

Trauma am Arbeitsplatz

Kollegiale Hilfe in existenziellen Krisen von Mitarbeitern



Psychisch belastende Extremsituationen professionell meistern



8 Gründe, warum Sie dabei sein sollten

1. Die 5 wichtigsten Stabilisatoren in der Akutphase
2. Den Krisenkommunikations-Triathlon heil überstehen
3. Sicher Auftreten in emotional schwierigen Situationen
4. In 7 Schritten zur wertschätzenden Kondolenz
5. Gefährdungsbeurteilung nach Trauerfällen
6. Verbesserung der Gesprächsführung im BEM
7. AU-Tage senken - Produktion aufrecht erhalten
8. Arbeitgebermarke durch Professionalität schützen



Ihr Trainer **Ulrich Welzel**,
UnternehmerBe-
rater, ausgebildet in psychosozialer
Notfallbetreuung (Krisenintervention),
Hospizbegleiter, Betrieblicher Pflegelotse,
Berater Patientenverfügung und Vorsorge-

vollmacht, Trainer und Kommunikationsspezialist. Er ist
Autor von Fachpublikationen im Bereich Personalwesen
und Arbeitssicherheit.

Mit mehr als 25.000 Seminarbesuchern in 13 Jahren, im
deutschsprachigen Raum, gelten sein Team und er als

erste Adresse für Vorstände, Geschäftsführer, Personaler,
Betriebsräte, Sicherheitsfachkräfte und Betriebsme-
diziner, wenn es um Lösungen rund um das Thema
„Trauma am Arbeitsplatz“ geht.

Sein Team und er unterstützen Unternehmen von der
Akutsituation bis zur Konzeption und dem Aufbau von
sofort umsetzbaren, praxisbewährten Lösungen des Be-
trieblichen Notfallmanagements

Lebensmotto: „**Wir müssen das, was wir denken, auch
sagen. Wir müssen das, was wir sagen, auch tun.**

Und wir müssen das, was wir tun, dann auch sein.“

Alfred Herrhausen (1930-1989) ehem. Vorstandssprecher Deutsche Bank

Trauma am Arbeitsplatz

Wertschätzende Kommunikation bei existenziellen Krisen von Mitarbeitern

Verlust und Trauer sind Teil unseres Lebens. Trauer am Arbeitsplatz gilt jedoch oftmals als Störfall und ist ein stark unterschätztes Problem in unserer Arbeitswelt.

Die schwere Krankheit, der plötzlich Unfalltod, ein Kindstod im Mitarbeiterumfeld oder Krankheit und Tod bei Angehörigen haben Auswirkungen auf die Arbeit jeden Einzelnen und sein Umfeld.

Egal ob Dienstleister, Handel oder produzierendes Gewerbe: Vom Mitarbeiter wird Leistungsfähigkeit, Kontrolle und Stärke gefordert. Trauer gilt in Zeiten der Leistung, Effizienz und Qualität als Störfaktor. Durch hohen Erfolgsdruck wird dem betroffenen Mitarbeiter nur selten Zeit gegeben zu trauern. Von Führungskräften erwarten Mitarbeiter in existenziellen Krisen Hilfe und angemessene Unterstützung. Die Anforderungen an Führungskräfte sind sehr hoch.

- ◇ **Fehlen Ihnen auch manchmal die Worte, wenn Sie vom Tod eines Kollegen hören?**
- ◇ **Kennen Sie die Unsicherheit, wenn Ihnen ein trauernder Angehöriger gegenüber sitzt?**
- ◇ **Haben Sie sich schon mal gewünscht auf solche Situationen besser vorbereitet zu sein?**

Trainingsziel

- ◇ Sensibilisierung für den Fall der Fälle
- ◇ Sicherheit in der Akutsituation erlangen
- ◇ Einblick in die Psyche Sterbenskranker und Trauernder
- ◇ Sicher Kommunizieren mit sterbenskranken und trauernden Mitarbeiter und deren Angehörigen
- ◇ Betreuung des kollegialen Umfeldes
- ◇ Verständnis für die Auswirkungen von Verlust und Trauer am Arbeitsplatz entwickeln
- ◇ Erlangen Sie Handlungskompetenzen
- ◇ Entwicklung von Hilfsangeboten, praktischer Tipps und Fähigkeiten, für ein unterstützendes Arbeitsumfeld
- ◇ Aufbau einer wertschätzenden geschäftlichen Kondolenz
- ◇ Produktionssicherheit gewährleisten
- ◇ Der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gerecht werden
- ◇ Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall - Arbeitssicherheit im Unternehmen erhöhen
- ◇ Senkung von Krankenständen im Unternehmen
- ◇ Kommunikation in BEM-Gesprächen verbessern
- ◇ Stärkung der eigenen Persönlichkeit und Eigenschutz
- ◇ Sicherheit durch Netzwerkaufbau in der Region

Trauer am Arbeitsplatz kann Konflikte im Team auslösen, kann Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit, auf das Arbeitsklima und auf die Produktionssicherheit haben. In den meisten Fällen liegt es an der Kommunikation der Führungskräfte und der mangelnden Vorbereitung auf eine etwaige Situation. Kommt es in dieser Folge beim Mitarbeiter zu psychischen Einschränkungen und führt zur Arbeitsunfähigkeit, sind die Klagen groß.

Psychische Störungen von Mitarbeitern kosten Unternehmen und die Volkswirtschaft laut einer Ernst & Young-Studie 75 Mrd. € an Bruttowertschöpfung. Weitere Studien von Krankenkassen kommen zu ähnlichen Zahlen.

Daher muss es Ziel jeder Führungskräfte sein, dem trauernden Mitarbeiter wertschätzend zu begegnen und gleichzeitig die Leistung und Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Dazu braucht es Verständnis, eine passende verbale und nonverbale Kommunikation sowie individuelle Hilfsangebote.

Da jeder Trauerprozess sehr individuell ist, kann es unterschiedlich lange dauern, bis der Mitarbeiter wieder voll einsatzfähig ist. Jetzt sind Führungskräfte gefordert, die individuell richtigen Lösungen parat zu halten und eine angemessene Gefährdungsbeurteilung abzugeben.

- ◇ Stärkung der Arbeitgebermarke
- ◇ Mitarbeiterbindung durch Empathie und Wertschätzung festigen

Zielgruppe

- ◇ Unternehmer, Führungskräfte, Betriebsräte, Personaler, Arbeitsmediziner, Teamleiter, Sicherheitsfachkräfte, BGM- und BEM-Verantwortliche.

Methode

- ◇ Transferorientierter Aufbau, Einzelarbeit, Gruppenarbeit, praktische Arbeit an realen Fällen, Diskussion, Reflexion, praxisnahe Tipps und Techniken

Trainingsaufbau

- ◇ 2-Tagestraining
- ◇ Modularer Aufbau
- ◇ garantiert hoher Praxisbezug
- ◇ sofortige Umsetzung des Erlernten

Teilnehmeranzahl

- ◇ Damit Sie von dem Training profitieren, trainieren wir mit mindestens 10 und maximal 12 Teilnehmern.

Trauma am Arbeitsplatz

Trainingsinhalte

Akutphase

- ◇ Die 5 wichtigsten Stabilisatoren in der Akutphase
- ◇ Reaktionen auf Todesfälle im Arbeitsumfeld

Kommunikation

- ◇ Interne + externe Krisenkommunikation
- ◇ Den Kommunikations-Triathlon heil überstehen
- ◇ Wer kommuniziert wann und was?
- ◇ Professioneller Umgang mit der Presse
- ◇ Social Media und Internet
- ◇ Herausforderung persönliche und schriftliche Kondolenz
- ◇ In 7 Schritten zur wertschätzenden Kondolenz
- ◇ Stilvolle individuelle Traueranzeigen

Psychosoziales Umfeld

- ◇ Welche Bedürfnisse haben engste Kollegen und die Familie des Betroffenen?
- ◇ Besuch bei Angehörigen

Was ist Trauer

- ◇ Erleben eigener Verluste - Eigene Trauer zulassen
- ◇ Wie Trauer Mitarbeiter belastet
- ◇ Trauer und organisatorische Fragen

Rituale

- ◇ Sinnvolle Rituale
- ◇ Sinnhaftigkeit von Ritualen

Trauerrede

- ◇ Aufbau, Entwicklung und Halten einer Trauerrede

Erwartungen

- ◇ Was wird vom Vorgesetzten erwartet?
- ◇ Was erwartet der Vorgesetzte von den Mitarbeitern?

Rechtliches

- ◇ Welche bewährten Richtlinien gibt es bereits heute?
- ◇ Welche internen und externen Hilfen bieten sich an?
- ◇ Was wird wie lange bezahlt?
- ◇ Zusätzliche Zeiten

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- ◇ Gefährdungseinschätzung und Beurteilung
- ◇ Arbeits- und Produktionsausfällen vorbeugen.
- ◇ Aufgaben der Führungskraft im Trauerfall

Betriebliches Eingliederungsmanagement

- ◇ Vorbereitung und Aufbau des ersten Beratungsgesprächs nach dem Trauerfall
- ◇ Gesprächsführung im Trauerfall
- ◇ Wie schaffe ich eine Atmosphäre von Vertrauen, Respekt, Sicherheit und Miteinander?
- ◇ Abgrenzung und Empathie!?
- ◇ Gefahren verbaler und nonverbaler Kommunikation

Hilfen

- ◇ Interne und externe Hilfen
- ◇ Arbeitsplatzmodelle
- ◇ Finanzielle + juristische Hilfe
- ◇ Begleitung

Prävention

- ◇ Eingliederung des Baustein „Betriebliches Notfallmanagement“ in das BGM und BEM

Auszug aus unseren Referenzen

"Die spontanen und durchweg positiven Rückmeldungen aus unserem Teilnehmerkreis bestätigen, dass es Ihnen nicht nur gelungen ist, unsere Erwartungen zu erfüllen. Vielmehr konnten Sie innerhalb kürzester Zeit ein zweifellos emotional besetztes Thema mit sehr vielen Facetten beleuchten und mit wertvollen Praxisbeispielen versehen."

Michael Siefert, Personalchef Kreissparkasse Böblingen

„Herr Welzel hat - was ich so bisher noch nicht erlebt habe - bereits im Vorfeld des Seminars mit jedem Teilnehmer Kontakt aufgenommen und nach Erwartungen und Wünschen der Einzelnen bezogen auf das Seminar gefragt. Er hat dazu animiert, durch Hinweise und Mitbringen eigener Unterlagen, sich an dem Seminar bereits im Vorfeld aktiv zu beteiligen.

Dadurch war er in der Lage, sich trotz des sehr knapp bemessenen Zeitraums von effektiv zwei Tagen sowohl inhaltlich als

auch persönlich auf die Teilnehmer einzustellen und entsprechend das Seminar zu optimieren. Durch seine fachliche Kompetenz, Einfühlungsvermögen, Offenheit und Freundlichkeit hat er den Teilnehmern die Scheu voreinander und die Scheu vor dem Thema nehmen können. Da ich Herrn Welzel eine hervorragende Vorbereitung und Durchführung des Seminars bescheinigen kann, empfehle ich ihn gerne weiter.“

Gregor van Beesel, Betriebsratsvorsitzender (DBE) Peine

„In besonders eindrucksvoller Weise mit viel Einfühlungsvermögen und Fachkompetenz hat er den Teilnehmern die Thematik näher gebracht.

Den wichtigsten Teil stellte das Trauergespräch mit aktivem Zuhören dar. Hier konnte Hr. Welzel mit psychologischer Kompetenz beindrucken. Nicht nur Betriebsräten, auch allen Führungskräften, empfehle ich das Seminar von Herrn Welzel.“

Josef Rummel, Betriebsratsvorsitzender, Kelheim Fibres GmbH