

PR fortgebildet – „psychische Auffälligkeiten bei Auszubildenden“

Regelmäßig muss der Personalrat sich bei seiner täglichen Arbeit und im Plenum mit weniger angenehmen Themen befassen. So wird der Personalrat unter anderem beteiligt, wenn der Arbeitgeber abmahnen oder kündigen möchte.

Dabei rücken junge Kolleginnen und Kollegen, die noch am Anfang ihrer beruflichen Laufbahn stehen, scheinbar immer wieder in den Fokus.

Zu den typischen Problematiken einiger unserer „Youngster“ gehören unter anderem häufige Fehlzeiten (entschuldigt und unentschuldigt) in Berufsschule und Praxiseinsatz, Schlechtleistungen sowie grober Unfug mit Kommunikationsmedien. Unterscheiden sich die jungen Erwachsenen von heute tatsächlich von ihren Vorgängergenerationen?

Am Institut für Aus- und Fortbildung hat die Diplom-Psychologin Christel Sander von der Deutschen Gesellschaft für Personalentwicklung zur Klärung beigetragen. Sie konnte uns beruhigen, auffälliges Verhalten werde heute eher hinterfragt, weil häufig ernstzunehmende psychische Erkrankungen dahinter stecken. Krankheitsbilder wie Depressionen, Angststörungen, Essstörungen, Selbstschädigendes Verhalten, Aufmerksamkeitsdefizitsyndrom, Suchtprobleme, Persönlichkeitsstörungen und die entsprechenden Therapiemöglichkeiten wurden erläutert:

- Jeder dritte Mensch ist mindestens einmal in seinem Leben von einer psychischen Erkrankung betroffen.
- Das frühe Erwachsenenalter (18 bis 29 Jahre beziehungsweise 35 Jahre) ist der Zeitraum des größten Risikos für die Entwicklung psychischer Störungen. Der Anteil dieser Altersgruppe an psychischen Störungen liegt bei 45 Prozent.

Aber diese Erkenntnisse bieten auch die Chance, eher auf Verhaltensauffälligkeiten zu reagieren und die betroffenen Menschen zu unterstützen.

Die praktischen Hinweise geben jedem einen „Handlungsleitfaden“:

- beobachten, Notizen machen, „Bild zusammenfügen“
- konkretes Verhalten benennen und hinterfragen
- Brücken bauen, sich als Vertrauensperson anbieten (aber nur, wenn man das wirklich sein kann und will)
- nicht verurteilen, keine Vorwürfe machen, sondern vor allem sachlich bleiben
- auf professionelle Hilfsangebote verweisen (Sie sind kein Therapeut!)
- Im Hinterkopf behalten: Jedes Verhalten wird so lange aufrechterhalten, wie es mehr Nutzen als Schaden bringt

Wegsehen und die Betroffenen alleinlassen gilt ab sofort nicht mehr.

aus: Duisburg Intern – Aktuelle Informationen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Duisburg, Juli 2014, Ausgabe Nr. 115