

Umgang mit Tod und Trauer am Arbeitsplatz

Maßnahmen, die Manager während der COVID-19-Pandemie ergreifen können.

Gefühle der Traurigkeit sind normal nach dem Tod eines geliebten Menschen. Leider ist Trauer während der COVID-19-Krise weitaus schwieriger zu bewältigen, weil wir oft nicht persönlich da sein können, um der trauernden Person beim Umgang mit diesen Emotionen zu helfen. Zudem verschieben viele Menschen Bestattungen und Gedenkfeiern bzw. sie werden unter strenger Einhaltung von sozialer Distanz abgehalten.

Die Traditionen des gemeinsamen Trauerns auf Bestattungs- oder Gedenkfeiern kann bei der Bewältigung der Trauer helfen. Wir können unsere Trauer nicht mehr wie bisher mit anderen teilen. Deshalb müssen wir neue Wege finden, um uns gegenseitig zu unterstützen. Als Manager ist es wichtig zu wissen, wie wir Teammitglieder in dieser schwierigen Zeit beim Verlust eines geliebten Menschen unterstützen.

Mit den folgenden Maßnahmen können Sie einem trauernden Mitarbeiter helfen

- Drücken Sie Ihre Anteilnahme aus. Sobald Sie vom Todesfall erfahren, drücken Sie Ihre Anteilnahmen aus, indem Sie im Namen der Geschäftsleitung ein Kondolenzschreiben oder Blumen senden. Bieten Sie der trauernden Person und anderen Mitarbeitern mit klaren, einfachen Worten Unterstützung beim Umgang mit dem Todesfall an.
- Stellen Sie Fragen. Es kann helfen, trauernde Mitarbeiter nach ihrem Befinden zu fragen und ihnen zuzuhören.
- Seien Sie offen. Bieten Sie Ihrem Team ein „offenes Ohr“.
- Bieten Sie flexiblere Arbeitszeiten an, sofern möglich. Angebote wie flexible Arbeitszeiten oder Freistellung können dem Mitarbeiter bei der gleichzeitigen Bewältigung der Stressoren Arbeit und Trauer helfen.
- Ziehen Sie die Teilnahme an einer virtuellen Trauerfeier in Betracht. Wenn eine virtuelle Trauerfeier stattfindet, können Sie oder ein anderer Arbeitnehmer daran teilnehmen und ihr Beileid im Namen des Unternehmens ausdrücken. Nehmen Sie jedoch nur mit ausdrücklicher Zustimmung des trauernden Teammitglieds teil.
- Haben Sie Geduld. Zeigen Sie Geduld und Verständnis für die Trauerarbeit. Trauer braucht Zeit und Sie dürfen nicht erwarten, dass der Mitarbeiter den Verlust schnell überwindet.
- Bieten Sie Hilfe an. Informieren Sie den Trauernden über Trauerbegleitungsdienste. (Siehe Abschnitt „Austausch von Informationen über Trauerbegleitung“ unten.)

Umgang mit einem Todesfall im Unternehmen

Nachfolgend finden Sie weitere Maßnahmen für den Todesfall im Unternehmen.

- Wahren Sie die Vertraulichhaltung personenbezogener oder medizinischer Daten, außer Sie haben die Erlaubnis zum Austauschen dieser Informationen mit anderen erhalten. Informieren Sie sich, welche Daten ausgetauscht werden können und welche als vertraulich zu erachten sind.
- Rechnen Sie damit, dass die Produktivität für eine Weile eventuell nicht optimal sein wird.
- Wenn Aufgaben neu verteilt werden müssen, danken Sie Teammitgliedern, die möglicherweise zusätzliche Aufgaben oder Pflichten übernehmen.
- Hören Sie zu. Rechnen Sie damit, dass Teammitglieder eventuell mehrmals über den Verlust reden müssen, insbesondere an bestimmten Tagen des Jahres.
- Informieren Sie die Mitarbeiter darüber, wo sie zusätzliche Unterstützung finden können.

Austausch von Informationen über Trauerbegleitung

Zeigen Sie Team- und Familienmitgliedern, die einen Verlust erfahren haben, wo sie Informationen, Ressourcen und Unterstützung finden. Teammitglieder können sich an EAP-Services wenden, um Beratung zur Bewältigung des Trauerprozesses zu erhalten. Zudem können Ressourcen die betroffenen Personen während dieser schwierigen Zeit entlasten.

- Bestattungsplanung. Team- und Familienmitglieder können einen fachkundigen Berater um Unterstützung bei der Planung der Beerdigung bitten — von der Auswahl des Beerdigungsinstituts bis zum Krematorium. Zudem kann der Berater bei der Beantragung von Sozialleistungen für Veteranen und anderen Angelegenheiten helfen.
- Finanzielle Unterstützung. Die Planung einer Beerdigung kann sowohl in emotionaler als auch finanzieller Hinsicht eine große Belastung sein. Das EAP kann an Finanzdienstleister verweisen, einschließlich eines kostenlosen erstmaligen Besuchs bei einem Finanzberater.

Fortsetzung...

- Selbsthilfegruppen. Über das EAP erhalten Teammitglieder Zugang zu Selbsthilfegruppen, die ihnen telefonische oder persönliche Trauerberatung bieten. Dazu sollten sich die Teammitglieder zunächst an das EAP Program wenden.

Informationen über die Trauerbegleitdienste

- Alle Dienste stehen rund um die Uhr zur Verfügung
- Vertraulichhaltung gemäß den gesetzlichen Vorgaben
- Werden Ihnen Im Rahmen Ihres Leistungsprogramms kostenlos zur Verfügung gestellt
- Stehen Ihnen und versicherten Familienmitgliedern zur Verfügung

Planung einer Gedenkfeier für einen verstorbenen Kollegen

Die Traditionen des gemeinsamen Trauerns auf Bestattungs- oder Gedenkfeiern kann bei der Bewältigung der Trauer helfen. Wir können unsere Trauer nicht mehr wie bisher mit anderen teilen. Deshalb müssen wir neue Wege finden, um uns gegenseitig zu unterstützen.

Hier sind einige Vorschläge, die dabei helfen können:

- Erwägen Sie die Organisation einer virtuellen Gedenkfeier für Teammitglieder, auf der Geschichten, Erinnerungen und Gefühle ausgetauscht werden können.
- Überlegen Sie persönliche Möglichkeiten, wie Mitarbeiter einem Kollegen von zu Hause gedenken können. Sie können beispielsweise eine Kerze anzünden, Blumen pflanzen oder die Erinnerungen in einem Fotoalbum festhalten.
- Sie können auch eine Gedenkfeier, eine Feier des Lebens oder andere Art von Feier zum Gedenken des verstorbenen Kollegen für einen Zeitpunkt nach Aufhebung der strengen COVID-19-Einschränkungen planen. Sie können zum Beispiel verschiedene Stätten für die Feier in Betracht ziehen, eine Liste der Namen für die Einladung anlegen und eine Ansprache verfassen. Bereiten Sie sich für den Zeitpunkt vor, an dem Sie diese Pläne umsetzen können.

Diese Vorschläge sind kein Ersatz für das gemeinsame Trauern. Doch in diesen schwierigen Zeiten ist es jede Mühe wert, um trauernde Menschen aufmuntern und ihr Leid teilen zu können.

Im Rahmen Ihres Employee Assistance Programme (EAP) bieten wir Ihnen vertrauliche Unterstützung, die Ihnen bei Stress, der Bewältigung von Angststörungen und beim Umgang mit traumatischen Erlebnissen hilft.

Ihre landesspezifische Rufnummer finden Sie auf livewell.optum.com, nachdem Sie sich dort mit dem Zugangscode Ihres Unternehmens angemeldet haben.



Quellen:

American Psychological Association, <https://www.apa.org/topics/grief> (Accessed 4/2/2020) Last Reviewed January, 2020

American Psychiatric Association, <https://www.psychiatry.org/patients-families/coping-after-disaster-trauma> (Accessed 4/2/2020) Last Reviewed November, 2019

National Funeral Directors Association, <https://www.nfda.org/news/in-the-news/nfda-news/id/4972> (Accessed 4/3/2020) Last Reviewed April, 2020

Das Programm ist nicht für die Versorgung in Notfällen gedacht. In den USA rufen Sie in dringenden Fällen die Notrufnummer 911 an. Außerhalb der USA wenden Sie sich bitte an den örtlichen Notruf oder die nächstgelegene Notaufnahme. Das Programm ist kein Ersatz für die Beratung durch einen Arzt oder medizinische Fachkräfte. Wegen möglicher Interessenkonflikte wird in Fragen, die zu rechtllichem Vorgehen gegen Optum, seine Tochtergesellschaften oder gegen Unternehmen führen können, die Anrufern diese Angebote zur Verfügung stellen (z. B. Arbeitgeber oder Krankenversicherer), keine Rechtsberatung angeboten. Das Programm oder bestimmte Bestandteile des Programms, insbesondere Leistungen für Familienmitglieder unter 16 Jahren, sind eventuell nicht an allen Orten verfügbar. Änderungen bleiben vorbehalten. Die Erfahrung und/oder das Bildungsniveau der Employee Assistance Program (Beratungsprogramm für Mitarbeiter) Ressourcen können je nach den Vertragsbedingungen oder landesspezifischen behördliche Anforderungen unterschiedlich sein.

© 2020 Optum, Inc. Alle Rechte vorbehalten. Optum® ist eine eingetragene Marke von Optum, Inc. in den USA und in anderen Rechtsgebieten. Alle anderen Produktnamen sind Marken oder eingetragene Marken der jeweiligen Eigentümer. Optum fördert die Chancengleichheit. WF998385 202616-052020