadurch wird im Körper **Serotonin** und auch **Dopamin** freigesetzt

Trauergezeitenmodell nach R.-M. Smeding



Trauergezeitenmodell nach R.-M. Smeding



Schleusenzeit

- Die einzige Zeit, die nur einmal vorkommt
- In dieser Zeit wird der Abschied gestaltet
 - Beginnt mit dem Eintritt des Todes und endet mit der Bestattung
 - In dieser Zeit wird der Weg für die „normale“ Trauer geebnet
 - Es gibt **Stolpersteine** und auch **Trittsteine**

Trauergezeitenmodell nach R.-M. Smeding

- Januszeit
- Labyrinthzeit
- Regenbogenzeit



Trauer und Wachstum

Sunnyside von Bosse

- Neben jeder Sunnyside existiert auch eine Darkside
- Das Album berichtet von Schmerzen, Trauer, Depression aber auch von purer Freude und dem ganz großen Glück
- Mentale Gesundheit
- Eigene gesellschaftliche Verantwortung

Die Sonnenblume (Sinnbild des Albums)

Über sich hinaus wachsen

Zusammenhalt schaffen

Fortwährender Prozess der Entwicklung

Der Blick immer nach oben
Richtung Sonne gerichtet



Was hat das mit meinem Unternehmen zu tun?

Trauer macht:

- Körperliche Beschwerden
- Psychische Beschwerden

Daraus resultiert für Unternehmen:

- Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (da keine Gespräche stattfinden)
- Unkonzentriertes arbeiten → schlechte Produkte bzw. schlechtes Ergebnis
- Kompensation der Tätigkeit durch die Kollegen
- Bei nicht gesehen werden des Trauernden folgt oftmals eine Kündigung
- suche nach neuen FK, welche neu eingearbeitet werden müssen

Trauer ist der größte Stress, den ein Mensch haben kann

Unterstützende Handlungsschritte für Unternehmen

- Jeder Todesfall, der im Unternehmen bekannt wird, ist einzigartig und bedarf eines individuellen Umgangs mit den Betroffenen

ABER:

- Es gibt Haltungen, Aufgaben und Kommunikationswege, die einen empathischen und wertschätzenden Umgang im Unternehmen fördern

Trauer am Arbeitsplatz

- Sprachlosigkeit überwinden
- Fürsorgepflicht wahrnehmen
- Abschiedskultur entwickeln

Umgang mit Trauernden

- Trauernden nicht aus dem Weg gehen
- Mitgefühl und eigene Unsicherheit offenbaren
- Zuhören und aushalten können
- Bitte: Vermeiden Sie Floskeln
 - Er war ja schon alt
 - Wenigstens hat sie keine Schmerzen mehr
 - Du bist jung, du findest bestimmt noch einen neuen Partner
 - Ich weiß, wie du dich fühlst, mein Hund ist auch letzte Woche gestorben
 - Bei meiner Mutter war es genau so....
 - Du hast ja wenigstens noch die anderen Kinder



Umgang mit Trauernden

Kondolieren – aber wie!?

- Nicht zu lange warten und in Schweigen verharren (der Trauernde möchte gesehen werden)
- Auf verschiedenen Wegen kondolieren (Auf dem Flur, im Büro hinter verschlossener Tür, Brief oder Karte schreiben)
 - **„Wie geht es dir heute?“**
 - **„Möchtest du mit mir einen Kaffee trinken gehen?“**
 - **„Ich weiß nicht, was ich sagen soll. Es tut mir leid.“**
 - **„Ich bin unsicher, aber ich möchte, dass du weißt, dass wir Anteil nehmen.“**

Trauer am Arbeitsplatz – als Führungsaufgabe

- Umgang mit der Todesnachricht
- Gute Kommunikationsstruktur
- Arbeitsbedingungen anpassen

Umgang mit einer Todesnachricht

Todesnachricht am Telefon

- Zunächst einen Überblick darüber schaffen, was passiert ist.
- Respekt und Interesse zeigen.
- Menschlichkeit zeigen. In erster Linie Gefühle, Wärme und Herzlichkeit!
- Im Nachgang sollte man sich beim trauernden Mitarbeiter weiterhin melden und nachfragen, ob Unterstützung seitens des Unternehmens gewünscht ist.
- Im Vorfeld proaktiv mit der Personalabteilung individuelle Lösungsangebote abklären

Umgang mit einer Todesnachricht

Todesnachricht am Arbeitsplatz

- Den Mitarbeiter auf Seite nehmen und für einen ruhigen Ort mit Privatsphäre sorgen. Sicherstellen, dass er nicht alleine ist.
- Den Mitarbeiter dazu animieren, selbst Angehörige oder Freunde zu verständigen, die sich um ihn kümmern.
- Verhindern, dass der Trauernde in ein Auto steigt. Stattdessen sollte man dafür sorgen, dass der Betroffene nach Hause oder zum Ort des Geschehens gebracht wird.
- Flurfunk vermeiden mittels einer Information an Kolleginnen und Kollegen, die direkt mit dem Betroffenen zu tun haben bzw. in der Situation dabei waren.

Gute Kommunikationsstruktur

Anteilnahme statt „business as usual“

- Bevor der Mitarbeiter aus einer trauerbedingten Abwesenheit zurückkehrt, absprechen, **welchen persönlichen Umgang er auf der Arbeit erfahren will**
- **Wichtige Entscheidungen gemeinsam treffen**
Am Besten mit dem Betroffenen Veränderungen im Betriebsablauf besprechen. So erfährt der Mitarbeiter Wertschätzung und fühlt sich verstanden, **immer fragen, was gewünscht ist!** Trauernde haben auch das Recht, Unterstützung abzulehnen
- **Langfristig in Kontakt bleiben** Es ist empfehlenswert, auch über die akute Trauerphasen hinaus mit dem Mitarbeiter regelmäßig Rücksprache zu halten

Gute Kommunikationsstruktur

Folgende Maßnahmen können dabei helfen:

- **Transparenz mit Vorgesetzten und Team schaffen**
- Bezahlter oder unbezahlter **Sonderurlaub oder Trauerkarenzzeit**. Es sollte immer an erster Stelle stehen, dem Trauernden unmittelbar nach dem Todesfall die Möglichkeit für eine solche Auszeit zu gewähren
- **Anpassung der Arbeitszeiten**. Der betroffene Mitarbeiter sollte nach Möglichkeit nach und nach wiedereingegliedert werden. flexible Pausenzeiten, damit ein ganzer Arbeitstag realistisch wird

Arbeitsbedingungen anpassen

Folgende Maßnahmen können dabei helfen:

- **Homeoffice anbieten**, wenn möglich.
- **Arbeitsbelastung verringern**. Dem Betroffenen könnten kleinere Aufgaben oder einzelne Projekte abgenommen werden
- **Keine großen und verantwortungsvollen Aufgaben übertragen.**
- **Vorsicht auch vor der Arbeit an gefährlichen Geräten oder Maschinen!** Aufgrund des Sicherheitsrisikos sollte der Trauernde erst mal mit anderen Aufgaben betraut werden.
- **Mitarbeiter aus Bewertungssystemen herausnehmen.** Dadurch verringert sich der Leistungsdruck

Traueranlässe

- Trauer um einen Kollegen (offboarding)
- Unfall auf dem Betriebsgelände
- Wegfall des Geschäftsführers

Veränderung der Abschiedskultur im Unternehmen

*Kultur fällt uns nicht wie eine reife Frucht in den Schoß.
Der Baum muss gewissenhaft gepflegt werden, wenn er Frucht tragen soll.* Albert Schweitzer

Gelungene Abschiedskultur

Kein Fachkräftemangel, da gutes Image nach außen drin

Bindung von Mitarbeitern → Identifikation mit dem Unternehmen

Weniger Ausfälle → Entlastung der Mitarbeiter und der Sozialkassen

Kosteneinsparung (geringere Ausfälle weniger Einarbeitung)

Entwicklung von Handlungsleitlinien für das Unternehmen

Vorsorgeplanung

Schulung von Mitarbeitern

Schulung von Führungskräften

BEM

Lebensphasenorientierte Personalpolitik

Pflegeberatungsangebot für die MA

Trauerberatung

Letzte Hilfe Kurse

Erste Hilfe Kurse

Implementierung und Leben der Personalpolitik durch Klarheit auf der Führungsebene

Susanne Dinklage (M.A. palliative Care; GVP-Beraterin)





Vielen Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Susanne Dinklage

M.A. palliative Care; Diplom Pflegewirtin

GVP- Beraterin

info@Susanne-Dinklage.de

Tel.: 0162-6856546