



## AKTUELLES

### ■ FitForthem: Tandems und Working Groups in der FORTHEM-Allianz

Das FitForthem-Team hat die Möglichkeit zur Unterstützung bei der Bildung von Austausch-Tandems und Arbeitsgruppen ausgeschrieben. Ziel ist es, Kolleg\*innen der FORTHEM-Universitäten in Tandems oder Gruppen zusammen in den Austausch zu bringen. FitForthem hilft bei der Suche nach geeigneten Austausch-Partner\*innen: [https://www.forthem-alliance.eu/fileadmin/user\\_upload/forthem/FIT\\_FORTHEM/FIT\\_FORTHEM\\_Call\\_Tandems.pdf](https://www.forthem-alliance.eu/fileadmin/user_upload/forthem/FIT_FORTHEM/FIT_FORTHEM_Call_Tandems.pdf)

### ■ fs:leads – a new Lunch Talk series by ADA Talent Development

Mit der Lunch talk-Reihe „fs:leads“ lädt ADA Talent Development erfolgreiche Führungsfrauen aus Wissenschaft und Industrie ein, die berichten, wie sie es in ihre Führungspositionen geschafft haben und was für sie erfolgreiches Leadership ausmacht. Weitere Infos hier: <https://fsleads.uni-mainz.de>

### ■ Leadership-Angebote im PE-Weiterbildungsprogramm 2022

Aktuell sind wir beim Feinschliff für unser PE-Weiterbildungsprogramm 2022, in Kürze veröffentlichen wir die Leadership-Workshopangebote 2022: <https://weiterbildung.uni-mainz.de/prod/personalentwicklung/Course/Login>



## INHALTLICHES

### ■ Die Rückkehr an den Arbeitsplatz mit Suchtproblemen – Gastbeitrag von Beatrice Zerbe, Suchtberatung

Endlich sind die engen Vorgaben des Corona-Ausnahmestandes gelockert, ein Stück mehr Normalität im Alltag ist möglich: Die Rückkehr an den Arbeitsplatz, der persönliche Austausch mit Kollegen, das Meeting, bei dem man sich in die Augen schauen kann.

Nach und nach stellt es sich dann vielleicht heraus, dass ein Team-Mitglied sich verändert hat. Schlechte Laune, häufiges zu spät kommen, Unaufmerksamkeit, Fehler, persönlicher Rückzug. Das alles können Anzeichen für eine psychische Belastungssituation sein oder/und eine Suchtproblematik.

Soziale Isolation, Stress im Homeoffice, Doppelbelastung aufgrund von Homeschooling oder generelle Zukunftsängste haben dazu geführt, dass Arbeitnehmer: innen vermehrt mit Hilfe von Alkohol, Medikamenten oder anderen psychoaktiven Stoffen Entlastung und Entspannung gesucht haben. Aktuelle Studien lassen vermuten, dass der häusliche Konsum von psychotropen Substanzen, leistungssteigernden oder beruhigenden

Mitteln stark zugenommen hat. An erster Stelle steht hier der Alkohol, aber auch Medikamente oder Amphetamine wurden gerne eingesetzt, um mit den Belastungen der Ausnahme-Situation umzugehen.

Was während digitaler Meetings nicht aufgefallen ist, kann mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz eine Herausforderung für das ganze Team werden. Kolleg\*innen und Führungskräfte stehen vor der Frage, „wie gehen wir mit unseren Beobachtungen um?“

Die spontane erste Reaktion ist leider oft die verkehrte. In der Absicht zu helfen, werden Betroffene entschuldigt, Aufgaben werden übernommen oder Fehler vertuscht. Die Stimmung im Team verschlechtert sich, Arbeitsabläufe leiden. Für die betroffene Person selbst ist damit auch nichts erreicht. Im Gegenteil, Betroffene nehmen meist über lange Zeit an, dass sie alles im Griff haben und leugnen ihren Konsum auch vor sich selbst. Solange scheinbar alles läuft, besteht ja auch keine Notwendigkeit etwas zu ändern.

Auffälligkeiten werden daher am besten zeitnah angesprochen, noch bevor sich problematische Verhaltensweisen stabilisieren können. Für die betroffene Person besteht so die Chance, sich mit den Folgen ihres Suchtmittelkonsums auseinanderzusetzen und möglichst frühzeitig Unterstützung zu holen.

Bestenfalls findet ein solches Gespräch zunächst im kollegialen Rahmen statt. Falls in diesem Setting aber keine Veränderung erreicht werden kann, ist es wichtig, das Thema eine Ebene höher zu tragen und die Führungskraft einzubeziehen. Führungskräfte sind in dieser Situation in doppelter Weise gefordert, sie tragen Verantwortung für eine gesunde Arbeitsatmosphäre für das Team als Ganzes genauso wie für einzelne Mitarbeiter\*innen. Dazu gehört auch, Hinweise auf besorgniserregende Beobachtungen aus dem kollegialen Umfeld aufzunehmen und Betroffene aktiv anzusprechen.

Tipps zur Gesprächsführung und Hintergrundinformationen zum Thema gibt der folgende aktuelle Artikel: [https://www.haufe.de/personal/hr-management/sucht-nach-der-zeit-im-homeoffice-tipps-fuer-fuehrungskraefte\\_80\\_550710.html](https://www.haufe.de/personal/hr-management/sucht-nach-der-zeit-im-homeoffice-tipps-fuer-fuehrungskraefte_80_550710.html)

Unterstützung und Beratung finden Sie auch direkt an der JGU: <https://www.blogs.uni-mainz.de/suchtberatung/>

#### ■ **Hörtyp: Team A - der ehrliche Führungspodcast**

Wie lassen sich Methoden und Ideen rund um Führung, Strategie und Management wirklich im Alltag umsetzen? Was funktioniert? Womit sind wir selbst und andere Führungskräfte gescheitert?

Alle zwei Wochen sprechen die beiden Moderatorinnen mit Gästen aus Unternehmen und Universitäten offen über starke Führung und das, was Manager\*innen umtreibt: Konflikte im Team lösen, Mitarbeitergespräche vorbereiten, Innovation anstoßen, Ziele erreichen, das Team bei Veränderungen mitnehmen.

<https://open.spotify.com/show/07wjeilWAtDH1oJk6PwhfJ>

#### ■ **Hörtyp: Podcast Wissenschaftsmanagement: Eine Dialogische Lehrveranstaltung.**

Der Podcast richtet sich an ein Fachpublikum, das in Deutschland aus rund 3 Mio. Menschen besteht – Tendenz steigend. Prof. Dr. Birgitta Wolff und Prof. Dr. Carola Jungwirth sprechen über die Gestaltung und Weiterentwicklung von Wissenschaftseinrichtungen, insbesondere von Hochschulen.

<https://open.spotify.com/show/2SeDQbH9syEZYcz65PyYyn>

#### ■ **Lesetipp: Five reasons for poor leadership**

Schlechte Führung ist nicht überraschend, sagt Prof. Anders Örtengren, Professor am Department of Working Life and Innovation an der University of Agder (demnächst neues Forthem-Mitglied) und nennt in dem Beitrag für fünf Gründe dafür. <https://www.uia.no/en/news/five-reasons-for-poor-leadership>

## ■ Lesetipp: Hybrides Arbeiten und die Folgen

Was bedeutet es für ein Team, wenn zukünftig der eine Teil hauptsächlich von zu Hause aus arbeitet, während der andere Teil lieber ins Büro kommt? Wie kann es hier gelingen, die Kommunikation effizient zu gestalten und allen die gleichen Chancen zukommen zu lassen? Der Beitrag gibt Impulse, wie hybride Zusammenarbeit in Teams gelingen kann

<https://wissensdialoge.de/proximity-bias/>

---

Redaktion: Elke Karrenberg und Dr. Jana Leipold, Personalentwicklung (08.11.2021)

Tel. 06131-3920634/25433, [leadership@uni-mainz.de](mailto:leadership@uni-mainz.de), [www.leadership.uni-mainz.de](http://www.leadership.uni-mainz.de)

Haftungshinweis: Die Personalentwicklung der Universität Mainz erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf verlinkten Seiten erkennbar waren. Wir haben jedoch keinen Einfluss auf deren Gestaltung und Inhalt und übernehmen trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreibende verantwortlich.

Die Personalentwicklung übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Jede Verwendung der Inhalte dieser Webseiten ist an das Urheberrecht gebunden