

Trauer bei Mitarbeitenden managen – geht das?

Mehrarbeit Unsicherheit
Ausgrenzung Kündigung
Überlastung Emotionales
Ausgrenzung Schrank^{BTM}
Fehlzeiten
Flüchtigkeitsfehler **TRAUER** Teameskalation
Springerdienste
Mobbing Versteckspiel
Folgeerkrankungen Depression
Krankschreibung Berufsbild
Qualitätsmängel^{Unverständnis}



Impulsvortrag am
12.9.2024
BGW / AOK

Stefan Hund, Sifa
Dipl.- Ing. Heinke Wedler
Ingenieurbüro H. Wedler

Trauer in Zahlen

Über 1 Mio. Verstorbene in Deutschland pro Jahr,

140.000 im erwerbsfähigen Alter,



2.500 verst. < 1J



Dazu: ca. 200.000 Fehlgeburten

*Kein Trauerfall ist reines Glück,
das jederzeit zu Ende sein kann!*

Experten: Trauer kostet deutsche Unternehmen ca. 24 Mrd. € Jahr



Kosten / Risiken von Trauer

- Klassische Arbeitsunfähigkeit (Krankschreibung),
- unkonzentriertes, langsames Arbeiten, weniger Kraft haben (-> gravierende Fehler z.B. Verwechslungen von Medikamentengaben),
- Verspätungen, Unpässlichkeiten, Überlastungen, BTM-Nutzung
- schwierige Absprachen / Kommunikation, Vertretungen notwendig
- Stimmungsschwankung, bedrückendes Unternehmensklima
- Bewohner, die nicht vorschriftsmäßig versorgt werden
- Quiet Quitting (Dienst nach Vorschrift, wenig Flexibilität)
- Kündigungen ... jede 9. Fachkraft kündigt nach schlecht gemanagtem Trauerfall (2021)



Was kostet die trauerbedingte Kündigung *einer* PDL ? (Cost of Vacancy)

€ 148.109

Formel nach: John Sullivan (2007)

Jahresbrutto: Arbeitstage x Vakanz/Fehltage x Wichtigkeit der Position

€ 46.400 x 250 (Sachsen-Anhalt) x 266 (Statistik Bund) x Anteilstufe an der Wertschöpfung 3

<https://www.personalwirtschaft.de/news/recruiting/cov-rechner-so-teuer-sind-unbesetzte-stellen-154403>



Unser Thema heute:

Dipl.- Ing. Heinke Wedler

Stefan Hund

Trauer bei Mitarbeitenden managen – geht das?

Dipl.-Ing.

Heinke Wedler

1995 Ingenieurbüro Arbeitssicherheit und BGM

VDSI – FB Kliniken und Pflege

Ausschuss für Mutterschutz

BGW- Dozentin

Stefan Hund

Fachkraft f. Arbeitssicherheit, System. Unternehmensberatung, GB Psyche

Pensionierter ev. Pastor, > 700 Trauerbegleitungen in 25 Jahren

Danke,

dass Sie uns bei diesem
schweren Thema
Ihre Zeit und Ihr Ohr
schenken

Trauer managen

Wenn Sie nur einen kleinen Teil des heute Gelernten umsetzen,

- ✓ werden Sie, wenn die Info kommt, vorbereitet sein,
- ✓ mit einem schweren Thema gelassener umgehen können,
- ✓ mit einem klaren Konzept auch Ihre Führungskräfte unterstützen,
- ✓ den trauernden Mitarbeitern einen spürbaren Mehrwert bieten,
- ✓ die Mitarbeiterbindung stärken,
- ✓ sich als Arbeitgeber wertiger positionieren können,
- ✓ unnötige Kosten vermeiden.



Trauer beginnt ...

Verlust, (emotionales) Chaos, Abschied und Wertschätzung für das, was war – was nicht zu Ende sein darf und nie mehr so sein wird.

Trauer gelingt ...

Wenn sich die Neupositionierung nach einiger Zeit festigt: “Wer bin ich jetzt – ohne ... Dich”.

(ohne das Gewesene zu vergessen)



Warum muss mich Trauer als Führungskraft interessieren?

Weil Mitarbeiter,

- die sich alleine gelassen,
 - nicht wertgeschätzt,
 - nur auf ihr Arbeitskraft reduziert empfinden,
 - und nicht verstanden fühlen ...
-
- **Ihr Unternehmen viel Geld kosten, wenn sie bleiben**
 - **oder den Beruf verlassen**
 - **oder gar zum Wettbewerb wechseln.**

Trauer - Arbeitsschutz : Studie (THWS)

Untersuchung Technische Hochschule Würzburg / Schweinfurt (THWS) – Trauer in Unternehmen

1. 80% der Befragten waren bisher schon damit konfrontiert – und überfordert
2. Sechs Traueranlässe:
 - a. Schwerer tödlicher Arbeitsunfall
 - b. Internistischer Notfall im Betrieb
 - c. Kollege stirbt außerhalb der Arbeit oder schwere Diagnose
 - d. Enger Familienangehöriger (auch Haustier) stirbt oder schwere Diagnose
 - e. Fehl- oder Stille Geburt
 - f. Suizid
3. Bedarf an Leitfäden und Training, sowie Notfallberatung, ToDos in Reihenfolge, Aufgabenverteilung, Entscheidungsspielraum

Warum macht professionelle Vorbereitung den Unterschied?

Wenn Ihr Mitarbeiter als Trauernder vor Ihnen steht, entscheiden die ersten Minuten:

- ✓ **Bordmittel:** Sie haben nur auf das Zugriff, was Sie vorbereitet haben und *mit einem Griff* nutzen können. Wer jetzt erst überlegen muss, überfordert alle.
- ✓ **Fürsorgepflicht:** Ihr Mitarbeiter kümmert sich um Ihre Bewohner – auch bei deren Themen von Trauer und Tod. Was leben Sie ihm vor?
- ✓ **Die Rolle der Führungskraft:** Jetzt eine unprofessionelle, unpassende Reaktion, Trauervermeidung, Distanzlosigkeit oder gar Schweigen zerstört den Rapport, sowohl bei den Trauernden als auch im Umfeld.

Was kann ich als Führungskraft für trauernde Mitarbeiter tun?

Ihre wichtigsten Management-Aufgaben sind hierbei:

- ✓ Mitarbeiter empathisch führen und in der Not persönliche Freiräume für Trauernde eröffnen.
- ✓ Klare, wertschätzende Ablauf- und Kommunikationsstrukturen. Stärken die psychologische Sicherheit – für den Einzelnen und das Team.
- ✓ Mitarbeiter, die erleben, dass sie persönlich und ihre emotionale Gesundheit ernst genommen werden, entwickeln eine tiefere Loyalität gegenüber dem Unternehmen, der Führungskraft und dem Team.

Dies wird beobachtet, auch von jenen, die diesmal nicht betroffen sind.

Wie kann ich mich auf trauernde Mitarbeiter professionell vorbereiten?

Ein Trauerfall kommt oft überraschend, schriftliche Abläufe und Handlungsrahmen eröffnen Empathie und Authentizität

- ✓ *Einmal im Vorfeld Durchdenken*
- ✓ *Handlungsleitfäden / Vorlagen*
– für einheitliches Handeln aller
- ✓ *Passage-Riten anbieten*



Beispiel aus Trauermanagement - Leitfaden

Punkte im Leitfaden z.B. Tod / medizinischer Notfall während der Arbeitszeit:

- ✓ Rettungs- und Alarmierungskette
- ✓ Benachrichtigung der Angehörigen
- ✓ Auffangen der Zeugen (Arbeitsunfall!)
- ✓ Mitteilung an die Kollegen, Raum zum Gewähr werden
- ✓ Nachruf / Traueranzeige / große Teilnahme bei Bestattung (in Absprache)
- ✓ Verabschiedung intern (Passage-Riten)
- ✓ Off-Boarding (Persönliche Gegenstände, Ansprüche wertschätzend übergeben)

Wie kann ich auf trauernde Mitarbeiter professionell reagieren?

- ✓ Ich habe gehört, was passiert ist. Mein herzliches *Mitgefühl...* (Authentizität!)
- ✓ Ich weiß gar nicht, was ich sagen soll... (Pause)
- ✓ Wie geht es Ihnen JETZT?
- ✓ Was brauchen Sie JETZT von mir (z.B. Freistellung – oder gerade nicht, bestimmte Dienste, ggf. auch einen Vorschuss), wohlwollende Fehlerbegleitung, wie wollen wir im Gespräch bleiben?
- ✓ Kommunikation des Ereignisses mit den Kollegen: Wer, Wie, Was?
- ✓ Später: Frage nach Teilnahme bei der Bestattung.



Vorbereitung auf Situation, wenn Mitarbeiter verstorben ist

Mögliche Aktion:

- ✓ Teameinladung mit einem (!) ungenannten (!) Tagesordnungspunkt. Information aller verbunden mit einem kurzen Nachruf (Authentizität!),
- ✓ Anschließend ansprechbar sein für Mitarbeiter,
- ✓ Teilnahme an Bestattung, mit Kranz oder Geldspende (mit Angehörigen absprechen),
- ✓ Trauerbegleitung für das Team, ggf. zuständige Seelsorge einbinden (1-2 Termine),
- ✓ Teamritual zum Abschied: was verbinden wir mit dem Verstorbenen, was bleibt.



Zusätzliche Herausforderung in der Pflege

Pflegende haben zusätzlich zum „allgemeinen Trauerrisiko“ noch mit Trauer im beruflichen Kontext zu kämpfen, wenn Bewohner / Patienten / Gäste versterben.

Eigene Trauer ist kaum Gegenstand der Pflege (-Ausbildung)

Auszug aus dem Rahmenplan der Fachkommission:

LS Menschen in der letzten Lebensphase begleiten
Generalistische Inhalte

Verhältnis Lehrkraft/Lernende: 1:30

1) Pflegerische Fürsorge im Sterbeprozess

Pflegediagnose: Hoffnungslosigkeit, Todesangst

- Sterbe- und Trauerphasen (Kübler-Ross)
- Lebens- und Sterbebedingungen im internationalen Vergleich:
 - Versorgungs(un)gerechtigkeit, Begleitung beim Sterben
- Menschen in Isolation begleiten (Coronasituation)

2) Sterbende Menschen und ihre Angehörige

- Sterben am Lebensende als gesamtgesellschaftliche Herausforderung
- Sterbende Menschen pflegen Bedürfnisse am Lebensende
- Mit sterbenden Menschen kommunizieren
- Zeichen des nahen Todes
- Belastende Symptome lindern
- Sterbende Kinder und ihre Angehörige begleiten
- Spiritualität am Lebensende
- Einstellungen und Auffassungen zu Tod und Sterben
- Umgang mit der eigenen Sterblichkeit
- Vernetzungen zu anderen Lernsituationen:

Pflegebedarf bei sterbenden Menschen bzw. Menschen in der letzten Lebensphase aller Altersstufen und deren Bezugspersonen

- gesundheits-, alters- und entwicklungsbedingte Bearbeitungs- bzw. Bewältigungsphänomene: Veränderungspotenziale, Widerstandsfaktoren, Umstellung von Lebensplänen, Coping/un-wirksames Coping/ Bereitschaft zum Coping
- spezifische (auch religiöse/kulturell bedingte) Selbstversorgungsbedürfnisse
- weitere Pflegediagnosen und -phänomene im Zusammenhang mit kritischen Lebenssituationen und in der letzten Lebensphase:
 - chronische Schmerzen
 - Obstipation, Übelkeit und Erbrechen
 - Mundschleimhautprobleme
 - Gelbsucht
 - Todesangst
 - Fatigue/Schlafmangel
 - respiratorische Phänomene
 - soziale Isolation/Vereinsamungsgefahr
 - chronischer Kummer/Trauer
 - beeinträchtigtes Wohlbefinden

3. Ausbildungsdritte

- umfassender Pflegebedarf bei Menschen aller Altersstufen und deren Bezugspersonen in kritischen Lebenssituationen, ausgelöst durch chronische oder onkologische Erkrankungen
- umfassender Pflegebedarf bei sterbenden Menschen bzw. mit Menschen in der letzten Lebensphase aller Altersstufen und deren Bezugspersonen

- gesundheits-, alters- und entwicklungsbedingte Bearbeitungs- bzw. Bewältigungsphänomene, Veränderungspotenziale, Widerstandsfaktoren, Erfordernisse der Umstellung von Lebensplänen
- Inanspruchnahme von ambulanten und stationären Hospizdiensten
- Pflegediagnosen und -phänomene im Zusammenhang mit kritischen Lebenssituationen und in der letzten Lebensphase:
 - Hoffnungslosigkeit/Sinnkrise
 - Abschiednehmen
 - Nahrungsabbruch/Therapieabbruch
 - beeinträchtigte Familienprozesse
 - plötzlicher Kindstod
 - Entscheidungskonflikt
 - beeinträchtigte Religiosität/ Sinnfindung
 - Rollenüberlastung der pflegenden Bezugsperson, auch anderer Familienmitglieder (ggf. Geschwister)
 - Gefahr der Rollendiffusion, Rollenkonflikte

Die Lernenden ...

- ✓ begleiten schwerstkranken und sterbende Menschen, respektieren deren spezifische Bedürfnisse auch in religiöser Hinsicht und wirken mit bei der Unterstützung von Angehörigen zur Bewältigung und Verarbeitung von Verlust und Trauer (1.3.d).
- ✓ erkennen eigene Emotionen sowie Deutungs- und Handlungsmuster in der Interaktion (II.1.a).
- ✓ erkennen ethische Konflikt- und Dilemmasituationen, ermitteln Handlungsalternativen und suchen Argumente zur Entscheidungsfindung (11.3.c).

- fordern kollegiale Beratung ein und nehmen sie an (III.1.b), verfügen über ausgewähltes Wissen zu gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, ökonomischen, technologischen sowie epidemiologischen und demografischen Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialsystem (IV.2.b).
 - sind aufmerksam für die Ökologie in den Gesundheitseinrichtungen, verfügen über grundlegendes Wissen zu Konzepten und Leitlinien für eine ökonomische und ökologische Gestaltung der Einrichtung und gehen mit materiellen und personellen Ressourcen ökonomisch und ökologisch nachhaltig um (IV.2.e).
 - erschließen sich wissenschaftlich fundiertes Wissen zu ausgewählten Themen und wenden einige Kriterien zur Bewertung von Informationen an (V.1.b), begründen und reflektieren das Pflegehandeln kontinuierlich auf der Basis von ausgewählten zentralen pflege- und bezugswissenschaftlichen Theorien, Konzepten, Modellen und evidenzbasierten Studien (V.1.c).
 - nehmen drohende Über- oder Unterforderungen frühzeitig wahr, erkennen die notwendigen Veränderungen am Arbeitsplatz und/oder des eigenen Kompetenzprofils und leiten daraus entsprechende Handlungsinitiativen ab (V.2.b).
 - gehen selbstfürsorglich mit sich um und tragen zur eigenen Gesunderhaltung bei, nehmen Unterstützungsangebote wahr oder fordern diese am jeweiligen Lernort ein (V.2.c).

**Mitarbeiter
müssen sich
von
Bewohnern,
die sie gepflegt
haben,
verabschieden
dürfen**



Einzelner Mitarbeiter

Auf Wunsch könnte er sich einige Minuten in das Zimmer des Verstorbenen setzen, die Erlebnisse revuepassieren lassen, vielleicht mit der Lieblingsmusik des Verstorbenen und sich dann in aller Stille persönlich verabschieden.

In der Gruppe

Hier sollte es zeitnah eine interne Verabschiedung des Verstorbenen aus der Gemeinschaft geben. Vielleicht mit Kerze, Musik, jeder kann noch etwas beitragen, Ritual des Abschieds



Vier traditionelle Rituale im Trauerzimmer

- ✓ Öffnen des Fensters
- ✓ Uhr anhalten
- ✓ Spiegel verhängen
- ✓ Je eine Münze auf die verschlossenen Augen legen

Passage-Riten - Ideen

Ähnlich einer Begrüßung am Anfang – braucht es eine Verabschiedung am Ende

- ✓ Bild, Kerze, Kondolenzbuch – für Mitarbeiter (und Bewohner) – Kann nachher den Hinterbliebenen übergeben werden.
- ✓ Verabschiedung der verstorbenen Bewohner nach einem wiederkehrenden Ablauf. Intern und bei der Beisetzung. Hier auch den verstorbenen Kollegen integrieren
- ✓ Austauschrunde: Was verbindet mich mit ihm, was bleibt mir/uns in Erinnerung? Gibt es etwas, was wir als Gruppe gemeinsam erinnern wollen?
- ✓ Gibt es etwas, was speziell an ihn erinnert?
 - (Musiktitel, ein Bild, eine bestimmte Nachspeise, ein Ausruf, ein Getränk ... was bei der internen Verabschiedung und darüber hinaus eine Rolle spielen darf.
 - z.B. gemeinsames Pizzaessen, Feierabendbier / Sekt, weil das „sein“ Lieblingsessen war – und ihn mit Dank aus dem Kreis verabschieden.





Fazit:

*Wer es nicht schafft,
sich vorzubereiten,
ist vorbereitet,
es nicht zu schaffen.*

Trauermanager: Vorbereitete Prozesse schützen Ihr Unternehmen

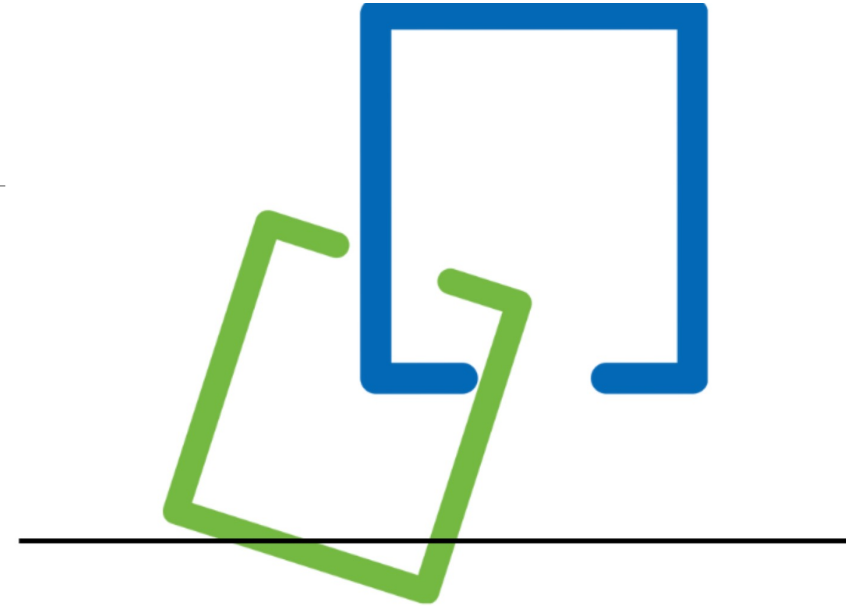
Mit unserer Expertise
sind Sie und Ihre Führungskräfte
auf den Ernstfall vorbereitet

Vereinbaren Sie hier Ihren unverbindlichen
Direkttermin:

<https://trauer-manager.de/termin>

Stefan.Hund@trauer-manager.de

06201-2498630



Bildnachweis Fotos: Yuri Acurs / Anna stasiia @yayimages.com

Trauermanagementsystem

1. Trauermanager-Basic: Auf Ihre Einrichtung / Unternehmen zugeschnittene Handlungsleitfäden zu den 6 wichtigsten Traueranlässen, Hintergrundinformationen aus der Praxis, Vorlagen – Auslieferung erfolgt als pdf – für alle Führungskräfte aufs Mobiltelefon

Ist schneller und günstiger gemacht als Sie denken – und im Ernstfall unbezahlbar.

Hinweis: Sichern Sie alle Ihre Mitarbeiter für kleines Geld ab: Unsere Exklusivkooperation ist Ihr Alleinstellungsmerkmal den Unterschied <https://trauer-manager.de/go4life> (Affiliate)

2. Trauermanager Bibliothek – Wissen zum Nachlesen plus mp4 und Podcasts
3. Seminare für Führungskräfte oder Trauerersthelfer
4. Monatliche Mentoring-Gruppen für Führungskräfte (online)
5. Führungskräfte-Notruf.

Trauermanager-Basic



10-% Präsenzrabatt

Bestellung für Ihr Unternehmen

Bis 31.10.2024

-

<https://trauermanager.de>

<https://trauermanager.de/termin>

Bildnachweise

Towfiq007 @yayimages.com

YuriArcurs @yayimages.com

Anna stasiia @yayimages.com