

Trauersituationen am Arbeitsplatz – Einander begegnen

Petra Hugo

Überall, wo Menschen miteinander arbeiten, sind sie mit dem präsent, was ihr Leben ausmacht – auch mit persönlichen Verlusterfahrungen (wie z.B. schwerwiegende Erkrankungen bei sich selbst oder bei Angehörigen, Lebenskrisen, Trennungen, Tod von Angehörigen usw.) Und sie erleben miteinander Verlustsituationen im Team: Krankheit, Abschied oder Tod von MitarbeiterInnen. Der Umgang damit im Unternehmen kann sehr unterschiedlich sein – von ausgrenzend bis wohltuend. Ein wohltuender Umgang kann natürlich nicht von der Leitung verordnet, aber durchaus vorgelebt werden, und er braucht des weiteren Zeit und Entwicklungsraum im Teamgeschehen. Wenn mitarbeitende Menschen sich in Verlustsituationen ausreichend wahrgenommen, geachtet und unterstützt fühlen, wirkt das auch in ihre Identifizierung mit der Arbeit hinein. Ein Team, das so miteinander umgehen kann, fühlt sich zusammengehörig. Das prägt die betriebliche Atmosphäre mit, und diese wird auch von den KundInnen wahrgenommen. Wenn das (Leit-) Bild nach außen (also ein ansprechender, achtsamer Umgang mit den KundInnen, auch wenn sie sich z.B. in Trauersituationen befinden) mit den Werten zum Zusammenarbeiten nach innen korrespondiert, entsteht eine menschlich warme Atmosphäre, die für alle spürbar ist. Entgegen der Haltung vieler Menschen, dass das Trauern mit seinen vielfältigen Gefühlen und Stimmungen eher auf Seite geschoben werden sollte, damit sie möglichst schnell weiter funktionieren, vertrete ich die Haltung, Raum zu geben und bei den betroffenen Menschen zu schauen, was sie brauchen im Team und im Arbeitsalltag. Das erste Modell wirkt vielleicht kurzfristig entlastend. Langfristig jedoch macht es die MitarbeiterInnen unzufrieden, vielleicht krank, und entfernt sie emotional von ihrem Team. Und das kann bedeuten: weniger Freude bei der Arbeit, schwierige KundInnen-Kontakte, innere Kündigung, höhere Fluktuation usw.

In meiner langjährigen Begleitungstätigkeit habe ich oft gehört, dass trauernde Menschen ein Aufgehoben-Sein in ihrer Alltags- und Arbeitsumgebung zu wenig erlebten, und dass dadurch zusätzliche Verlusterfahrungen entstanden sind: Gefühle von Herausfallen aus der „normalen“ Welt, von Verloren-Sein, innerer Einsamkeit und Unverstanden-Sein. Aber auch, wie innerlich gewärmt sie waren, wenn ihnen offen, mit Herzenszuwendung und Ehrlichkeit begegnet wurde. Viele Menschen schämen sich, ihre Gefühle zu zeigen und z.B. offen zu weinen oder zu wüten. Oder sie fühlen sich wie versteinert, spüren kaum etwas. Es tut einfach gut, wenn wir in existentiellen Verlust- und Umbruchsituationen ganz wir selbst SEIN dürfen, ausgehalten werden und mal nicht „normal“ funktionieren müssen.

Solche Werte und Haltungen können in eine Unternehmenskultur einfließen. Was das konkret heißen kann - dafür gibt es keine Rezepte, sondern dies muss jeweils miteinander entwickelt werden, damit sich alle im Team damit identifizieren können. Allein dieser Entwicklungsprozess ist schon etwas Bedeutsames: ein Zuhören und Sammeln von bereits vorhandenen Umgangsformen, von Bedürfnissen und weiteren Ideen, an dem alle mitwirken können. Als Führungskraft ist es wichtig, dies zunächst mit dem „Experimentierrohr“

wahrzunehmen. Es sind Vorschläge, die Sie miteinander prüfen, variieren, ausprobieren könnten (und dabei kommt dann auch das „Machbarkeitsohr“ zum Zuge).

Dazu ist ein regelmäßiges Teamtreffen sinnvoll

- in dem (über die Arbeitserfordernisse hinaus) Verlustsituationen thematisiert werden, und es ausdrücklich „erlaubt“ ist, auch die persönliche Befindlichkeit zu äußern
- in dem Möglichkeiten einer „rituellen Kultur“ für den Umgang im Team mit gemeinsamen oder individuellen Verlustsituationen entwickelt werden. Rituelle Kultur meint: welche (symbolischen) Gestaltungen und Handlungen passen für uns, wenn jemand krank ist, sich verabschiedet, trauert, stirbt? Was genau tun wir dann (Beispiele: Schreiben, Texte mitbringen, Kerzen anzünden, Blumenschmuck gemeinsam gestalten, Besuche machen, zur Aufbahrung und Bestattung gehen, Abschiedsfeier, Gedenken...)?
- in dem kultiviert wird, dass persönliche Haltungen (z.B. Mitgefühl, Wahrhaftigkeit, Behutsamkeit...) Anteile von professioneller Kompetenz sind.

Wenn echte Begegnung der Menschen miteinander stattfindet, entsteht Vertrauen, und es kann Wunderbares geschehen.

Petra Hugo www.trauer-wege-leben.de

Aus-und Fortbildung, Coaching, Fach- und Organisationsberatung zu Trauerbegleitung,
Bestattungskultur und Ritualgestaltung