

# Wenn Mitarbeitende trauern

## Inhalt

Das erste Gespräch .....	2
Information an enge Kolleginnen und Kollegen.....	4
Wie das Unternehmen informieren?.....	5
Schreckensnachricht am Arbeitsplatz .....	6
Kondolenz .....	8
Rückkehr an den Arbeitsplatz .....	10
Was gilt es außerdem zu bedenken und zu tun?.....	11
Hinweise für das erste Trauerjahr: .....	12
Anlaufstellen für Mitarbeitende und Sie selber .....	12
Zusätzliche Unterstützung durch Lebenskreise .....	13
Die Akutbegleitung .....	13
Vorträge für interessierte Mitarbeitende .....	13
Schulung von Mitarbeitenden im Umgang mit Krisen- und Trauersituationen .....	13
Erstellung eines Krisen- und Trauermanagements .....	13
Noch unsicher? .....	14
Ist das nicht Privatsache der Mitarbeitenden? .....	14
Darf/Soll/Muss ich mich in die Trauer der Mitarbeitenden einmischen?.....	14
Was bringt es überhaupt, sich mit dem Thema Trauer auseinander zu setzen?.....	14

*Es ist ein Unterschied, ob jemand nach langer Krankheit, ganz plötzlich oder gar durch die eigene Entscheidung stirbt. Was jedoch allen Todesfällen gemeinsam ist, ist der Moment, in dem der Tod endgültig wird. Aus dieser Situation heraus erreicht Sie vielleicht ein Anruf: Mein Mann, meine Frau, meine Mutter, mein Vater, mein Kind, ... ist gestorben.*

## Das erste Gespräch

Was sagen Sie? Was ist jetzt richtig zu sagen? Patentrezepte gibt es dazu keine.

- Im Gespräch geht es um **Aufrichtigkeit statt Floskeln**. Fassen Sie die eigene Sprachlosigkeit in Worte oder drücken Sie Ihre ehrliche Anteilnahme aus. Ein aufrichtiges „Das tut mir leid“ oder „Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll“ kann wohltuend für die trauernden Menschen sein.
- **Vermeiden Sie Floskeln wie**: „Jetzt geht es ihr gut.“ oder „Dann hat er es jetzt besser“ bei einem Tod nach langer Krankheit. Vielleicht stimmt es auch, dass es der verstorbenen Person besser geht. Doch die Zugehörigen erleben jetzt ein neues Leid.
- Bedenken Sie, dass „**mein Beileid**“ wahrlich bedeutet: „Ich bin bei dir in deinem Leid“ oder „Ich steh dir bei in deinem Leid“.
- Bei den folgenden Punkten, kommt es sehr auf das **Näheverhältnis zwischen verstorbener und trauernder Person** an. Hier ist Gespür gefragt, was sinnvoll sein kann. Es ist ein Unterschied, ob ein Elternteil oder das Kind verstorben ist. Und es kommt auf die Beziehung der Personen an. Es ist nie vergleichbar. Oft wird davon ausgegangen, dass der Tod von Großeltern nicht so schwer wiegt, denn sie haben ein hohes Alter erreicht und sind nicht so nah wie die Eltern. Doch das kann je nach Lebenssituation und Beziehung auch anders sein.
- Sie können fragen, wie Sie die Person jetzt **im Moment unterstützen** können. Ob Sie zu einem Besuch vorbeikommen dürfen. Ebenso dürfen **konkrete Angebote** gemacht werden, die ehrlich, über eine lange Zeit gemeint sind. Wie zum Beispiel: „Ich möchte, dass du dir jetzt die Zeit gibst, die du brauchst. Wichtig ist mir, dass wir im Gespräch bleiben, was du brauchst und möchtest und wann und wie du dir ein Zurück an den Arbeitsplatz vorstellen kannst und magst.“ Angebote wie: „Wenn ich etwas für dich tun kann, dann melde dich bitte.“, sind eher schwierig, weil sie zu schwammig sind und die Frage da ist, ob Sie wirklich leisten können, was getan werden soll.
- Falls Sie zu einem **Besuch** gehen, dann können Sie folgende Dinge dort klären, ansonsten ist es sinnvoll diese gleich anzusprechen und dann ein nächstes Telefonat zu vereinbaren:
  - Dürfen Mitarbeitende zur Beerdigung kommen? Bitte um schnellstmögliche Mitteilung des Termines

- Was ist passiert? Was davon soll an die engen Kollegen und was an das gesamte Unternehmen weitergegeben werden?
- Dürfen wir eine Kerze für dich anzünden?
- Darf Geld für dich und deine Familie gesammelt werden oder soll der Betrag gespendet werden? Hier gilt es achtsam zu sein, wenn die Familie in finanzieller Not ist, sollte diese Frage nicht gestellt werden, sondern das Geld in der Kondolenzkarte überreicht werden.  
Es ist eine Frage des Firmenusus, wie damit umgegangen wird.
- Am Ende des ersten Gespräches wird ein nächster Termin vereinbart und an das Unterstützungsangebot erinnert.
- Informieren Sie die Personalabteilung oder Geschäftsleitung, wie es in Ihrem Unternehmen üblich ist.

## Information an enge Kolleginnen und Kollegen

Besprechen Sie achtsam mit der betroffenen Person, was an wen weitergegeben werden darf. Natürlich ist es auch möglich, dass der trauernde Mensch keine Information an Kolleg:innen oder an das gesamte Unternehmen wünscht. Sprechen Sie auch an, dass eine Information über den Trauerfall und über mögliche Verhaltenswünsche, die Rückkehr erleichtern kann. Verhaltenswünsche an die Belegschaft: „Bitte sprech mich nicht darauf an.“ oder „In der Kaffeepause spreche ich gerne darüber.“ oder „Ich freue mich, wenn ich darauf angesprochen werde.“ können für beide Seiten die Situation erleichtern. Das gilt auch bei scheinbar weniger schweren Trauerfällen.

Informieren sie die engen Kolleg:innen

- **Persönlich**

Mit persönlichen Worten, in denen auch Gefühle angesprochen werden dürfen: Ich bin traurig, euch mitteilen zu müssen, dass...; Es fällt mir schwer, euch sagen zu müssen, dass ...;

- **Zeitnah**

Wenn Sie zeitnah ihre Mitarbeitenden über den Trauerfall informieren, können weniger Gerüchte aufkommen.

- **Umfassend**

Auch die umfassende Information wirkt Gerüchten entgegen:  
Wann ist wo was passiert, wer hat davon berichtet, ...

- **Zeit geben**

Je nach Todesfall und Nähe unter den Kollegen, kann es sein, dass Sie selber und auch die unmittelbaren Kolleginnen und Kollegen Zeit brauchen, die Nachricht zu „verdauen“, bieten Sie an in diesem Raum bleiben zu können, sich auszutauschen, zu weinen und vielleicht auch weitere Schritte zu besprechen.

## Wie das Unternehmen informieren?

- Führungskraft oder Teamleitung formuliert eine schriftliche Information, ähnlich einer Todesanzeige.
- Verteilt und ausgehängt, über die üblichen Kommunikationswege und Aushänge
- Zusätzlich können alle Führungskräfte informiert werden

## Mögliche Inhalte der Information, wie mit der trauernden Person besprochen

- NAME (Teamzugehörigkeit)
- Trauert um seine/ihre BEZIEHUNG und NAME
- Wann starb die Person (verwenden Sie keine Formulierungen wie entschlafen, von uns gegangen, ... sondern benennen Sie es mit Tod oder Sterben)
- Woran verstarb die Person (nach langer Krankheit, Unfall, plötzlich, nach kurzer Krankheit, entschied sich sein Leben zu beenden, ... VORSICHT bei Suizid muss mit den Angehörigen geklärt werden, ob ein offener Umgang möglich ist. Auf jeden Fall wäre er gewünscht, weil sonst wiederum Gerüchte entstehen)
- Ausdruck des eigenen Mitgefühls: Unsere Anteilnahme gehört NAME und seiner/ihrer Familie
- Gibt es die Möglichkeit, sich an einer Spende und der Kondolenz zu beteiligen
- Ist die Teilnahme an der Beerdigung von den Angehörigen gewünscht und welche Mitarbeitende werden dafür freigestellt?

## Schreckensnachricht am Arbeitsplatz

Es kann auch vorkommen, dass jemand die Nachricht über den Tod oder den Unfall eines nahen Angehörigen oder eines Freundes am Arbeitsplatz bekommt.

Die Reaktionen können sehr unterschiedlich sein. Vom Schreien über verstummen bis hin zu flüchten ist alles möglich.

- Sorgen Sie sofort dafür, dass diese Person in einen abgeschirmten Raum gehen kann und dort von Ihnen oder einer Begleitperson betreut wird.
- Verhindern Sie, dass die Person sich alleine auf den Weg macht. Weder mit dem Auto, noch mit dem Fahrrad oder auch nicht mit den Öffis. Finden Sie entweder jemanden, der/die diesen Menschen in der Ausnahmesituation begleitet oder gehen Sie selber mit auf den Weg. Es muss auf jeden Fall jemand sein, der/die das übernehmen kann, sich nicht überfordert fühlt oder aus eigener Hilflosigkeit in Floskeln verfällt. Informieren Sie dazu die Person über die Inhalte „Das erste Gespräch“
- Informieren Sie Vorgesetzte und wenn vorhanden zuständige Mitarbeiter. oder nutzen Sie nach Absprache mit der betroffenen Person und dem Unternehmen, externe Unterstützung.
- Fragen Sie, was passiert ist. Lassen Sie die Person so oft und so lange sie will, erzählen.
- Zeigen Sie Interesse und versuchen Sie sich einzufühlen ohne die Gefühle zu übernehmen.
- Erkennen Sie Ihre eigene Hilflosigkeit an und bewerten Sie Ihre Gefühle nicht. Es geht in einer solchen Situation darum, miteinander auszuhalten, da zu sein und anzuerkennen, was ist.
- Warum-Fragen können keine Antworten finden, sie wollen ausgesprochen und gehört werden. Geben Sie dem Raum. Mehr braucht es nicht – und auch nicht weniger. Auch wenn die Stille meistens schwerer zu ertragen ist, vermeiden Sie die Flucht in floskelhafte Antworten.
- Schuldfragen und Selbstvorwürfe können zum Thema werden. Besonders bei einem Suizid oder einem Unfall und auch bei einer langen Krankheit, dass man gerade nicht da war, als die Person starb. Auch hier gilt es zuzuhören und die Schuld nicht einfach nur abzusprechen.
- Ermutigen Sie die betroffene Person, sich mit Freunden oder Familie in Kontakt zu setzen, die unterstützen können.
- Sagen Sie vor dem Abschied noch, dass Sie sich morgen wieder melden werden. In diesem Gespräch kann dann organisatorisches wie in „Das erste Gespräch“ beschrieben, besprochen werden.
- Während die Person betreut wird, muss jemand die Information an die nahen Kollegen, die Personalabteilung und das Unternehmen übernehmen. Beachten Sie hier einerseits

die Wünsche der betroffenen Person, als auch die Vermeidung von Gerüchten. Am besten noch bevor sich der „Flurfunk“ einschaltet.

- Und jetzt ist die 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.

## Kondolenz

### Schriftlich oder/und persönlich?

Beides hat Berechtigung und macht Sinn. Auf die schriftliche Kondolenz sollte nicht verzichtet werden, auch wenn es eine persönliche Beileidsbekundung gibt. Eine schriftliche Kondolenz sollte immer zeitnah und noch vor der Beerdigung verschickt oder bei der Beerdigung in die bereitgestellte Schale gelegt werden. Und auch der Kondolenzbesuch ist vor der Beerdigung angedacht. Danach handelt es sich um Besuche im Trauerhaus, die ebenso wertvoll sind.

### Kondolenzbesuch oder/und Besuche im Trauerhaus?

Angehörige sind meistens erfreut über eine solche Anerkennung. Falls Sie abgewiesen werden, nehmen Sie es nicht persönlich. Bedenken Sie, dass in dieser ersten Zeit sehr viel erledigt werden muss und auch der Schreck oft noch tief sitzt. Fragen Sie, ob Sie ein anderes Mal wieder kommen dürfen, ohne den Anschein zu erwecken, dass betriebliche Belange geklärt werden müssen, sondern dass es um einen Kondolenzbesuch geht.

Falls das nicht gewünscht ist, bitten Sie um ein weiteres Telefonat, in dem über die Beerdigung und ähnliche Informationen gesprochen wird.

### Was sprechen bei einem Besuch?

Hier gibt es, wie bei vielem keine klare Anleitung, die immer passt.

- Fragen dürfen immer gestellt werden und auch das eigene Gefühl formuliert werden.
- Ebenso dürfen Angebote gemacht werden, die jedoch nur Sinn machen, wenn sie auch ehrlich über eine lange Zeit gemeint sind und konkret sind. Wie zum Beispiel: „Ich möchte, dass du dir jetzt die Zeit gibst, die du brauchst. Wichtig ist mir, dass wir im Gespräch bleiben, was du brauchst und möchtest und wann und wie du dir ein Zurück an den Arbeitsplatz vorstellen kannst und magst.“ Angebote wie: „Wenn ich etwas für dich tun kann, dann melde dich bitte.“, sind eher schwierig, weil sie zu schwammig sind und die Frage da ist, ob Sie wirklich leisten können, was getan werden soll.
- Vermeiden Sie Floskeln wie: „Jetzt geht es ihr gut.“ oder „Dann hat er es jetzt besser“ bei einem Tod nach langer Krankheit. Vielleicht stimmt es auch, dass es der verstorbenen Person besser geht. Doch die Zugehörigen erleben jetzt ein neues Leid.
- Im Gespräch geht es um Aufrichtigkeit statt Floskeln. Fassen Sie die eigene Sprachlosigkeit in Worte oder drücken Sie Ihre ehrliche Anteilnahme aus. Ein aufrichtiges „Das tut mir leid“ oder „Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll“ kann wohltuend für die trauernden Menschen sein.
- Bedenken Sie, dass „mein Beileid“ wahrlich bedeutet: „Ich bin bei dir in deinem Leid“ oder „Ich steh dir bei in deinem Leid“.



- Bei den folgenden Punkten, kommt es sehr auf das Näheverhältnis zwischen verstorbener und trauernder Person an. Hier ist Gespür gefragt, was sinnvoll sein kann. Es ist ein Unterschied, ob ein Elternteil oder das Kind verstorben ist. Und es kommt auf die Beziehung der Personen an. Es ist nie vergleichbar. Oft wird davon ausgegangen, dass der Tod von Großeltern nicht so schwer wiegt, denn sie haben ein hohes Alter erreicht und sind nicht so nah wie die Eltern. Doch das kann je nach Lebenssituation und Beziehung auch anders sein.
- Sie können fragen, wie Sie die Person jetzt im Moment unterstützen können. Ob Sie zu einem Besuch vorbeikommen dürfen.
- Wenn Sie zu einem Besuch gehen, dann können Sie folgende Dinge dort klären, ansonsten ist es sinnvoll folgende Dinge gleich anzusprechen und dann ein nächstes Telefonat zu vereinbaren:
  - Dürfen Mitarbeitende zur Beerdigung kommen? Bitte um baldige Mitteilung des Termines
  - Was ist passiert? Was davon soll an die engen Kollegen und was an das gesamte Unternehmen weitergegeben werden?
  - Dürfen wir eine Kerze für dich anzünden?
  - Darf Geld für dich und deine Familie gesammelt werden oder soll der Betrag gespendet werden? Hier gilt es achtsam zu sein, wenn die Familie in finanzieller Not ist, sollte diese Frage nicht gestellt werden, sondern das Geld in der Kondolenzkarte überreicht werden.  
Es ist eine Frage des Firmenusus, wie damit umgegangen wird.
  - Am Ende des ersten Gespräches wird ein nächster Termin vereinbart und an das Unterstützungsangebot erinnert.
- Bei einem Kondolenzbesuch können auch sehr gut organisatorische Dinge geklärt werden: Ist der Besuch bei der Beerdigung erwünscht; Gibt es einen Spendenzweck; Wie die Kollegen informiert wurden; Wie die Reaktionen waren; Ein Sonderfall ist ein Suizid, hier ist die Frage zu klären, wie offen darüber kommuniziert werden darf.

### Schriftliche Kondolenz

- Sie soll keine Floskeln beinhalten, sondern ehrlich ausdrücken, welche Gefühle der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit dem Tod des Angehörigen verbindet.
- Eine Kondolenz soll handschriftlich verfasst werden und einzigartig sein. Keine vorgefertigten Standardformulierungen sondern, ein Zeichen der besonderen Anteilnahme sein.

## Rückkehr an den Arbeitsplatz

Menschen in der Trauer sind verändert und sie werden nie wieder genau die Person vor sich haben, wie vor dem Unglück, natürlich immer gemessen an der Art der Trauer. Das ist nicht immer ein Nachteil, sondern kann bereichern, wenn Veränderung sein darf.

Nach einem Sonderurlaub oder Krankenstand soll der Wiedereinstieg so passend wie möglich für alle Personen sein. Umso offener das Gespräch ist, um so wohler und ernst genommen können sich alle Beteiligten fühlen.

- Klären Sie mit der betroffenen Person, ob sie auf den Todesfall angesprochen werden will und wenn ja, in welchen Situationen (Das kann von der trauernden Person jederzeit verändert werden und soll transparent kommuniziert werden)
- Wieviel kann die trauernde Person im Moment leisten? Zeitspanne in der Konzentration voll möglich ist, Komplexität der Aufgaben, Gefahren einschätzen, Verantwortungen prüfen. Bitte nehmen Sie keine Arbeiten ohne Rücksprache ab. Lassen Sie zu, was der trauernde Mensch sich zutraut und beobachten Sie, was wie geht.
- Besonderes Augenmerk braucht es, wenn die Arbeit eine gefährliche oder auch sehr verantwortungsvolle ist. Hier kann zwischen Führungskraft und der trauernden Person Tag für Tag kurz besprochen werden, wie sie sich fühlt und was heute möglich ist.
- Bieten Sie an, dass Pausen jederzeit möglich sind und auch nach kurzer Information die Möglichkeit besteht wieder nach Hause zu gehen, falls es zu viel wird. Mit diesen Angeboten können beide Seiten einen langsamen Wiedereinstieg möglich machen. Das erleichtert, die Arbeit wieder anzutreten und hineinzuwachsen. Der Anspruch, gleich wieder „voll da zu sein“, überfordert oft. Und auch finanziell wird ein Mitarbeitender der dem Präsentismus verfällt mehr schaden.
- Es gibt Menschen, die in der Arbeit erholsame Ablenkung erfahren, das gilt es zu respektieren. Dabei kann es sein, dass die Konzentration absolut da ist, wie davor oder auch nicht. Beobachten Sie das und sprechen Sie offen ohne Bewertung über Ihre Wahrnehmung um herauszufinden, wie das von der betroffenen Person gesehen oder gespürt wird.
- Kommunizieren Sie transparent mit der trauernden Person und anschließend mit dem Team, welche Aufgaben sie machen will und kann und was das für die Abteilung bedeutet.
- Manche Menschen in der Trauer freuen sich über kleine Geschenke: einen Blumenstrauß, hin und wieder ein Stück Kuchen oder einen Kaffee auf dem Arbeitsplatz. Andere mögen das nicht. Auch hier gilt: reden, reden, reden.
- Das ist die Maxime, sprechen Sie offen über all das, was die trauernde Person möchte oder auch nicht und respektieren Sie es.
- Die Frage: „Wie geht es dir heute?“ kann sehr wertvoll sein. Diese Frage soll nie als Floskel verwendet werden und nur gestellt sein, wenn Sie wirklich die Zeit und den Willen haben, die Antwort zu hören und da zu sein.

## Was gilt es außerdem zu bedenken und zu tun?

Sowohl in Trauer- als auch Todesfällen geschieht vieles gleichzeitig, und es gilt viele Themen zu beachten.

- Wer hält in Zukunft den **Kontakt** zu der trauernden Person, um nach dem Befinden zu fragen, den Kontakt zum Unternehmen nicht abreißen zu lassen und über mögliche Arten des Wiedereinstiegs zu sprechen?
- Zeitnah und transparent kommunizieren, wer sich in der **Übergangszeit** um welche betrieblichen Aufgaben kümmert. Das ist leichter, wenn Sie schon ein Trauermanagement haben und darauf zurückgreifen können.
- Die **erste Teamsitzung**, die zeitnah stattfinden soll: Geben Sie Raum und Zeit über den Todesfall zu sprechen, Fragen zu stellen. Gefühle sollen Platz haben und nicht unter den Teppich gekehrt werden, so kann eine offene Atmosphäre beibehalten und Konflikte verhindert werden.  
Fragen zum Hergang oder dem „Wie geht es weiter“ sind nach Möglichkeit zu beantworten.  
Auf Fragen nach dem „Warum es geschehen ist“ gibt es keine Antworten. Sie wollen nur gehört werden: Warum gerade sie? Warum musste er diesen Unfall haben? Warum habe ich nicht gesehen, dass es ihr so schlecht geht?
- Die **Aufgaben des Tagesgeschäftes** sollen transparent für eine bestimmte Zeit aufgeteilt werden.
- Die **Arbeitseinteilung**, die sich auch beim Zurückkommen der trauernden Person verändern kann muss transparent im Team kommuniziert werden.
- Seien Sie transparent mit den **Vereinbarungen**, die Sie mit der betroffenen Person bezüglich Pausen und Arbeitszeiten getroffen haben, das beugt Neid und Konflikten vor.

## Hinweise für das erste Trauerjahr:

Wenn es üblich ist, Grußkarten zu versenden, sollen diese auch passend sein. So oder so ähnlich können sie im ersten Jahr nach dem Tod formuliert werden. Bedenken Sie auch hier das Näheverhältnis und wie es der trauernden Person mittlerweile geht.

- **Geburtstag:** Heute ist dein Geburtstag und wir wünschen Dir, dass du ihn würdig begehen kannst. Auch wenn die Trauer um ... noch frisch ist, wünschen wir dir, dass du heute ein paar feine Momente haben darfst.
- **Weihnachten:** Es sind die besonderen Tage, die uns noch mehr zeigen, wie sehr geliebte Menschen fehlen. Wir wünschen Dir, dass diese Tage erträglich sind und wünschen, dass das neue Jahr leichter werden darf.
- Auch ein **Gruß zum Jahrestag** kann eine kleine Stütze sein. Wichtig dabei ist es, keine Vorgefertigten Formulierungen einfach zu übernehmen, sondern handgeschrieben und persönlich zu schreiben.

12

## Anlaufstellen für Mitarbeitende und Sie selber

- An welche Personen kann sich die trauernde Person oder andere Mitarbeiter:innen wenden, wenn sie Schwierigkeiten mit der Situation haben, gibt es interne Mitarbeitende, die auf Krisensituationen geschult sind?
- Haben Sie externe psychologische Beratungsstellen, an die sich trauernde Menschen wenden können wie EAP-Anbieter (Employee Assistance Program = Mitarbeiterberatung) wie zum Beispiel Lebenskreise. Geschieht die Inanspruchnahme zum Selbstkostenpreis oder wird eine solche Leistung vom Unternehmen getragen oder unterstützt?

## 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](#) mit mir 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.