

Zusammenfassung des UNIBAS Mental Health Survey Berichts 2024

avuba, 27. November 2025

Schweizweite Mental-Health-Umfrage (SWiMS) 2024

Die schweizweite Mental-Health-Umfrage (SWiMS) 2024 von actionuni untersucht die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden des akademischen Mittelbaus in der Schweiz – darunter Doktorierende, Postdocs und weitere wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Professur.

Der nationale Bericht enthält Antworten von 2'518 Personen aus 13 Schweizer Hochschulen. Ziel war es, zentrale Belastungsfaktoren und Ressourcen zu identifizieren, um eine datenbasierte Grundlage zur Verbesserung von Unterstützungsstrukturen und hochschulpolitischen Massnahmen zu schaffen.

[Results of the national Swiss-wide Mental Health survey 2024](#)

Der nachfolgende Bericht präsentiert die Ergebnisse der Universität Basel (UNIBAS) im Vergleich zu allen teilnehmenden Institutionen. UNIBAS war die Universität mit den meisten Antworten insgesamt (564).

[UNIBAS Mental Health Survey 2024 Report](#)

Mental Health Bericht 2024 der Universität Basel

Gemäss [Personalstatistik 2024](#) betrug die Gesamtzahl der Mitarbeitenden an der Universität Basel 3'312,6 Vollzeitäquivalente. Davon entfielen 1'275,4 auf Assistierende, was 38,5 % aller Beschäftigten und 61 % des wissenschaftlichen Personals entspricht. Obwohl diese Gruppe einen wesentlichen Beitrag zu Forschung, Lehre und Betreuung leistet, sieht sie sich mit besonderen Herausforderungen konfrontiert – darunter hoher Arbeitsdruck, eine „publish-or-perish“-Kultur, befristete Arbeitsverträge und unsichere Karriereperspektiven. Diese Bedingungen können sich auf die psychische Gesundheit von Forschenden in der frühen Karrierephase auswirken und Konsequenzen für ihre Lebensqualität, ihre berufliche Entwicklung sowie für die Universität insgesamt haben.

Die Antworten von Assistierenden in diesem Bericht sind im entsprechenden Kontext zu verstehen. Aussagen zu Themen wie psychischer Gesundheit oder Zukunftserwartungen können auch allgemeine Trends innerhalb dieser demografischen Gruppe widerspiegeln und müssen nicht zwingend UNIBAS-spezifische Probleme betreffen. Dagegen lassen sich Antworten zu Themen wie Kenntnis von Unterstützungsangeboten, Betreuung und Führung sowie zu fragwürdigen Forschungspraktiken direkt dem Arbeitsumfeld der Universität Basel zuordnen.

Teilnahme und Repräsentativität

Die Teilnahme erfolgte auf freiwilliger Basis, was eine mögliche Verzerrung zur Folge hat, da bestimmte Gruppen oder Meinungen über- oder unterrepräsentiert sein können. Demografische Vergleiche sind durch fehlende oder unvollständige Basisdaten eingeschränkt (z. B. Geschlechtskategorien, Betreuungspflichten, Departementszugehörigkeiten). Aus diesem Grund sind die Ergebnisse eher als Momentaufnahme der psychischen Gesundheit der Assistierenden an der Universität Basel zu verstehen und nicht als vollständig repräsentatives Bild.

Im Herbst 2024 zählte die avuba rund 3'200 Mitglieder (Doktorierende und Postdoktorierende). Von den 564 Teilnehmenden identifizierten sich 530 entweder als Forschende mit dem Ziel einer Promotion oder als Postdoktorierende. Damit beträgt die Teilnahmequote 16,5 % aller avuba-Mitglieder.

Der Bericht enthält detaillierte Daten zu jedem der nachfolgend genannten Themen, aufgeschlüsselt nach Alter, Geschlecht, Forschungsdisziplin, Positionsart, Betreuungspflichten und Finanzierungsquelle.

Detaillierte Formulierungen der Items, Variablen u.Ä. sind im Codebook im OSF-Repository dieses Projekts zu finden: <https://osf.io/kqdnm>.

Vulnerable Gruppe

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Assistierende – unabhängig von Alter, Geschlecht, Forschungsdisziplin oder Positionsart – an der Universität Basel **unter Belastung** stehen.

Folgen schlechter psychischer Gesundheit von Forschenden für das akademische System umfassen:

- Verlust an Innovationskraft
- Rückgang der Forschungsqualität und Produktivität
- Zunahme krankheitsbedingter Fehlzeiten
- Verschlechterung der Lehr- und Betreuungsqualität

Daher hebt der Bericht Bereiche hervor, in denen gezielte Massnahmen die grösste Unterstützung bieten könnten.

Weitere Informationen sind hier zu finden:

- Work organization and mental health problems in PhD students, 2017, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048733317300422?via%3Dihub> or
- Mental health of young researchers in academia, 2024, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2468171724000024>

Demografische Informationen der Teilnehmenden des SWiMS UNIBAS Berichts 2024

- 54% Frauen und 44% Männer füllten den Fragebogen aus. 2% gaben an, sich weder als männlich noch weiblich zu identifizieren.
- 49% stammen aus den Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften, 19% aus den Sozialwissenschaften (einschliesslich Psychologie, Wirtschaft, Bildungswissenschaft und Rechtswissenschaft), 18% aus den Geisteswissenschaften (einschliesslich Kunst, Geschichte, Literatur und Theologie) und 14% aus der Medizin.
- 67% sind Doktorierende und 27% Postdocs (zusätzlich füllten 34 weitere Personen den Fragebogen aus. Diese gehören zu jeweils einer der folgenden Kategorien: Forschende mit Dokortitel ohne Postdoc, habilitierte Forschende, Dozierende, Verwaltungspersonal oder „möchte ich nicht angeben“).
- 54% besitzen die Schweizer Staatsbürgerschaft, eine Grenzgänger- oder C-Bewilligung.
- 19% kümmern sich aktuell neben ihrer akademischen Tätigkeit um Kinder, Familienmitglieder oder andere Personen.
- 70% sind mit 100% angestellt.
- 12% üben eine zusätzliche nichtwissenschaftliche, bezahlte Tätigkeit aus.

Die Ergebnisse des UNIBAS-Berichts zeigen die folgenden Hauptbereiche mit Verbesserungspotenzial:

- **Mentale Gesundheit:** Hohe Werte bei schlechter psychischer Gesundheit, Burnout und depressiven Symptomen deuten auf eine übermässige Belastung und unzureichende Präventionsmassnahmen hin.
 - 20 % empfinden ihre allgemeine psychische Gesundheit als schlecht.
 - 26 % erfüllen die Kriterien für problematische depressive Symptome.
 - 27 % fühlen sich mindestens einmal pro Woche ausgebrannt.
 - 26 % empfinden derzeit sehr starken Stress, 51 % ziemlich starken Stress (Symptome umfassen Anspannung, Ruhelosigkeit, Nervosität, Ängstlichkeit oder Schlaflosigkeit).
- **Bewusstsein für Unterstützungsangebote:** Viele Assistierende wissen wenig über die vorhandenen Angebote zur psychischen Gesundheit Bescheid oder glauben nicht, dass diese ihnen helfen können – es besteht Bedarf an besserer Information und Sensibilisierung.

- 41 % äussern Zweifel daran, dass die verfügbaren Ressourcen und Angebote der Universität Basel zur psychischen Gesundheit ihnen helfen können.
 - 40 % haben kein klares Verständnis der an der Universität Basel verfügbaren Ressourcen und Angebote zur psychischen Gesundheit.
- **Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit:** Stress, Unsicherheit, unzureichende Finanzierungssicherheit und niedrige Gehälter stellen grosse Belastungen dar. Faire und gesunde Arbeitsbedingungen sind unerlässlich.
 - 60 % sind mit ihrem Job zufrieden.
 - 24 % hatten im vergangenen Jahr aufgrund des Arbeitsumfelds häufig Gedanken daran, ihre derzeitige Stelle zu kündigen.
 - 70 % empfinden Stress aufgrund der Unsicherheit bezüglich ihrer nächsten Karriereschritte.
 - 38 % fühlen sich durch die Unsicherheit über die Finanzierung ihrer Stelle gestresst.
 - 37 % empfinden Stress wegen des niedrigen Gehalts.
 - 52 % werden durch eine übermässige Forschungsarbeitsbelastung gestresst.
 - 22 % empfinden Stress durch eine zu hohe sonstige Arbeitsbelastung, beispielsweise durch administrative Tätigkeiten.
 - 29 % haben das Gefühl, nicht genügend Zeit für ihre eigene Forschung zu haben.
- **Betreuung und Führung:** Obwohl Zusammenarbeit und Fairness im Allgemeinen vorhanden sind, erleben viele Assistierende Stress durch unzureichende Unterstützung, unklare Erwartungen und übermässige Anforderungen seitens der Betreuungspersonen – was auf einen Bedarf hinweist, Führungs- und Betreuungskompetenzen zu stärken.
 - 66 % stimmen zu, dass ihre Betreuungsperson eine kollaborative Kultur fördert.
 - 56 % stimmen zu, dass ihre Betreuungsperson eine gute Work-Life-Balance unterstützt.
 - 27 % empfinden Stress aufgrund hoher Anforderungen durch ihre Betreuungsperson.
 - 31 % fühlen sich durch mangelnde Unterstützung ihrer Betreuungsperson gestresst.
 - 32 % werden durch unklare Erwartungen seitens der Institution oder der Betreuungsperson gestresst.
 - 65 % sind zuversichtlich, dass ihre Betreuungsperson(en) zuhören und handeln würden, wenn sie ein Anliegen äussern.
 - 72 % sagen, dass ihre Betreuungsperson(en) Qualität über Quantität der Ergebnisse stellen.
 - 52 % stimmen zu, dass ihre Betreuungsperson(en) ihnen Möglichkeiten bieten, ihr Profil für zukünftige Positionen innerhalb oder ausserhalb der Wissenschaft zu stärken.
 - 45 % stimmen zu, dass ihre Betreuungsperson(en) sie bei der Orientierung in Antragsverfahren für Forschungsförderung unterstützen.
- **Selbstmanagement und Kompetenzbezogene Belastungen:** Ein Mangel an Selbstvertrauen sowie an Schulungen in fachlichen und überfachlichen Kompetenzen verringert das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten – gezielte Angebote zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung sollten ausgebaut werden.
 - 53 % fehlt das Vertrauen in ihre eigenen beruflichen Fähigkeiten (27 % fehlt es vollständig).
 - 25 % fühlen sich gestresst wegen unzureichender Schulung in beruflichen Kompetenzen (z. B. Forschungstechniken, Arbeitsweisen, Förderanträge).
 - 26 % sind gestresst, weil ihnen Schulungen in überfachlichen Kompetenzen fehlen (z. B. Zeit- und Projektmanagement, psychische Gesundheit, Führung, Kommunikation).
- **Arbeitsbeziehungen:** Schwierige Beziehungen zu Kolleg*innen oder Betreuungspersonen wirken sich negativ auf das Arbeitsklima aus – die Förderung der Teamkultur und Konfliktprävention sind wichtig.

- 24 % empfinden Stress aufgrund schwieriger Beziehungen zu Kolleg*innen oder Betreuungspersonen.
- **Privatleben und Selbstmanagement:** Stress aufgrund privater Probleme, Prokrastination und Selbstzweifel verdeutlichen den Bedarf an Bewusstsein für psychische Gesundheit und individuellen Unterstützungsangeboten.
 - 36 % empfinden Stress aufgrund von Problemen im Privatleben.
 - 43 % setzen sich selbst durch Aufschieben (Prokrastination) unter Stress.
- **Diskriminierungserfahrungen und Forschungskultur:** Häufige Berichte über Diskriminierung erfordern stärkere Sensibilisierung, Schulungen und Schutzmechanismen.
 - 19 % wurden im letzten Jahr mindestens einmal gemobbt, diskriminiert oder belästigt (psychisch, körperlich, sexuell oder verbal).
 - 54 % haben im letzten Jahr mindestens einmal von jemandem gehört, der gemobbt, diskriminiert oder belästigt wurde (psychisch, körperlich, sexuell oder verbal).
 - 28 % haben im letzten Jahr mindestens einmal Mobbing, Diskriminierung oder Belästigung (psychisch, körperlich, sexuell oder verbal) beobachtet.
 - 43 % haben im letzten Jahr mindestens einmal ungerechte Behandlung erlebt oder beobachtet.
 - 31 % haben erlebt oder beobachtet, dass Autorenschaften nicht angemessen vergeben wurden.
 - 47 % haben im letzten Jahr mindestens einmal subtile Formen von Aggression erlebt oder beobachtet.
 - 43 % haben im letzten Jahr mindestens einmal erlebt oder beobachtet, dass Betreuungspersonen Forschende unter Druck setzen, nachts, am Wochenende oder während ihres Urlaubs zu arbeiten.

avuba Liste möglicher Massnahmen, die seitens der Universität zur Verbesserung der Situation in Betracht gezogen werden könnten

(in kursiv sind die eher kostenwirksamen Massnahmen geschrieben)

Die nachfolgend aufgeführten Vorschläge sind als Ideensammlung zu verstehen und spiegeln aus Ressourcengründen keine wissenschaftlich fundierten Massnahmen wider, die nachweislich zur Verbesserung der erhobenen Kennzahlen führen würden; für eine solche evidenzbasierte Konzeptentwicklung wären vertiefte Analysen und die Einbindung psychologischer Expertise erforderlich. Die anbei aufgelisteten Massnahmen wird die avuba im Zuge des aktuell stattfindenden Vernehmlassungsprozesses zur Auslegeordnung (Reform Anstellungs- und Arbeitsbedingungen von Doktorierenden und Postdoktorierenden) in ihre Rückmeldung integrieren.

Psychische Gesundheit

- Sensibilisierung der Vorgesetzten für ihre Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeitenden. Gemäss Schweizer Obligationenrecht bezeichnet das die allgemeine Pflicht, die Persönlichkeit der Arbeitnehmer zu achten, vor Schäden zu schützen und Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, die die Gesundheit und Leistung unterstützen.
- Klare Kommunikation der Bedeutung von Erholung, Schlaf und Sozialleben für Forschungserfolg bzw. Sensibilisierung der Vorgesetzten über die Kosten, die für ihr Team, die Universität und die Gesellschaft anfallen, wenn Personen wegen Burnout oder Depressionen ausfallen.
- Sensibilisierung der Forschenden, dass ihre Gesundheit ihr wichtigstes Gut ist.
- Integration von psychischer Gesundheit und Resilienztipps in reguläre Lehr- und Einführungsveranstaltungen.

- *Obligatorische und strukturierte Leadership Onboarding-Programme und Einführungstage, die neue Mitarbeitende frühzeitig über Herausforderungen und Unterstützungsangebote informieren (bestehendes Angebot: Teilweise vorhanden, ein Ausbau bzw. minimales Onboarding überall wäre empfehlenswert – ev. über Graduate Schools organisierbar)*
- *Förderung von achtsamem und gesundheitsförderndem Verhalten, z. B. durch Poster oder digitale Erinnerungshilfen («Hast Du heute schon einmal eine Pause gemacht?», «Erholung ist wichtig»).*
- *Niederschwellige Schulungen und Webinare zur Stressbewältigung (Förderung der Prävention).*
- *Förderung von Peer-Erfahrungsberichten und Storytelling zur Enttabuisierung von Mental Health Problemen (für alle Universitätsangehörigen).*
- *Etablierung eines anonymen Peer-Unterstützungskanals, wo sich Assistierende austauschen können (<https://compass-mind.ch/services/> nutzt beispielsweise [Discord](#)).*

Bewusstsein für Ressourcen stärken

- Extra Website zum Thema Gesundheit erstellen, und dort alle bestehenden zugänglichen Ressourcen und Beratungsstellen erwähnen, unter anderem:
 - Universitäre interne Angebote wie die Fachstelle Persönliche Integrität als vertrauliche Anlaufstelle, avuba als Anlaufstelle, kostenlose psychologische Ersthilfe-Unterstützung bei der Studienberatung für Assistierende oder Kranken-Unfall-Fonds;
 - Kostenfreie externe Angebote wie Carelink, Opferhilfe Basel-Stadt, UPK oder Dargebotene Hand als wichtige Ressourcen für mentale Gesundheit;
 - Externe kostenpflichtige Angebote wie z.B. psychologische Fachberatung;
 - Die Schweizer Grundversicherung übernimmt die Kosten für eine Psychotherapie, wenn sie ärztlich angeordnet wird.
- Regelmässige Erinnerung / Sensibilisierung über vorhandene Hilfsangebote, da Assistierende befristete Verträge haben und insbesondere ausländische (Post-)Doktorierende die Angebotslandschaft in der Schweiz nicht so gut kennen.
- *Ausbau psychosozialer Beratung, z.B. Angebot der Studienberatung (psychologische Beratung).*
- *Regelmässige, verpflichtende Schulung von Mitarbeitenden zur Sensibilisierung bezüglich psychosozialer Belastungen, Resilienz plus Umgang mit eigener Mental Health und bei Konflikten im Arbeitsumfeld (so wie der Skill-Cast Kurs zum Thema Prävention von sexueller Belästigung).*
- *Schulung von Nicht-psychologischen-Fachpersonen mit regelmässigem Beratungskontakt zu Assistierenden (wie die Koordinator*innen der Graduate Schools oder der avuba) in erster Hilfe bei psychischen Krisen (Mental Health First Aid Light oder ENSA-Kurse).*
- *Pro Departement Personen mit unbefristetem Arbeitsvertrag, die keine Professor*innen sind, zu Ansprechpersonen «Mental Health» ernennen. Diese Personen dementsprechend schulen.*
- *Zusätzliche jederzeit zugängliche Ressourcen zu Mental Health Themen bereitstellen*
 - *Wie erhöhe ich meine Resilienz?*
 - *Wie kann ich Prokrastination reduzieren?*
 - *Was kann ich täglich tun, um physisch, emotional und mental gesund zu bleiben (Prävention)?*

Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit

- Sicherstellen, dass die Assistierenden ihre gesetzlichen Ferien effektiv einziehen.
- Lehraufwand gerechter verteilen.
- Verpflichtender Einbau von Fragen zur Mental Health in regelmässige Doktorierenden- und Postdoktorierendenumfragen, Besprechung von Massnahmen mit Dekanaten im Rahmen der Scientific Advisory Board Gespräche.
- Flexiblere Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort wo möglich, insbesondere für Eltern oder Care-Arbeit Leistende.
- Massnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit und Teamentwicklung in den Alltag einbauen (z.B. gemeinsame kurze Pause an der frischen Luft jeden Mittwochnachmittag)

- *Eine Lösung für das nachfolgende Problem finden: Wenn in einem Projekt Personen ausfallen (Forschungsaufenthalt der vorgesetzten Person oder Krankheit einer Projektmitarbeitenden beispielsweise), muss der Rest des Teams das auffangen. Ev. wäre es möglich, innerhalb der Universität eine «Versicherungslösung» zu organisieren, so dass nicht ein einzelnes Projekt die finanzielle Last kompensieren muss. Ausserdem sollte es möglich sein, für solche Ausnahmefälle von einem universitätsinternen Topf aushelfende Personen finanziell zu entschädigen, um den Ressourcenausfall zu kompensieren.*
- *Verpflichtende Führungskräfte trainings zu Mental Health und wertschätzender Kommunikation.*
- *Strukturen schaffen, um Forschende zu entlasten und Überlastung zu vermeiden (z.B. Stellen zur Unterstützung der Lehrstühle / Professor*innen / Forschungsteams in Form von unbefristetem hochqualifiziertem Personal ohne akademischen Karrierewunsch schaffen).*
- *Angebot zur Karriereberatung für Jobs ausserhalb der Akademie für Doktorierende und Postdoktorierende einrichten, inkl. kostenloser Ressourcen (siehe ETH [Bewerbungsratgeber 2025 EN v1.pdf](#)).*

Betreuung und Führung

- *Sicherstellung (z.B. durch das HR), dass bei Stellenantritt die Erwartungen an die Assistierenden, der Betreuungsumfang durch die vorgesetzte Person sowie die Rollen klar kommuniziert werden.*
- *Sicherstellung (z.B. durch das HR), dass regelmässige strukturierte Feedback- und Mentor*innengespräche stattfinden (nicht nur Jahresgespräche, sondern mindestens Quartalsgespräche) in denen auch Zukunftsperspektiven, Finanzierung und mögliche Karrierewege thematisiert werden. (Siehe dazu auch den [Nature](#) Artikel, Oktober 2025, «What makes PhD students happy? Good supervision».)*
- *Sicherstellung (z.B. durch das HR), dass Assistierende spätestens im 2. Jahr wissen, was von ihnen bis Ende der Qualifikationszeit erwartet wird, schriftlich festgehalten und kontrolliert.*
- *Supervisors thematisieren psychische Gesundheit regelmässig im Team und sprechen offen über Stressmanagement, Erholung sowie den Umgang mit Belastungen. Sie passen bei Rückmeldungen von Überlastung Aufgaben, Deadlines oder Zuständigkeiten im Team flexibel an.*
- *Regelmässige verbindliche Weiterbildung für Vorgesetzte zu Führungskompetenzen.*

Kompetenzentwicklung

- *Peer-Support- und Austauschgruppen für Assistierende aufbauen (ev. über die avuba).*
- *Umfrage machen «In welchen Gebieten fehlen den Assistierenden Kompetenzen?» und in diesen Bereichen mehr Transferable Skills Kurse anbieten (ev. könnte das Gebiete betreffen wie «Forschungsanträge schreiben», «Unterstützung durch KI» u.Ä.)*
- *Kostenlose oder vergünstigte Kurse zur Resilienzförderung und Selbstmanagement anbieten (z. B. über Transferable Skills oder Leadership & Development).*
- *Ausbau des Alumni-Mentoringprogramms.*

Arbeitsbeziehungen

- *Sensibilisierung und Schulung der vorgesetzten Personen hinsichtlich der Bedeutung eines vertrauensfördernden Führungsverhaltens, das sich durch Wertschätzung, Anerkennung von Leistungen sowie die Einbindung aller Beteiligten in Entscheidungsprozesse auszeichnet, wodurch die Produktivität der Teammitglieder nachhaltig gesteigert werden kann.*
- *Förderung von Gemeinschaftsgefühl und Teamgeist durch gemeinsame Aktivitäten und Teambuilding-Massnahmen.*
- *Wo sinnvoll, Assistierende nicht bei Einzelpersonen anstellen, um die Verflechtung von Anstellung/Betreuung/Beurteilung zu reduzieren bzw. Macht- und Diskriminierungspotential zu verringern.*
- *Eine standardisierte Austrittsbefragung – idealerweise durch das HR – soll ermitteln, warum die Person die Universität verlässt und wie sie ihre Zeit an der Universität bewertet hat (positiv oder*

negativ). Dabei können auch gezielte Fragen zum Teamklima gestellt werden, da regelmässige anonyme Umfragen zur Einschätzung der Vorgesetzten durch alle betreuten Personen wie in Grossunternehmen kaum anonym umsetzbar sind.

- *Massnahmen überlegen und umsetzen, um Vorgesetzte und Teammitglieder in Gruppen von internationalen Forschenden dazu zu befähigen, ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken, um damit die Zusammenarbeit zu verbessern und Konflikte zu minimieren.*

Privatleben und Selbstmanagement

- Erstellung und Bereitstellung von Ressourcen mit Tipps und Tricks zur bewussten Wahrnehmung und Dokumentation eigener Stärken und erreichten Erfolge, um das Selbstbewusstsein zu stärken.
- *Ausbau von kostenlosen Kursen und Workshops zum Selbstmanagement und Resilienz Trainings im Rahmen der Transferable Skills.*

Diskriminierung und Forschungskultur

- Code of Conduct aktiv bekannt machen und verpflichtend unterzeichnen lassen.
- Gesundheit bzw. Mentale Gesundheit in die Universitätsstrategie aufnehmen.
- Bewusstsein schaffen, dass sich die Auswahl zukünftiger Vorgesetzter mit hohen Teamführungs- und Kommunikationskompetenzen finanziell für die gesamte Organisation lohnt.
- Einrichten einer anonymen Melde- und Whistleblower-Stelle.
- *Schulungen zu wertschätzender, diskriminierungsfreier Kommunikation.*
- *Im Rahmen von DORA (Declaration on Research Assessment) konkrete Massnahmen erarbeiten, welche die Mental Health verbessern könnten.*