

## Mut zur Trauer – anwendungsfeldbezogene Möglichkeiten ...

### ... der Begleitung

Der Anschlag in Nizza, der Putschversuch in der Türkei und die Flüchtlingsströme aus dem Mittleren Osten, ja sogar das Halbfinal-Aus der deutschen Nationalelf ... Neben vielen anderen Gefühlen kommt so auch die Trauer recht unterschiedlich in jedes Leben. Dies geschieht unabhängig von Wohlstand, Geschlecht, Alter oder Bildung und unabhängig von Religion und Kultur. Trauer ist eine Erfahrung, die niemandem erspart bleibt. Menschen suchen offen oder im Verborgenen nach Lösungen, die Trauer erträglicher zu gestalten und mit der Trauer zu leben.

Die meisten Menschen bringen Trauer unwillkürlich mit Tod und Sterben in Verbindung. Das ist vermutlich auch der Grund für die starke Tabuisierung dieses Gefühls. Trauer entsteht aber auch durch den Verlust von Heimat oder bei der Trennung vom Lebenspartner. Viele Menschen geraten in Trauerkrisen, wenn sie erfahren, dass sie eine schwere chronische Krankheit entwickeln und den drohenden Verlust ihrer bislang für selbstverständlich gehaltenen Gesundheit bewältigen müssen. Andere sind sehr betroffen, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. Gründe für Trauer gibt es viele. Es ist ein weites Spektrum mit vielen Facetten.

### Christine Behrens



Trauer als angeborenes Gefühl<sup>1</sup> entsteht, wenn wir jemanden oder etwas Bedeutsames verlieren. Sie begleitet den Prozess des Ab-

1 Vgl. Birbaumer (1999), S. 657: „Trauer ist ein angeborenes primäres Gefühl, das nach Trennung oder Verlust von Bindungen auftritt. Die Äußerungsweisen von Trauer sind in allen Kulturen ähnlich, auch bei höheren Säugern beobachtbar und mit dem humanen Ausdrucksverhalten und menschlichen physiologischen Begleitreaktionen vergleichbar. Evolutionsgeschichtlich könnte man Trauer als psychobiologische Reaktion zur Aufrechterhaltung von Gruppenbindung bei Trennung von einem oder mehreren Gruppenmitgliedern auffassen.“



schiednehmens. Wer trauert, hat geliebt. Trauer offen anzusprechen und zu leben erfordert Mut. Andere Menschen in ihrer Trauer zu begleiten oft noch mehr. Mit diesem Artikel will ich Mut zur Trauer und Trauerbegleitung machen und beziehe mich auf folgende Anwendungsfelder: Beratung, Organisation und Pädagogik/Erwachsenenbildung. Ich stütze mich dabei auf meine Erfahrung in der Begleitung von Trauernden in unterschiedlichen Kontexten.

## WERKSTATT

*Wer trauert, hat geliebt.*

In der Beratung wollen die Betroffenen über ihre Trauer sprechen. Die Berater/innen fördern deren Stärken und Ressourcen, sodass sie mehr Bewusstheit, Handlungsmöglichkeiten und Fertigkeiten im Alltag entwickeln können. Zu Beginn sollte ihr Anliegen in einer sorgfältigen Vertragsarbeit gut geklärt werden.

### **1. Anwendungsfeld**

#### **Beratung:**

#### **Die Begleitung von Trauernden**

Aber: Nicht immer liegt im jüngst erfahrenen erstgenannten Anlass für ihre Trauer auch der tiefere Grund für das Gefühl. Diese eigentliche Ursache ist zu Beginn oft nicht greifbar. Deshalb ist es wichtig, das Ereignis, das die Trauer ausgelöst hat, ernst zu nehmen. Dadurch gewinnt es für den Betroffenen Konturen. Bisweilen müssen die anderen mit der Trauer verknüpften Gefühle erst noch bewusst werden. Danach unterstützt der/die Berater/in die Orientierung und das Wahrnehmungskontinuum des Klienten im aufschäumenden emotionalen Beratungsprozess. Häufig mischen sich dann frühere Erlebnisse und Verlusterfahrungen in die aktuelle Trauer, wodurch sich die Intensität der Trauer ändern kann. Zum Ende eines Beratungsprozesses wird die Trauer oft als nützliche und damit hilfreiche Emotion gesehen, die zu (er-)leben ist.

*Zum Ende eines Beratungsprozesses wird die Trauer oft als nützliche und damit hilfreiche Emotion gesehen, die zu (er-)leben ist.*

J. Canacakis (1990, S. 71) empfiehlt folgende Fragen in der Begleitung trauernder Menschen zu stellen: Will die Klientin (jetzt schon) trauern? Oder ist sie noch nicht dazu bereit? (TA: Passivität) Kann der Klient nicht trauern? Oder darf er nicht trauern? (TA: Symbiose mit dem Verstorbenen)

Im gesamten Verlauf der ersten Sitzung(en) ist es wichtig, auf den genauen Bezug und den Zusammenhang von Trauergefühlen zu achten: Wem gilt die Trauer? Wer oder was fehlt? Wen oder was muss jemand aufgeben? Dazu ein Beispiel: Eine Klientin kommt in die Beratung, weil sie mit dem Tod der Mutter nicht „klarkommt“.

Es stellt sich im Gespräch heraus, dass einer Fehlgeburt vor langer Zeit die „eigentliche Trauer“ gilt bzw. dass (ungelebte) „Trauer“ sich wie ein roter Faden durch ihr Leben zieht.

Wer genau ist derjenige, der traurig ist? Ist es wirklich der anwesende Erwachsene, der seinen akuten Verlust beklagt? Oder ist es ein Teil von ihm aus vergangenen Zeiten? Hört sich das Weinen wie das Schluchzen eines Kleinkindes an? Weist das möglicherweise auf frühere Trauer hin? (Auf das Kind, das seinen Wohnort verlassen musste und sich nie wieder heimisch fühlte?) Diese ersten Fragen erleichtern die Trauerbegleitung enorm. Beraterin und Klient begeben sich auf den richtigen Pfad und lassen wenig Platz für lästige Spiele. Nach der grundsätzlichen Klärung dieser Fragen in einer anfänglichen Sitzung kann die Beraterin entscheiden, ob sie an dieser Stelle weiter berät oder den Klienten an eine Psychotherapeutin verweist.

### **Exkurs: Der Trauerprozess**

Die Trauerforscherin Elisabeth Kübler-Ross (1969) und die Jungianerin Verena Kast (1982) waren die Ersten, die detaillierte Beobachtungen über die wechselnden emotionalen, kognitiven und verhaltensmäßigen Zustände bei trauernden Menschen machten. Damit haben sie sich für die unterschiedlichen Zustände in der Trauerarbeit sensibilisiert.

- Phase des Nicht-Wahrhaben-Wollens
- Phase der aufbrechenden Emotionen
- Phase des Suchens und Sich-Trennens
- Phase des neuen Selbst- und Weltbezugs

Diese Phasen können einander mehrfach abwechseln, in unterschiedlicher Reihenfolge, oder unvollständig durchlaufen werden. Die Trauerphasen sind rein deskriptive Modelle. „Sie machen keine Aussagen darüber, wie Trauer „normalerweise“ abläuft, und schon gar keine Aussagen darüber, welche Phase wann bei einem Menschen erreicht werden muss“ (Kieserizky 2009, S. 405). Sie sind aber hilfreich, um emotionale, kognitive und verhältnismäßige Veränderungen bei trauernden Menschen besser zu verstehen, einzuordnen und um Hilfsangebote zu erarbeiten. Manchmal nützt es auch, die Trauernden auf diese Phasenmodelle hinzuweisen. Aktiver geht der Trauerforscher William Worden (1991) eine Begleitung an, indem er darauf hinweist, dass der Trauerprozess



nicht nur passiv durchlitten wird, sondern dass Trauernde Handlungsmöglichkeiten zur Bewältigung entwickeln sollten:

- Aufgabe 1 (Phase des Nicht-wahrhaben-Wollens): Lernen, den Verlust als Realität zu akzeptieren.
- Aufgabe 2 (Phase der aufbrechenden Emotionen): Den Trauerschmerz erfahren.
- Aufgabe 3 (Phase des Suchens und Sich-Trennens): Sich anpassen an eine Umwelt, in der der Betrauerte (=Verstorbene)/das zu Betrauernde fehlt.
- Aufgabe 4 (Phase des neuen Selbst- und Weltbezugs): Sich für andere Menschen/Lebenssituationen zu öffnen.

Schriftliche Informationen und Literatur über das Phänomen der Trauer und die Möglichkeiten der Trauerbegleitung können Trauernden helfen, sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu orientieren und sich Wissen anzueignen. Das gilt auch für Menschen, deren Trauer sich nicht auf den Tod bezieht. Sie sind oft erleichtert, wenn sie erfahren, dass ihr Gefühlschaos eine normale Entwicklung des Abschiednehmens ist (Enttrübung).

In Selbsthilfe- oder Trauergruppen haben Trauernde die Möglichkeit, sich mit anderen Betroffenen auszutauschen. Sie erhalten dort Raum, ihr Erleben, ihre Schwierigkeiten und Belastungen auszudrücken. Unterschiedliche Institutionen bieten solche Trauergruppen an. Die meisten von ihnen finden unter professioneller Anleitung statt mit einem festen Programmablauf, andere in Selbstorganisation.

Für Angehörige von Verstorbenen – oft organisiert durch die lokalen ambulanten Hospizgruppen – gibt es die oben beschriebene geschlossene Gruppe, darüber hinaus aber auch niederschwellige offene Angebote, sogenannte Trauer-Cafés. Hier können sich Trauernde – ohne vorherige Anmeldung – austauschen und Kontakte knüpfen. Einige Hospize und Palliativstationen bieten zudem regelmäßige offene Treffen oder Gedenktage für Hinterbliebene ihrer verstorbenen Patienten und Bewohner an.

Durch eine frühzeitige Begleitung von trauernden Menschen gelingt es nicht selten, Trauer im normalen Rahmen zu halten. Diejenigen, die stärker „gefährdet“ sind, wie Angehörige nach einem

### Weitere begleitende Hilfen für Trauernde

*Schriftliche Informationen und Literatur*

*Selbsthilfe- oder Trauergruppen*

*Trauer-Cafés*

*Gedenktage*

Kinderverlust oder einem Suizid, brauchen oft ein aktiveres Hilfsangebot. Hier kann auch eine (Einzel-)Therapie nötig werden.

## **2. Anwendungsfeld**

### **Organisation:**

### **Trauer am**

### **Arbeitsplatz**

2015 verstarben in Deutschland 925.000 Menschen, davon fast 150.000 Menschen im berufsfähigen Alter. Geht man von diesen Zahlen aus, haben je nach Größe des Unternehmens die Personalleitung, der Betriebsrat/MAV, die Arbeitsmedizin oder die Abteilungen des betrieblichen Eingliederungsmanagements auch mit der Bewältigung von u. U. erschwerter Trauer zu tun.

*die Grenzen zwischen den Zielen der Organisation und dem Bedürfnis des Einzelnen zu kennen und auszubalancieren*

Wenn ein Kollege stirbt, ist es wohl das Traurigste, was einem am Arbeitsplatz passieren kann. Neben unerwarteten Emotionen muss auch noch der Betrieb am Laufen gehalten werden. Im organisatorischen Kontext heißt das, die Grenzen zwischen den Zielen der Organisation und dem Bedürfnis des Einzelnen zu kennen und auszubalancieren. Wie lassen sich durch „Trauer am Arbeitsplatz“ die Effektivität, Zukunftsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit einer Organisation stärken, ohne dass die Trauer eines Mitarbeiters, einer Mitarbeiterin abgewertet wird?

Der Tod eines Kollegen macht betroffen. Gerade wenn er unerwartet war: „Gestern war er noch so fröhlich – und heute soll er tot sein?“ – So oder ähnlich wird darüber gesprochen, meist nicht ausführlicher. Die Angst, dass einem selbst so etwas passiert, schwingt mit, wird spürbar, aber keiner spricht sie aus. Die Begleitung der Mitarbeitenden in dieser schweren Zeit ist aus betriebswirtschaftlichen Gründen durchaus ein ökonomischer Faktor, denn belastete oder kranke Mitarbeiter/innen verursachen Kosten, die bei rechtzeitiger Behandlung nicht entstanden wären.

### **Der Umgang mit der Trauer hat Einfluss auf das Betriebsklima**

*Die Achtsamkeit ermuntert, über Trauer zu sprechen.*

Für Teams ist das Verhalten von Führungskräften enorm wichtig. Ein offener und wertschätzender Umgang bei einem Todesfall ist von großer Bedeutung für das Betriebsklima. Zum einen, weil das Team diesen Respekt gegenüber dem Verstorbenen spürt, zum anderen, weil das Team und damit jeder einzelne Mitarbeiter sich ernst genommen fühlt. Die Achtsamkeit, also das individuelle „Gesehen-Werden“ (Strokes), ermuntert, über Trauer zu sprechen. Die Mitarbeiter erlauben sich, ihre Trauer zu fühlen und auszusprechen. Gerade bei Trauerfällen sind Mitarbeiter besonders sensibel: *Wie Leitungen auf Trauer reagieren, bleibt lange in Erinnerung.*



Nach dem Tod einer Mitarbeiterin ruft der Geschäftsführer die Belegschaft zusammen. Er drückt seine Fassungslosigkeit und sein Mitgefühl sowohl für die Familien der Hinterbliebenen als auch für die engsten Arbeitskollegen aus. Er sei jederzeit zum Gespräch bereit, für alle Mitarbeiter. Ebenfalls sorgt er dafür, dass die Mitarbeiter Trauerbegleitung in Anspruch nehmen dürfen. Er gibt die Erlaubnis zu trauern, weist aber auch darauf hin, dass die Arbeit weiterhin gut ausgeführt werden muss. In diesem Fall zeigt die Führungskraft ein autonomes und kein skriptgebundenes Verhalten.

*Beispiel*

Margret Strobe und Henk Schut entwickelten 1999 das Duale Prozess-Modell (DPM), das alle Aspekte der Trauer integriert. Neu an diesem Modell ist, dass es sowohl die Konfrontation mit der Trauer als auch das Unterdrücken und Verdrängen der Trauer als wichtig erachtet. Modifiziert man dieses Modell für die Arbeitssituation, so könnte es folgendermaßen aussehen:

**Das Duale Prozess-Modell, angewandt auf die Arbeitswelt**

|                       | <b>Einfache Trauerreaktion</b>   | <b>Komplizierte Trauerreaktion</b>  |
|-----------------------|--|---|
| <b>Verlauf</b>        | Allmähliche Anpassung an die neue Realität, vergleichsweise abnehmende Intensität der gefühlten Trauer, Anpassung an neue Realität ohne den Verstorbenen gelingt | Starke impulsive emotionale Reaktionen (Wut, Schuldgefühle, Angst), verzögerte Trauerreaktion, keine kontinuierliche Abnahme der Intensität, Trauer wird nicht als Traurigkeit erlebt, Anpassung an neue Realität gelingt nicht |
| <b>Symptomatik</b>    | Rückzug, häufiges Weinen, Ausdruck stark von kulturellen Normen geprägt  | Selbstschädigendes Verhalten, Panikattacken, depressive Reaktion, exzessive Reizbarkeit, Gefühle innerer Leere und Sinnlosigkeit  |
| <b>Gesundheit</b>     | Langfristig keine gesundheitlichen Folgen  | Schlaf- und Essstörungen, erhöhte Anfälligkeit für Infektionen, Substanzmissbrauch  |
| <b>Soziale Folgen</b> | Kurzfristiger Rückzug aus dem gewohnten sozialen Umfeld, langfristig keine negativen Folgen  | Vernachlässigung des sozialen Netzes, Einbußen im beruflichen Funktionieren, Vereinsamung   |

Abbildung 1. Problematische Reaktionen im Trauerprozess (nach Znoj 2004)

Trauer ist eine Stresssituation. D. h., Menschen verlieren durch den Verlust Ressourcen (bezogen auf die Arbeitssituation: „Sie konnte mich immer so gut aufheitern und motivieren“, „Sie konnte mir alles gut erklären“), die sie zur Arbeitsbewältigung brauchen. Diese Defizite, die durch den Todesfall auftreten, bedeuten eine Belastung. Das DPM teilt die Faktoren, die Stress auslösen (Stressoren), in zwei Bereiche: Stressoren, die mit dem Verlust zusammenhängen, und Stressoren, die mit der Wiederherstellung des eigenen Lebens, in diesem Fall des Arbeitslebens, zusammenhängen. Entsprechend diesen beiden Stressoren verläuft auch die Bewältigung der Trauer. Zum einen findet sie verlustorientiert statt, also in der direkten Auseinandersetzung mit dem Verlust des Kollegen oder der Kollegin. Zum anderen findet die Bewältigung wiederherstellungs- oder arbeitsorientiert statt, also in der direkten Auseinandersetzung: „Wer wird jetzt den Arbeitsplatz besetzen?“, „Wem kann ich hier genauso vertrauen?“ etc.

*verlustorientiert*

*wiederherstellungs- oder  
arbeitsorientiert*

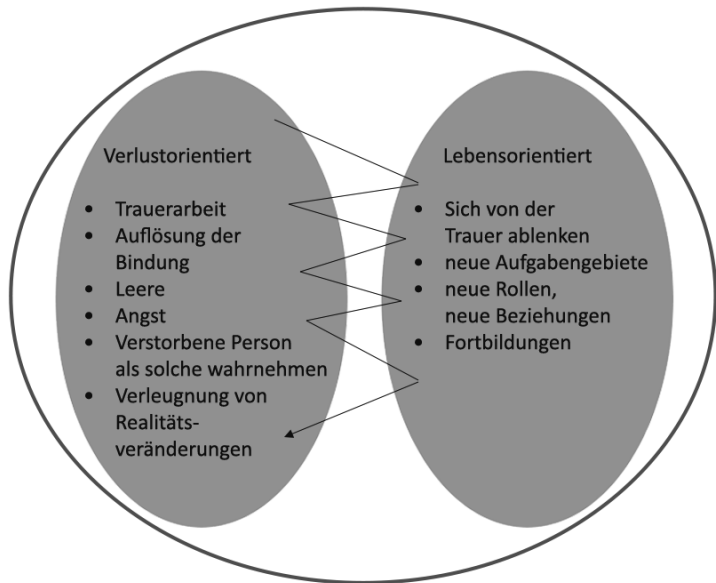


Abbildung 2. Duales Prozessmodell, angelehnt an Strobe & Schut (2001), in Znoj 2004, modifiziert von Behrens 2015

Beides zugleich kann nicht geleistet werden, eines von beiden muss immer zurückgestellt bzw. vermieden werden. Die Betroffenen wechseln von einem Zustand in den anderen; sie entscheiden, was



für sie gerade gut und notwendig ist, um ihr Arbeitspensum und ihre Trauer bewältigen zu können.

WERKSTATT

Führungskräfte sind oft ebenso überfordert von der Situation oder trauern selbst. Auch wenn die richtigen Worte gerade fehlen, ist es gut, wenn Vorgesetzte den Tod eines Mitarbeiters oder Kollegen persönlich mitteilen. Dadurch wird ein würdiger Rahmen gewahrt und ein erster Austausch im Moment des Schocks ermöglicht. Je authentischer die Führungskraft dabei ist, umso besser. Gerade wenn die Worte fehlen oder die Tränen laufen, spüren die Mitarbeiter, dass auch sie trauern dürfen (Erlaubnisarbeit). Auch Kolleginnen oder Kollegen, die um Angehörige trauern, sind eine Herausforderung für Teams: So berichtet die Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sandberg, die mit 45 Jahren Witwe geworden ist: „Vielen meiner Kollegen stand die Angst ins Gesicht geschrieben, wenn ich mich ihnen genähert habe“ (FAZ 2016).

**Trauer und Beruf:  
Hilfreiche Strukturen  
schaffen**

„Betroffene mögen oft nicht auf ihre Situation angesprochen werden und wollen „dennoch“ eine Schonzeit haben. Oder sie möchten nicht, dass man ihnen kondoliert, wollen aber trotzdem am Arbeitsplatz emotional sein und über die Situation reden“ (Behrens 2015).

Die Einführung eines betrieblichen Trauermanagements kann zu einem vernünftigen und menschlichen Umgang mit der Trauer führen. Führungskräfte können einen oder mehrere Kollegen damit beauftragen, sich Standards zu überlegen, wie ihre Organisation mit dem Verlust eines Mitarbeiters umgehen soll. Möglich könnten folgende Ideen sein:

*Die Einführung eines betrieblichen Trauermanagements kann zu einem vernünftigen und menschlichen Umgang mit der Trauer führen.*

1. Schaffung einer Arbeitsatmosphäre: Betonung von Werten wie Unterstützung und Menschlichkeit
2. Rituale entwickeln und leben: z. B. der Familie des Kollegen einen Kranz bzw. eine Beileidskarte schicken
3. Beratung anbieten: dem Kollegen – zum Beispiel innerhalb der betrieblichen Gesundheitsfürsorge – einen professionellen Trauerbegleiter zur Seite stellen, der Gespräche führt und für Stabilisierung sorgt
4. Arbeitsrechtliche Standards festlegen und veröffentlichen: Wie viele freie Tage können der Mitarbeiterin gewährt werden? Wie



kann sichergestellt werden, dass sie an der Trauerfeier teilnehmen kann? Gibt es Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen? Informationen zum Sonderurlaub im Todesfall!

5. Schulungen: für Führungspersonen zum Thema Trauer
6. Bereitstellung einer Informationssammlung zum Thema Trauer: Wie äußert sich Trauer? Welche konkreten Hilfen gibt es in der Region?

Wer als Führungskraft nicht auf den Tod eines Kollegen reagiert, verspielt das Vertrauen seiner Mitarbeiter und auch das Ansehen im gesellschaftlichen Umfeld. Das kann sich heute kein Unternehmen mehr leisten.

**3. Anwendungsfeld**  
**Pädagogik/**  
**Erwachsenenbildung:**  
**Trauer und Bildung**

Gestaltung von Lernprozessen und die Entfaltung von persönlichem Wachstum für Lernende und Lehrende, das sind nur zwei der Kernkompetenzen im Anwendungsfeld Pädagogik/Erwachsenenbildung. Trauernde Menschen im Unterricht bzw. im Training zu begleiten mutet erst einmal als Herausforderung an. Wie viel Schutz brauchen sie und wie viel Schutz braucht die Gruppe?

Ein trauernder Mensch stellt hohe Anforderungen daran, wie sein Trauern zu sein hat. Aus seinem „Elternteil“ heraus meint er zu wissen oder schreibt sich selbst vor, was in der Trauer angebracht ist. Das Schickliche oder Angemessene hat aber mit der Gewalt der auftretenden Gefühle nichts zu tun. Alle „Du-Solltest“ oder „Du-Musstest“, die der trauernde Mensch fordernd an sich richtet, belasten ihn zusätzlich und versperren sogar mögliche Wege, den Verlust zu bewältigen. Anstelle der verinnerlichten destruktiven Bannbotschaften wie „Sei nicht“ oder „Fühle nicht“ oder statt der Antreiber „Sei perfekt in deiner Trauer“, „Beil dich in deiner Trauer“, „Sei stark in deiner Trauer“, „Streng dich an in deiner Trauer“ oder „Mach’s recht in deiner Trauer“ heißen die Erlaubnisse: „Du darfst dir Zeit lassen“, „Du darfst deine Trauer auf deine Art gestalten und abschließen“.

***Beispiel***

Die Mitarbeiterin, die vor Kurzem ihre Schwester bei einem Unfall verloren hat, kommt zur Inhouse-Schulung. „Ich halte es zu Hause nicht mehr aus.“ Nachdem sie den anderen Teilnehmenden und mir von ihrem Trauerfall erzählt hat, einigen wir uns darauf,



---

dass sie bleibt, im Unterricht still weinen darf und auch den Raum verlassen kann, wenn sie die Gemeinschaft nicht mehr aushält.

Trauernde brauchen diese Erlaubnisse, die nicht nur mit Worten formuliert werden, sondern auch mit dem Klang der Stimme, teilnehmenden Augen und zugewandten Bewegungen. Als Mitglied einer Gruppe erleben sie auf diese Weise die gezeigten, geäußerten und gelebten Reaktionen der anderen Teilnehmenden in unzähligen Möglichkeiten, Trauer zu leben und auszudrücken. Trauer darf im Unterricht sein. Trauer darf in der Erwachsenenbildung sein. Sie gehört zum Leben dazu. Auch die anderen Teilnehmenden einer Gruppe können durch das modellhafte Verhalten des Trainers lernen, Trauer nicht in die Pausen zu verbannen oder in Einzelgespräche hinter verschlossenen Türen. Sie erweitern ihren Bezugsrahmen und lernen am Modell des Trainers, mit Trauer umzugehen. Diese erwachsenenbildnerische Aufgabe trägt dazu bei, dass das Thema Trauer in der Gesellschaft enttabuisiert wird.

*Trauer darf im Unterricht sein.*

*Diese erwachsenenbildnerische Aufgabe trägt dazu bei, dass das Thema Trauer in der Gesellschaft enttabuisiert wird.*

---

Das Erleben von Trauer birgt eine Entwicklungsaufgabe für alle beteiligten Personen. Wenn wir die Begleitung von Trauernden durch die Brille unserer Anwendungsfelder betrachten, können wir neue Herausforderungen entdecken. Angesichts der anklingenden Stille bei diesem Thema tut es gut, über die eigenen Gefühle zu reden. Für die Begleitenden gehört Mut dazu, sich einzulassen und Achtsamkeit, Trauer zu artikulieren. So findet Trauer in unserer Gesellschaft ihren Raum. Und so ist auch das Schreiben und Lesen dieses Artikels ein Beitrag zur Enttabuisierung von Trauer in der TA-Community.

## Zusammenfassung

---

Mourning triggers development tasks for all stakeholders involved. The supporting task of mourning clients bears challenges. How can we professionally approach them within our application fields? And which are the challenges for supporters? Uttering own emotions might be helpful in facing the topic which innately is silent. Counsellors need courage in getting involved and mindfulness in the articulation of grief themselves. In this way mourning might recover its place in society. And even writing or reading this article might remove some taboos still present within our community.

## Abstract

## Literatur

- Behrens, C. (2015): *Hilfe für Helfer*. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft.
- Behrens, C. (2015): *Trauer am Arbeitsplatz*, in: *Palliativkompetenz und Hospizkultur entwickeln*, Hamburg: Behrs Verlag, XI 20.
- Birbaumer, N. & Schmidt, R. (1999): *Biologische Psychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Canacakis, J. (1990): *Ich begleite dich durch deine Trauer*. Stuttgart: Kreuz.
- Kast, V. (1982): *Trauern. Phasen und Chancen des psychischen Prozesses*. Stuttgart: Kreuz.
- Kübler-Ross, E. (1969): *Interviews mit Sterbenden*. Stuttgart: Kreuz.
- Smeding, R. & Aulbert, E. (2007): *Trauer- und Trauerbegleitung*. In: Aulbert, E. et al. (Hrsg.) *Lehrbuch der Palliativmedizin*. Stuttgart: Schattauer.
- Tausch-Flammer, D. & Bickel, L. (2002): *Wenn Kinder nach dem Sterben fragen*, Freiburg: Herder.
- Worden, J.W. (2004): *Beratung und Therapie in Trauerfällen*. Bern: Hans Huber.
- <http://www.zeit.de/zeit-wissen/2011/06/Psychologie-Trauer/seite-2>

CHRISTINE BEHRENS,  
PTSTA-E; DIPL.-THEOLOGIN  
WWW.C-BEHRENS.DE;  
INFO@C-BEHRENS.DE