

Bei einem schweren Betriebsunfall

Inhalt

Checkliste Betriebsunfall	1
Zusätzliche Unterstützung durch Lebenskreise	3
Die Akutbegleitung	3
Vorträge für interessierte Mitarbeitende	3
Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit Krisen- und Trauersituationen	3
Erstellung eines Krisen- und Trauermanagements	3
Noch unsicher?	4
Ist das nicht Privatsache der Mitarbeitenden?	4
Darf/Soll/Muss ich mich in die Trauer der Mitarbeitenden einmischen?	4
Was bringt es überhaupt, sich mit dem Thema Trauer auseinander zu setzen?	4

1

Checkliste Betriebsunfall

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einen schwereren Betriebsunfall haben, haben es meist auch andere Mitarbeitende gehört, gesehen oder miterlebt.

- Lassen Sie über den Rettungsdienst das Kriseninterventionsteam (KIT-Vorarlberg) rufen, um in den ersten Stunden begleitet zu sein und wenden Sie sich direkt an Lebenskreise oder andere externe Anbieter, um eine umfassende Betreuung zu gewährleisten.
- Informieren Sie die üblichen Stellen: Geschäftsführung, Personalabteilung, ...
- Klären Sie, wer die Angehörigen informiert.
- Informieren Sie gemeinsam mit der Personalabteilung die Belegschaft über den Unfall und den Gesundheitszustand des Verunfallten. Wenn Sie sich das alleine nicht zutrauen, können intern geschulte Mitarbeitende unterstützen, sowie das KIT oder externe Unternehmen, wie „Lebenskreise“
- Halten Sie Ihre Mitarbeitenden über den Gesundheitszustand der verunfallten Person auf dem Laufenden. Direkte Kollegen persönlich und andere Abteilungen über schriftliche Nachrichten. Die Informationen sollen klar sein und wenig Raum für Gerüchte zu geben.

- Halten Sie Kontakt mit den Angehörigen, um auf Stand zu sein.
- Sprechen Sie offen mit den Mitarbeitenden über den Hergang.
In diesem Moment gilt es nicht die Schuldfrage zu klären. Es ist in erster Linie ein Unfall. Und Unfälle können trotz aller Vorsichtsmaßnahmen passieren. Wahren Sie die Würde und Integrität des Verunfallten. Versuchen Sie nicht zu belehren „Das hat er/sie falsch gemacht, das haben wir euch immer erklärt, dass das nicht gemacht werden darf!“
- Seien Sie offen für die Fragen der Mitarbeitenden. Die Frage, wie es hätte verhindert werden können, kann miteinander diskutiert werden. Beachten Sie, dass Schuldgefühle nicht unbedingt mit einer realen Schuld zusammenhängen, sich aber sehr real anfühlen. Reale Schuld ist, wenn ein Gericht dafür verurteilen würde.
- Schützen Sie Ihre Mitarbeitenden und Führungskräfte vor Überforderung.
- Es kann sein, dass betroffene Mitarbeitende an diesem Tag ihre Arbeit nicht mehr verrichten können. Deshalb ist es wichtig, diese Zeit anders zu nutzen und darauf zu achten, was es braucht, dass die Alltagsarbeiten auch wieder erledigt werden können. Manche werden sich in den Arbeitsalltag flüchten wollen. Lassen Sie das nur zu, wenn keine weiteren Verletzungen drohen oder andere Schäden entstehen können. Ansonsten bieten Sie an, einen Spaziergang zu machen oder eine andere Aufgabe zu übernehmen.
- Seien Sie transparent mit Aufgabenverteilungen. Es handelt sich nicht um einen „normalen“ Krankenstand.
- Für alle Beteiligten kann es Sinn machen, sich in dieser Zeit professionell, z.B. durch Lebenskreise, begleiten zu lassen, damit die Führungskräfte ebenso am Prozess teilhaben können und diesen nicht anleiten müssen, in einer Situation, die überfordernd ist.
- Und jetzt ist Selbstfürsorge sehr wichtig. Sprechen Sie darüber, was in Ihnen vorgeht. Tun Sie sich etwas Gutes und nehmen Sie sich eine kurze Auszeit für sich. Um das Erlebte und Erfahrene gut einordnen zu können, suchen Sie das Gespräch mit Fachpersonen, wie zum Beispiel Astrid Bechter-Boss von „Lebenskreise“. Das gilt für alle, die „nahe dabei“ waren und sind.

Mehr zu folgenden Themen, finden Sie in im Leitfaden „Im Todesfall“.

- Presse
- Todesfall
- Rückkehr
- Aufgabenverteilung und Arbeitsplatz

Auch wenn der schwere Betriebsunfall nicht im Todesfall endet, was wir sehr hoffen, überschneiden sich die Themen.

Zusätzliche Unterstützung durch Lebenskreise

Die Akutbegleitung

Für die Mitarbeitenden und Führungskräfte da sein, zur Seite stehen mit fachlichem Wissen und Empathie. Den Blick auf die einzelnen Personen und das ganze System haben. Die Handlungsfähigkeit steht mit im Zentrum der Begleitung. Werden Menschen in der ersten Krise wertschätzend begleitet, kann das große Erleichterung geben und die Verbundenheit zum Unternehmen noch mehr stärken.

Im Akutfall besprechen wir am Telefon, was geschehen ist und was gebraucht wird. Individuell auf Ihre Bedürfnisse und Wünsche abgestimmt, führe ich Gespräche und biete bewährte Methoden an. Die Unterstützung durch Lebenskreise hilft Ihnen Struktur und Handlungsfähigkeit auch in der Ausnahmesituation aufrecht zu erhalten.

Rufen Sie mich an, wenn Sie eine Akutsituation haben: +43 676/611 33 99

Vorträge für interessierte Mitarbeitende

In Vorträgen zu Themen rund um Trauer und Krise erfahren Mitarbeitende Wissenswertes und können sich mit eigenen Trauererfahrungen auseinandersetzen.

Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit Krisen- und Trauersituationen

Schulungen werden in unterschiedlichen Formaten angeboten. Vorträge, Workshops bis hin zu umfassenden Fortbildungen, die Mitarbeitende befähigt in einer Krisen- und Trauersituation angemessen zu handeln.

Wir wissen, dass Trauer die natürliche Reaktion auf einen Verlust ist, so können wir erahnen, wie oft Mitarbeitende mit Trauer konfrontiert sind: wie Scheidung, Trennung, Wohnungswechsel, Arbeitsplatzwechsel, Familienveränderungen, Krankheit usw.

Geschulte Mitarbeitende verlieren die Scheu, Betroffene anzusprechen und kennen die Grenzen zwischen zu viel, zu wenig und passend.

Die Auseinandersetzung mit Trauer am Arbeitsplatz hilft nicht nur in schwerwiegenden Situationen, sondern verändert allgemein die Gesprächskultur.

Erstellung eines Krisen- und Trauermanagements

Weil auch Unternehmen nie davor gefeit sind mit Tod und Trauer ihrer Mitarbeitenden in Kontakt zu kommen, ist die Vorbereitung darauf nicht nur sinnvoll, sondern eine wirkliche Entlastung. In der Krisensituation zu wissen, worauf es ankommt, was zu tun ist, bringt Struktur in das entstandene Chaos und hilft handlungsfähig zu bleiben.

Lebenskreise unterstützt sowohl bei der Erstellung der Abläufe, als auch bei der Schulung eines internen Krisen- und Trauerteams. Nehmen Sie [Kontakt](#) auf und wir finden heraus, was individuell für Ihr Unternehmen die passendste Möglichkeit ist.

Noch unsicher?

Wenn es um Trauer am Arbeitsplatz geht, begegnen mir oft Einwände wie:

Ist das nicht Privatsache der Mitarbeitenden?

Trauer betrifft das private Leben und das Leben am Arbeitsplatz.

Wie sich die trauernde Person am Arbeitsplatz fühlt, beeinflusst ihre Arbeit und Konzentrationsfähigkeit enorm. Das wirkt sich auf das Team, die Abteilung und das ganze Unternehmen aus.

Mit relativ einfachen Möglichkeiten lässt sich viel verändern, ohne die Grenzen von Pietät und Privatsphäre zu stören. Es findet eine Veränderung statt, wenn Mitarbeitende erleben, dass sie neben ihrer Arbeitsleistung auch als ganzer Mensch wahrgenommen werden.

Darf/Soll/Muss ich mich in die Trauer der Mitarbeitenden einmischen?

Einmischen nein, kümmern JA! Ungefähr so, wie Sie sich auch um die Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden kümmern. Heute ist allgemein bekannt, dass Gesundheit nicht beim Körper endet. Auch die Psyche ist ein wichtiger Teil, ob ein Mensch sich wohl fühlt. Trauer ist keine Krankheit. Trauer ist eine schwere Belastung von der Körper und Psyche eingenommen werden. Der passende Umgang mit Krise und Trauer am Arbeitsplatz stellt einen enormen Mehrwert für das gesamte Unternehmen dar.

Was bringt es überhaupt, sich mit dem Thema Trauer auseinander zu setzen?

Zufriedenere Mitarbeitende und einen immensen Mehrwert!

Spüren Mitarbeitende, dass sie geschätzt und auch in einer persönlichen Krise ernst genommen und unterstützt werden, wirkt sich das positiv auf folgende Themen aus:

- Mitarbeiterbindung, Teamstärkung
- Vorbeugung von Präsentismus und Absentismus,
- Burn-Out-Prophylaxe
- Unternehmenskultur
- Image ...

Mitarbeitende, die für Krisen- und Trauersituationen geschult sind, werden das Erlernte nicht nur in Krisen anwenden können, sondern auch bei kleinsten Irritationen.

Aus meiner Erfahrung weiß ich, ein Team das die Kompetenz hat, offen mit Gefühlen umzugehen, wird diese Kompetenzen auch im Umgang mit Mitarbeitenden, Führungskräften und externen Kontakten ganz natürlich umsetzen. Atmosphäre und Stimmung in Ihrem Unternehmen verändern sich noch positiver.

Es ist bekannt, wie sich die Arbeitsatmosphäre auf Leistungsfähigkeit auswirkt.