

# Entscheidende

Von Stéphanie Berger – Ein Todesfall im Team muss kein Krisenfall werden, kann aber. Mitarbeitende können in einen krisenähnlichen Zustand geraten, wenn der Tod am Arbeitsplatz zuschlägt. Die Führungsperson bewirkt in den ersten Momenten nachhaltig viel Gutes oder Ungünstiges mit den ersten Worten – den entscheidenden.

## «In dem Moment, in welchem ein Team die Nachricht vom Hinscheiden ihres Kollegen erfährt, beginnt die Ausnahmesituation.»

Regelmässige Übungen für medizinische Notfälle, Feuer oder Pannen sind in Unternehmen üblich. Noch zu selten wird jedoch der Todesfall im Unternehmen geübt. Diese Ausnahmesituation muss nicht zu kopflosem Aktivismus führen, sondern kann in Ruhe angegangen werden – oder vorher geübt werden. Weil die Statistik eine klare Sprache spricht: Über viertausend Männer sterben jährlich im berufstätigen Alter zwischen 40 und 50 Jahren. Die wenigsten sterben am Arbeitsplatz, sondern häufig zu Hause. Die Kolleginnen verabschieden sich von ihrem Kollegen am Abend, und am nächsten Tag ist sein Stuhl leer. Seine Kaffeetasse oder eine noch unbeantwortete E-Mail von ihm machen ihnen sein abruptes Fehlen schmerzhaft bewusst.

### Die ersten Worte sind entscheidend

In dem Moment, in welchem ein Team die Nachricht vom Hinscheiden ihres Kollegen erfährt, beginnt die Ausnahmesituation. Die Worte, die Mimik und der Tonfall des Überbringers oder der Überbringerin brennen sich ins Gedächtnis der Teammitglieder ein. Mit Bedacht gewählte Sätze, eine ruhige Umgebung können der Schreckensnachricht die Spitze nehmen. Wer sich allzu gefasst und professionell gibt, wirkt schnell einmal kühl und gefühlslos. Ganz ungünstig wird die Situation, wenn unmittelbar nach der Nachricht der Aufruf zum «courant normal» folgt. Eine Ausnahmesituation fordert aussergewöhnliche Massnahmen und kein «business as usual». Es wertet den verstorbenen Menschen ausserdem ab.

Hat der Tod am Arbeitsplatz zugeschlagen, kann ein Care-Team den verbliebenen Kolleginnen und Kollegen psychologische Hilfe leisten. Bis zu seinem Eintreffen ist eine Rückzugsmöglichkeit für das Team nötig.

### Den leeren Stuhl nicht zu schnell wegräumen

Der Arbeitsalltag kann für trauernde Menschen eine Stütze sein. Der leere Stuhl des verstorbenen Teammitglieds sollte aber nicht einfach sang- und klanglos verschwinden. Kleine Gesten, wie eine Blume auf seinem Schreibtisch oder ein Foto, helfen den anderen, ihrem Kummer Ausdruck zu verleihen. Ein besonderes Zeichen der Wertschätzung wäre hier der Besuch am Arbeitsplatz der höchstmöglichen Führungsperson, eine Wertschätzung nicht nur für den verstorbenen Menschen, sondern für alle Mitarbeitenden des Unternehmens!

### Hinschauen und nachfragen ist wichtig

Trauert ein Teammitglied um ein nahestehendes Familienmitglied, ist genaues Hinschauen wichtig. Die Führungsperson kann hier wichtige Gesundheitsprävention leisten, indem sie beispielsweise ein reduziertes Pensum ermöglicht. Täglich bei der Arbeit erscheinen, aber vielleicht nur bis mittags dort sein, gibt der trauernden Person eine Tagesstruktur und ist nicht ganz so kräftezehrend. In der Praxis erlebe ich es sehr

## «Wer sich allzu gefasst und professionell gibt, wirkt schnell einmal kühl und gefühlslos.»

häufig, dass sich gerade Männer nach einem Todesfall zuerst in die Arbeit stürzen, buchstäblich bis zum Umfallen, später werde dann schon noch getrauert. Das endet nicht selten in einem Burn-out.

### Die (normale) Trauer dauert so lange, wie sie dauert

So einzigartig wie die Menschen sind, so einzigartig verläuft eine normale Trauer. Die Medizin stuft eine länger als sechs Monate dauernde Trauerzeit als eine Depression oder eine erschwerte Trauer ein. Die Trauerbegleitung richtet sich hingegen nach dem empfundenen Zustand der Klientel – hält aber ein wachsames Auge auf wichtige Symptome, die auf

# Worte



eine erschwerte Trauer hinweisen. Es sind Anzeichen, die auch die Führungsperson ernst nehmen sollte: Ist die Person auch nach über einem halben Jahr seit dem Todesfall immer noch in demselben Zustand, wie unmittelbar nach dem Verlust? Hat der oder die Trauernde sich Zeit für die Trauer genommen? Isst und schläft er/sie gut genug? Wird sie von einem Umfeld getragen? Die Führungsperson sollte keine Scheu haben, das Thema anzusprechen. Echte Anteilnahme oder Besorgnis sind nie falsch.

### Liebloses Handeln des Unternehmens

Ich staune immer wieder, mit was für Geschichten meine trauernde, Klientel zu mir in die Praxis kommt: Wie lieblos die persönlichen Sachen des verstorbenen Sohnes von der Firma nach Hause geschickt wurde, wie einer Witwe der Besuch des Arbeitsplatzes ihres Mannes verwehrt wurde (er starb dort, nach über 30 Dienstjahren!), wie sich keiner der Vorgesetzten an der Beerdigung hat blicken lassen oder wie einem

Team der Tod des Chefs während des Mittagessens in der Kantine mitgeteilt wurde. Es sind alles kleine Dinge, die sicher nicht in böser Absicht geschahen, aber einfach zu vermeiden gewesen wären und den Hinterbliebenen unnötige Wut und unnötigen Schmerz erspart hätten.

Weitere Informationen → [www.trauer-begleitung.ch](http://www.trauer-begleitung.ch)