



Europäische
Kommission

Psychisches Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden an europäischen Hochschulen

Kurzfassung



Allgemeine und
Berufliche Bildung

Bitte zitieren Sie diese Veröffentlichung wie folgt:

Riva, E., Lister, K., and Jeglinska, W. (2023). Psychisches Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden an europäischen Hochschulen, Kurzfassung, *NESET Bericht*, Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. doi: 10.2766/146281.

ÜBER NESET

NESET ist ein Netzwerk von Experten, die sich mit der sozialen Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung beschäftigen. Die Generaldirektion für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission initiierte die Gründung des Netzwerks als Nachfolger der Netzwerke NESSE (2007-2010), NESET (2011-2014) und NESET II (2015-2018). Für die Verwaltung des Netzwerks NESET ist das PPMI verantwortlich. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an: info-neset@ppmi.lt

VERTRAGSPARTNER:

PPMI

PPMI Group
Gedimino ave. 50, LT - 01110 Vilnius,
Lithuania
Phone: +370 5 2620338 Fax: +370 5
2625410
www.ppmi.lt
Direktor : Rimantas Dumčius

AUTHOREN:

RIVA, Elena, Außerordentlicher Professor (Reader),
Abteilungsleiter, Institute for Advanced Teaching and
Learning, University of Warwick, Vereinigtes Königreich

LISTER, Kate, Professor, stellvertretender Dekan für
Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration, Arden
University, Vereinigtes Königreich

JEGLINSKA, Wiki, Projects Support Officer, University of
Warwick, Vereinigtes Königreich

GUTACHTER:

STEWART-BROWN, Sarah, Professor für öffentliche
Gesundheit, Universität Warwick, Vereinigtes
Königreich

AVRAMOV, Dragana, Wissenschaftliche
Kordinatorin von NESET

SPRACHEDITOR:

NIXON, James, Freiberuflicher Redakteur/Lektor

EUROPÄISCHE KOMMISSION

Generaldirektion Bildung, Jugend, Sport und Kultur
Direktion A - Politische Strategie und Bewertung
Referat A.4 - Evidenzbasierte Politik und Bewertung

E-mail: eac-unite-a4@ec.europa.eu

*Europäische Kommission
B-1049 Brüssel*

Psychisches Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden an europäischen Hochschulen

herausgegeben von: *Elena Riva, Kate Lister, Wiki Jeglinska*

RECHTLICHER HINWEIS

Dieses Dokument wurde für die Europäische Kommission erstellt. Es gibt jedoch lediglich die Meinung der Autoren wieder, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Weitere Informationen über die Europäische Union finden Sie im Internet (<http://www.europa.eu>).

PDF

ISBN 978-92-68-06835-9

doi: 10.2766/93129

NC-09-23-397-DE-N

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2024

© Europäische Union, 2024



Die Politik der Weiterverwendung von Dokumenten der Europäischen Kommission wird durch den Beschluss 2011/833/EU der Kommission vom 12. Dezember 2011 über die Weiterverwendung von Dokumenten der Kommission (ABl. L 330 vom 14.12.2011, S. 39) umgesetzt. Sofern nicht anders angegeben, ist die Weiterverwendung dieses Dokuments unter einer Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) Lizenz gestattet (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Dies bedeutet, dass die Weiterverwendung unter der Voraussetzung gestattet ist, dass ein entsprechender Vermerk angebracht wird und alle Änderungen angegeben werden.

Für die Verwendung oder Vervielfältigung von Elementen, die nicht Eigentum der Europäischen Union sind, muss die Erlaubnis direkt bei den jeweiligen Rechteinhabern eingeholt werden. Die Europäische Union besitzt nicht das Urheberrecht für die folgenden Elemente:

[Titelbild(er) © [carloscastilla + 11900361], 2012. Quelle: [depositphotos.com].

Kurzfassung

Kontext und Gegenstand

In den letzten Jahren hat sich die psychische Gesundheit und das psychische Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden an europäischen (und internationalen) Hochschulen verschlechtert. Dies wird zunehmend – als Problem – wahrgenommen. Das Thema erhält inzwischen viel Medienaufmerksamkeit und der Druck der Hochschulorgane wächst, das psychische Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden stärker in den Blick zu nehmen (Hughes und Spanner, 2019; Office for Students, 2019). Das hat an den Universitäten das Bewusstsein dafür geschärft, dass psychische Gesundheit in Richtlinien und Strategien einen prominenten Platz einnehmen muss (Hughes und Spanner, 2019; Universities UK, 2020), und auch in der wissenschaftlichen Forschung steht die psychische Gesundheit inzwischen auf der Tagesordnung ganz oben (Hartrey, Denieffe and Wells, 2017). Wenig überraschend hat die Forschung gezeigt, dass die psychische Gesundheit und das psychische Wohlbefinden einen wesentlichen Einfluss auf den akademischen Erfolg von Studierenden hat (Richardson, 2015; Office for Students, 2019). Außerdem zeigen die Daten, dass dieser Faktor auch die Erfahrungen der Mitarbeitenden im Hochschulwesen stark beeinflusst (Smith und Ulus, 2020; Urbina-Garcia, 2020; Shen und Slater, 2021). Auch deuten Studien darauf hin, dass sich Charakter, Kultur, Normen und Praktiken von Hochschuleinrichtungen negativ auf das psychische Wohlbefinden sowohl der Mitarbeitenden als auch der Studierenden auswirken können (Tinklin, Riddell und Wilson, 2005; Gilbert, 2016; Ribeiro *et al.*, 2018; Neves und Hillman, 2019; Urbina-Garcia, 2020; Lister, Seale und Douce, 2023).

Seit der Coronapandemie haben Angststörungen und Depressionen bei der Bevölkerung ganz allgemein zugenommen, wobei der stärkste Anstieg in der Altersgruppe der 14- bis 24-Jährigen zu verzeichnen ist (Zhai und Du, 2020). Aus diesem Grund brauchen wir dringend Maßnahmen, die psychische Probleme bei Mitarbeitenden und Studierenden der Hochschulen verhindern bzw. die psychische Gesundheit verbessern. Tatsächlich zeigt der Flash Eurobarometer „Jugend und Demokratie im Europäischen Jahr der Jugend“ (Flash Eurobarometer, 2022), dass die Verbesserung der psychischen und körperlichen Gesundheit für immer mehr junge Menschen in der EU zum wichtigsten Thema wird.

Für die Verbesserung der psychischen Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens ist eine große Bandbreite von Maßnahmen von der Kindheit über die Jugend bis ins Erwachsenenalter erforderlich (Otto *et al.*, 2021). Entsprechende Angebote an Hochschuleinrichtungen sind dabei ein wichtiger Baustein, weil Maßnahmen auf Hochschulebene viele junge Menschen erreichen können. Beim Übergang zum Studium sind Studierende vielen Stressfaktoren ausgesetzt, wie dem Auszug aus dem Elternhaus, akademischem Leistungsdruck, einer neuen Unabhängigkeit, die Notwendigkeit, neue Freundschaften zu schließen, und finanzieller Eigenverantwortung. In dieser kritische Entwicklungsphase ist das Risiko, psychische Probleme zu entwickeln, besonders hoch. Zur Recht werden die psychische Gesundheit und das psychische Wohlbefinden von Studierenden als Problem in den Blick genommen. Gleichzeitig gibt auch das Wohlbefinden der Mitarbeitenden Grund zu sorgen, die immer mehr Zeit für Forschung, Lehre, Leitungsaufgaben und seelsorgerische Aufgaben aufwenden müssen.

Im NESET-Bericht „Folgen der COVID-19-Pandemie für die Hochschulbildung. Überblick über erste Forschungsdaten“ (Farnell *et al.*, 2021) werden die neuen Herausforderungen für das psychologische und emotionale Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden auf der Grundlage einschlägiger wissenschaftlicher Literatur dokumentiert. Angesichts der Unsicherheit des aktuellen politischen und wirtschaftlichen Klimas stehen Studierende und Mitarbeitende unter anderem durch finanzielle Sorgen

aufgrund steigender Lebenshaltungskosten und Ängsten in Bezug auf ihre künftigen Beschäftigungschancen unter Druck (Johnson, Bauman and Pociask, 2019).

Ziele des Berichts

Für diesen Bericht wurden Studien aus aller Welt untersucht, die sich mit der psychischen Gesundheit und dem psychischen Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden im Hochschulwesen beschäftigen. Außerdem wurden Maßnahmen der Hochschulen und der Politik untersucht, die das psychische Wohlbefinden der Universitätsgemeinschaft fördern können. Der Bericht bietet einen Überblick über institutionelle Ansätze, mit einem Schwerpunkt im europäischen Hochschulsektor, und stellt insbesondere Modelle vor, die in unterschiedlichen Hochschulsystemen erfolgreich umgesetzt wurden. Abschließend enthält er eine Reihe von Empfehlungen, wie die psychische Gesundheit von Studierenden und Mitarbeitenden an Hochschulen in der EU durch die Umsetzung ganzheitlicher und die gesamte Hochschule umfassenden Maßnahmen verbessert werden kann.

Sprache und Terminologie

Mit dem Begriff „psychisches Wohlbefinden“ werden in diesem Bericht die positiven Dimensionen der psychischen Gesundheit bezeichnet, wogegen der Begriff „psychische Gesundheit“ das volle Erfahrungsspektrum vom psychischen Wohlbefinden bis zur psychischen Erkrankung umfasst (Keyes, 2005). Zum psychische Wohlbefinden eines Menschen gehört, dass er „sich gut fühlt“ (hedonistisches Wohlbefinden) und „seine Potenziale verwirklicht“ (eudämonistisches Wohlbefinden (Ryan and Deci, 2001)). Im Gegensatz dazu bezeichnet „psychische Erkrankung“ Zustände und Erfahrungen mit Gedanken, Gefühlen, Symptomen und/oder Verhaltensweisen, die mit Leid verbunden sind und die Funktionsfähigkeit einschränken, sich negativ auf den Alltag der Betroffenen auswirken und klinisch diagnostiziert wurden (oder werden könnten). Mit den Begriffen „psychische Probleme“ oder „schlechte psychische Gesundheit“ werden unterschiedlich stark ausgeprägte emotionale und/oder psychologische Leiden bezeichnet, die über normale Erfahrungen hinausgehen und mit denen die Betroffenen aktuell nicht effektiv umgehen können. Dazu gehören psychische Erkrankungen, aber auch Erfahrungen, die weniger schwerwiegend sind, sich aber deutlich von psychisches Wohlbefinden unterscheiden (Hughes und Spanner, 2019).

Der Begriff „Wohlbefinden“ wird in diesem Bereich sehr weit gefasst und umfasst als unverzichtbares Element das psychische Wohlbefinden, daneben aber auch das körperliche, soziale und (gegebenenfalls) spirituelle Wohlbefinden. Der Bericht verwendet dabei ein von Richard Kraut (2009) entwickeltes Modell, bei dem optimales Wohlbefinden als die Fähigkeit eines Menschen definiert ist, seine kognitiven, emotionalen, körperlichen und sozialen Kompetenzen voll zu nutzen und dadurch sein volles Potenzial zu entfalten und positiv zur Gesellschaft beizutragen. Die Konzeptualisierung des Begriffs Wohlbefinden für diesen Bericht erweitert somit die Definitionen in anderen NESET-Berichten, in denen Wohlbefinden als „multidimensionales Konzept“ verstanden wird, der „den Begriffen Lebensqualität, Glück, Lebenszufriedenheit und Wohlstand [gleichgesetzt wird]“ (Eger & Maridal, 2015). Mit dieser erweiterten Definition nehmen die Autoren sowohl die gesellschaftlichen und umweltbedingten Aspekte des Wohlbefindens als auch die Wechselwirkungen zwischen gesellschaftlichem und persönlichem Wohlbefinden in den Blick. Diese Definition spiegelt den derzeitigen Schwerpunkt der Europäischen Kommission auf einem nachhaltigen und inklusiven Wohlergehen (Europäische Kommission, 2023) wider, bei dem jeder Einzelne und unsere Gesellschaften Ressourcen für das künftige Wohlergehen innerhalb der Grenzen des Planeten, den Schutz der Natur, Solidarität zwischen den Generationen und Inklusion entwickeln (Matti *et al.*, 2023).

Ergebnisse

Hindernisse für psychisches Wohlbefinden in der Hochschulbildung

Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass Mitarbeitende und Studierende an Hochschulen innerhalb der Europäischen Union und international häufig mit Problemen und Hindernissen konfrontiert sind, die sich auf ihre psychische Gesundheit und ihr psychisches Wohlbefinden auswirken. Dazu gehören Probleme in den folgenden Bereichen:

- Kultur und Praktiken in der Hochschulbildung, bei denen Individualismus und Wettbewerb wichtiger sind als Gemeinschaft und Wohlbefinden;
- Chancenungleichheit, Diskriminierung und Marginalisierung, von denen an Hochschulen viele Mitarbeitende und Studierende betroffen sind, und
- die Auswirkungen allgemeiner globaler Herausforderungen und Krisen in Kombination mit belastenden Arbeits- oder Studienbedingungen auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden

Der Bericht zeigt auch, dass die Wechselwirkung zwischen dem Wohlbefinden der Mitarbeitenden und dem der Studierenden zu wenig beachtet wird. Interventionen und Maßnahmen auf Hochschulebene sind anscheinend ausdrücklich oder implizit vor allem auf das Wohlbefinden der Studierenden ausgerichtet. Initiativen für die Mitarbeitenden sind dagegen isoliert und uneinheitlich und werden weniger wertgeschätzt als die für Studierende. Es gibt jedoch die Chance und das Potenzial, diese Situation zu überwinden. Damit dies gelingt, sollten wir zunächst herausfinden, wie sich strukturelle und kulturelle Herausforderungen auf Studierende *und* Mitarbeitende auswirken. Die derzeitige neoliberale Kultur und Umgebung im Hochschulwesen führen zu zusätzlichen kognitiven, emotionalen und praktischen Belastungen für die Mitarbeitenden, die Lehre, Forschung, Lernerfahrung und das Wohlbefinden von Studierenden und Mitarbeitenden beeinträchtigen. So können die bestehende Kultur und Strukturen in Bezug auf die Arbeitsbelastung, die durch gesundheitsschädliche Arbeitszeiten und eine geringe Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben gekennzeichnet sind, das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden negativ beeinflussen, weil Mitarbeitende, die unter Stress oder sogar Burnout leiden, sich den Studierenden nicht voll widmen und diese oft nicht unterstützen können. Oder wie man so schön sagt: „Aus einem leeren Krug kann man nicht schöpfen.“ Grundsätzliche Aspekte der Hochschulpolitik wie auf Wettbewerb und Ergebnisse ausgerichtete Leistungskennzahlen (Berg, *et al.*, 2016), prekäre Arbeitsverträge und finanzieller Druck (Morrish, 2019) wirken sich äußerst negativ auf das Wohlbefinden der gesamten Universitätsgemeinschaft aus. Tatsächlich wird die seelsorgerische Betreuung der Studierenden in den bestehenden Kennzahlen oft nicht abgebildet. Das erhöht die emotionale und praktische Belastung der Mitarbeitenden und verhindert entsprechende Angebote für Studierende.

Der kulturelle Druck zur Performativität beeinträchtigt das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden gleichermaßen, weil beide Gruppen unter diesem Druck stehen. Lynch (2010) hat überzeugend dargelegt, dass neoliberale Strukturen in unserem marktorientierten Hochschulwesen die Cartesianische Trennung von Rationalität und Emotion verstärken (Noddings, 2003), eine auf Wettbewerb und Individualität ausgerichtete Kultur der „Sorglosigkeit“ befördern, in denen Fürsorgepflicht und Selbstfürsorge abgewertet werden, und ein gesundes Lernen und Arbeiten behindern. Würde die Produktivität der Mitarbeitenden stattdessen mit einer positiven Arbeitskultur und einem positiven Arbeitsumfeld assoziiert, in dem Sinnhaftigkeit und Wohlbefinden wichtig sind, könnten die Mitarbeitenden die pädagogische und seelsorgerische

Unterstützung bieten, die Studierende für ihren Lernerfolg und ihr Wohlbefinden brauchen.

Mitarbeitende und Studierende erleben häufig ähnliche Formen von Diskriminierung (z. B. in Bezug auf Geschlecht, sexuelle Ausrichtung, religiöse Anschauung oder Behinderung), die ihre Lern- und/oder Arbeitserfahrung und ihr Wohlbefinden beeinträchtigen. Diese Formen von Diskriminierung drücken sich vielleicht unterschiedlich aus, ihre Ursachen sind jedoch dieselben und müssen bekämpft werden.

Die oben genannten Herausforderungen für Mitarbeitende und Studierende wurden in jüngster Zeit durch die Coronapandemie, das unsichere Wirtschaftsklima und die Kriege in Europa und der Welt weiter verschärft.

Dieser Bericht geht davon aus, dass das Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden keine separaten Probleme sind, sondern als sich gegenseitig beeinflussenden Teile desselben Ökosystem betrachtet werden müssen. Die Literatur deutet darauf hin - und die Autoren sind fest davon überzeugt - dass von einem integrierten ganzheitlichen Ansatz für mehr Wohlbefinden von Mitarbeitenden und Studierenden alle Beteiligten profitieren würden.

Ein die ganze Universität umfassender Ansatz für mehr Wohlbefinden

Die Forschungsliteratur zum Thema psychisches Wohlbefinden im Hochschulwesen zeigt ganz klar, dass wir ganzheitliche Maßnahmen brauchen, die alle Ebenen der Hochschule in den Blick nehmen, sowie eine Führungsebene, die sich dafür einsetzt und Verantwortung übernimmt, dass psychisches Wohlbefinden in Kultur, Systemen und Praktiken der Hochschulen durchgehend berücksichtigt wird.

Ein entscheidender Aspekt sind hierbei Leitlinien und Strategien für mehr Wohlbefinden in einzelnen Hochschulen und im Hochschulsystem als Ganzem. Ein Beispiel hierfür ist Irland, das eine landesweite Leitlinie und Strategie zum Thema psychische Gesundheit entwickelt hat (Hill *et al.*, 2020). Eng damit verbunden sind eine gute Governance und Rechenschaftspflicht, d. h., dass Hochschulen die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen laufend überwachen und diese, wenn nötig, überarbeiten und verbessern.

Ganz konkret muss das Thema Wohlbefinden in die folgenden Bereiche integriert werden:

- Universitätskultur, d. h. durch institutionelle Werte und Leitbilder, die psychisches Wohlbefinden ausdrücklich thematisieren, durch Maßnahme gegen eine toxische Kultur, die das Wohlbefinden beeinträchtigt, und durch eine Selbstverpflichtung zu einer mitfühlenden Führungsrolle, wie sie schon im Gesundheits- und Sozialwesen gelebt wird,
- Inklusive Hilfsangebote und -maßnahmen für Studierende, die so gestaltet sind, dass die Studierenden von Anfang an und während des gesamten Studiums angemessen unterstützt werden,
- Lehrpläne (einschließlich Bewertungssysteme), Pädagogik und Praktiken, d. h. durch inklusive Lehrpläne und Bewertungsformen, durch eine konkrete Verpflichtung zur beruflichen Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, durch formale Qualitätssicherungsverfahren und durch Zugeständnisse und Anpassungen bei der Bewertung,
- Institutionelle Prozesse und Verwaltungsabläufe, die sich auf die Erfahrung der Studierenden an der Hochschule auswirken. Dabei sollten die Prozesse inklusive gestaltet sein (erschwerende Umstände werden anerkannt usw.) und

in eine Rechenschaftspflicht für den Aspekt „Wohlbefinden“ enthalten, zum Beispiel indem die Auswirkungen der Prozesse auf die Chancengleichheit bewertet wird, und

▪ Einstellungs-, Beförderungs- und Besetzungsverfahren und Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden, insbesondere durch Ausnahmeregelungen, angemessene Weiterbildung und Unterstützungsangebote, inklusive Praktiken und die Selbstverpflichtung, Vorurteile und Diskriminierung zu bekämpfen.

Des Weiteren müssen Hochschulen sowohl Mitarbeitenden als auch Studierenden proaktiv Unterstützung für mehr psychische Gesundheit und psychisches Wohlbefinden anbieten und eine Kultur des Wohlbefindens für alle pflegen. Hier besteht ein wichtiger Aspekt darin, das Wissen der Studierenden und Mitarbeitenden zu diesem Thema zu verbessern und denjenigen Hilfe anzubieten, die von globalen oder individuellen Problemen außerhalb der Hochschule besonders betroffen sind. Konkrete Möglichkeiten sind hier Beratungs- und Hilfsangebote und inklusive Praktiken, zum Beispiel Urlaubssemester, verlängerte Abgabefristen und die Möglichkeit, ohne Wertung oder Nachteile für Karriere oder Studium Auszeiten nehmen zu können. Beratungsangebote im Bereich psychisches Wohlbefinden, sollten außerdem über genug kulturelle Kompetenz verfügen, um angemessen auf die Bedürfnisse einer diversen Universitätsgemeinschaft eingehen zu können (Daddow *et al.*, 2020).

Durch den Kampf für einen entsprechenden Kulturwandel mit Schwerpunkt auf Mitgefühl, Gemeinschaft, Zusammen- und Zugehörigkeit wird das Wohlbefinden aller gefördert (Hughes, 2020; Riva *et al.*, 2020). Dabei ist es entscheidend, dass ein erfolgreicher die gesamte Hochschule umfassender Ansatz in Partnerschaft mit allen Interessengruppen geplant und umgesetzt wird, sodass alle Maßnahmen für das Hochschulsystem, in dem Mitarbeitende und Studierende arbeiten und lernen, auch wirklich relevant sind.

Empfehlungen

Dieser Bericht spricht die folgenden Empfehlungen aus:

- 1- Universitäten sollten sich bemühen, in Partnerschaft mit den Mitarbeitenden und Studierenden ganzheitlich, die gesamte Hochschule umfassende Ansätze für mehr Wohlbefinden und psychische Gesundheit zu entwickeln und umzusetzen.
- 2- An den Hochschulen und darüber hinaus (z. B. landesweit) sollten Leitlinien und Strategien für mehr Wohlbefinden und psychische Gesundheit entwickelt werden, die eine Grundlage für wirksame und laufend überwachte Praktiken bieten.
- 3- Es sollte ein Wandel der Hochschulkultur angestoßen werden, bei dem sich die Leitungsebene dafür einsetzt und Verantwortung dafür übernimmt, dass in allen Systemen und Praktiken der Hochschule das Thema psychisches Wohlbefinden berücksichtigt und eine strategische Vision entwickelt wird, die eine Kultur des Mitgefühls, der Zugehörigkeit und Gleichheit für Mitarbeitende und Studierende fördert.
- 4- Hilfsangebote (z. B. Beratung) und Praktiken (z. B. Urlaubssemester oder Auszeiten) sollte inklusiv und kulturell kompetent sein, sodass Studierende und Mitarbeitende von Anfang an und während des gesamten Studiums bzw. Arbeitsvertrags angemessen unterstützt werden.
- 5- Das Thema Wohlbefinden sollte in Lehr- und Prüfungspläne, Pädagogik und Praktiken integriert und diese sollten durchgehend inklusiv gestaltet werden.
- 6- Institutionelle Prozesse, Systeme und Verwaltungsabläufe sollten das Thema Wohlbefinden aktiv berücksichtigen. Dabei sollten die Prozesse inklusive gestaltet sein (erschwerende Umstände werden anerkannt usw.) und eine

Rechenschaftspflicht für den Aspekt Wohlbefinden enthalten, zum Beispiel indem die Auswirkungen der Prozesse auf die Chancengleichheit bewertet wird.

- 7- Bei der Besetzung von Stellen, den Arbeitsbedingungen und Beförderungen sollte das Thema Wohlbefinden aktiv berücksichtigt werden. Dazu gehören Ausnahmeregelungen, angemessene Weiterbildung, relevante Unterstützungsangebote, inklusive Praktiken und die Selbstverpflichtung, Vorurteile und Diskriminierung zu bekämpfen.
- 8- Unterstützungsmaßnahmen für mehr psychischen Wohlbefindens sollten proaktiv sein, das Wissen von Mitarbeitern und Studierenden verbessern und eine Kultur des Wohlbefindens für alle fördern.

Fazit

Die Hochschulbildung muss in Zukunft für die und in der Gesellschaft eine noch wichtigere und aktivere Rolle spielen als heute und dazu beitragen, nachhaltige, inklusive und krisenfeste Gesellschaften, Wirtschaftssysteme und Führungspersönlichkeiten zu prägen. Deshalb müssen die Universitäten Wege finden, um die toxische und auf Wettbewerb fixierte Kultur der Vergangenheit zu überwinden und eine strategische Vision entwickeln, die eine Kultur des Mitgefühls, der Zugehörigkeit und der Gleichheit für Mitarbeitende und Studierende fördert.

KONTAKT MIT DER EU AUFNEHMEN

Persönlich

Überall in der Europäischen Union gibt es Hunderte von Europe Direct Informationszentren. Die Adresse des nächstgelegenen Zentrums finden Sie unter: https://europa.eu/european-union/contact_en

Am Telefon oder per E-Mail

Europe Direct ist ein Dienst, der Ihre Fragen zur Europäischen Union beantwortet. Sie können diesen Service kontaktieren:

- gebührenfrei: 00 800 6 7 8 9 10 11 (bestimmte Betreiber können für diese Anrufe Gebühren erheben),
- unter folgender Standardnummer: +32 22999696 oder
- per E-Mail über: https://europa.eu/european-union/contact_en

SUCHE NACH INFORMATIONEN ÜBER DIE EU

Online

Informationen über die Europäische Union in allen Amtssprachen der EU finden Sie auf der EuropaWebsite unter: https://europa.eu/european-union/index_en

EU-Veröffentlichungen

Sie können kostenlose und kostenpflichtige EU-Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen unter: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Mehrere Exemplare kostenloser Veröffentlichungen erhalten Sie bei Europe Direct oder Ihrem lokalen Informationszentrum (siehe https://europa.eu/european-union/contact_enhttps://europa.eu/european-union/contact_en).

EU-Recht und zugehörige Dokumente Zugang zu Rechtsinformationen aus der EU, einschließlich des gesamten EU-Rechts seit 1952 in allen offiziellen Sprachfassungen, finden Sie bei EUR-Lex unter: <http://eur-lex.europa.eu>

Offene Daten aus der EU Das Offene Datenportal der EU (<http://data.europa.eu/euodp/en>) bietet Zugang zu Datensätzen aus der EU. Daten können kostenlos heruntergeladen und wiederverwendet werden, sowohl für kommerzielle als auch für nicht-kommerzielle Zwecke.



■ Publications Office
of the European Union