

# Kiáltvány a kutatók mentális egészségéért és jóllétéért



2021. október 11.

A dokumentum 2021. október 8-án került jóváhagyásra, és a CC BY 4.0 licenc alapján került kiadásra  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

A magyar fordítás az eredeti – angol – verzió alapján készült:  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5559805>

# Összefoglaló

A [ReMO COST Action](#) a nemzetközi tudományos élet különböző szintjeit képviselő résztvevők hálózata, mely a mentális egészség és jóllét kérdéseivel foglalkozik. A kutatói szférában fennálló mentális egészséggel kapcsolatos problémák fokozott jelenlétét a szakirodalom, az Európai Unió (EU) szakpolitikája<sup>1</sup>, valamint más meghatározó források<sup>2</sup> is kiemelik. Ennek a helyzetnek a kezelése rendszerszintű fellépést igényel makro- (szakpolitikai), mezo- (intézményi) és mikroszinten (egyén) is. A ReMO-hálózat célja annak az intézményi környezetnek a megteremtése, amely támogatja a mentális egészséget, csökkenti a mentális egészséggel kapcsolatos megbélyegzést, és képessé teszi a kutatókat egyéni, valamint munkahelyi jóllétük javítására. A kiáltvány legfontosabb ajánlásait az alábbiakban foglaljuk össze:

1. Makroszinten: folyamatos párbeszéd valamennyi érintett féllel; szisztematikus és strukturált, empirikus alapokon nyugvó adatgyűjtés a szakpolitikai döntéshozatal érdekében; a mentális egészséggel kapcsolatos legkorszerűbb módszerek és eszközök terjesztése; az akadémiai értékelési rendszer felülvizsgálata.
2. Mezoszinten: a mentális egészséggel és jólléttel kapcsolatos problémák felismerése; a jó gyakorlatok megosztása az intézmények között; igazságos és személyre szabott kutatói teljesítményértékelés kidolgozása; a mentális jóllét figyelembevétel a doktori képzés és az akadémiai munkavállalók professzionalizálása terén; a változást célzó kezdeményezések támogatása szervezeti szinten.
3. Mikroszinten: az alulról jövő kezdeményezések támogatása; az egymást támogató kutatók segítése; személyközpontú megközelítés a képzés és a karriermenedzsment terén; egyéni élmények, élettörténetek gyűjtése.

A ReMO-hálózat a következő lépésekkel kíván a fenti ajánlások megvalósításához hozzájárulni: i) globális vitafórum elindítása; ii) nyílt tudásközpont létrehozása; valamint iii) a kutatói jóllétet támogató nagykövetségi program (ReMO Ambassador program) elindítása.

## A mentális egészség és jóllét válsága a kutatási szférában

Az elmúlt évtizedben számos szervezet – többek között az Egészségügyi Világszervezet (WHO), a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), valamint az Európai Bizottság (EB) – egyre gyakrabban sürgette az egyes kormányokat és intézményeket, hogy a mentális egészség és jóllét kérdéseit sorolják a legfontosabb prioritásaik közé.<sup>3</sup> A különböző foglalkozási csoportokat összehasonlítva a kutatók a mentális zavarok által leginkább érintettek közé tartoznak: becslések szerint az akadémiai alkalmazottak és a posztgraduális képzésben résztvevő hallgatók 32–42 százalékánál fordulnak elő pszichés zavarok, szemben a teljes népesség mintegy 19 százalékával.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> A Council of the European Union (2021). *Council conclusions on "Deepening the European Research Area: Providing researchers with attractive and sustainable careers and working conditions and making brain circulation a reality"*. <https://www.consilium.europa.eu/media/49980/st09138-en21.pdf> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

<sup>2</sup> OECD. (2021). *Reducing the precarity of academic research careers* (OECD Science, Technology and Industry Policy Papers Sz. 113). <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>

<sup>3</sup> World Health Organization, & Burton, J. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices*. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/113144> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

Phyllis, G., Marjo Riitta, L. & International Labour Organization (2000). *ILO Mental Health in the workplace. Introduction: executive summaries*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---jfp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---jfp_skills/documents/publication/wcms_108221.pdf) Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

<sup>4</sup> Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868–879. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008>; Guthrie, S., Lichten, C. A., van Belle, J., Ball, S., Knack, A., & Hofman, J. (2017). *Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment*. RAND Corporation, [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2022.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2022.html), Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.; Barry, K. M., Woods, M., Warnecke, E., Stirling, C., & Martin, A. (2018). Psychological health of doctoral candidates, study-related challenges and perceived performance. *Higher Education Research & Development*, 37(3), 468–483.

A tudományos életben a jólléthez nem elegendő pusztán a stresszes munkakörülmények kezelése, vagy a kutatói szférában tapasztalható rendkívüli versenyhelyezettel való megbirkózás. A kutatók mentális jóllétét különösen a toxikus munkahelyi légkör és bizonyos sajátos munkakörülmények jelenléte befolyásolja negatívan.<sup>5</sup> Ezenfelül a foglalkoztatási feltételek, a kényszerű mobilitás, valamint a hosszú távú (határozatlan idejű) munkaszerződések elérhetetlensége szintén jelentősen kihat a kutatói munka megélésére.<sup>6</sup> Ezeket a hatásokat súlyosbíthatja a (kutatás-)finanszírozásnak, és ezzel együtt a doktorjelöltek által végzett munka szerződéses elismerésének a hiánya, valamint a kutatói karrierpálya kiszámíthatatlansága.<sup>7</sup> Mindemellett csak kevés és töredékes tudás áll rendelkezésre arról, hogy a fentiek tekintetében mi számít hatékony gyakorlatnak, illetve, egyelőre, a jó gyakorlatok megosztására irányuló kapacitások is korlátozottak.

A helyzetre reagálva a Researcher Mental Health Observatory (ReMO) COST Action<sup>8</sup> („Kutatók Lelki Egészségének Megfigyelőközpontja” COST-pályázat) 234 tagja – 34 európai országot képviselve – cselekvésre szólít fel minden érdekeltet a fenti problémák megoldása érdekében. A ReMO COST Action hálózat az egyik első olyan összehangolt, empirikus tényeken alapuló európai kezdeményezés, amely a tudományos életben tapasztalható mentális egészség és jóllét kérdésével foglalkozik. A kezdeményezés középpontjában annak megértése áll, hogy a) hogyan jellemezhető és javítható a mentális egészség és jóllét a kutatási szférában, b) hogyan mérhető a mentális egészség és a jóllét a tudományos világban dolgozók körében, valamint c) hogyan oszthatóak meg hatékonyan a bevált, tapasztalatokon alapuló gyakorlatok, és hogyan építhető ki egy koordinált szakmai közösség a kutatókat támogató szakemberek számára.

Ebben a nyilvános kiáltványban kifejezetten a makro- (kutatási rendszer), mezo- (intézményi környezet) és mikro- (egyén és kisközösségek) szinteken megvalósuló, konkrét intézkedésekre szólítunk fel. Meg kell értenünk, miként lehet a legjobban támogatni és fenntartani a mentális egészséget és jóllétet, hogy az ezáltal megvalósuló egészséges és méltányos munkakörnyezetekben olyan kulcsfontosságú objektív teljesítménymutatókat alkalmazzanak, amelyek az egyén és a közösség szintjén egyaránt lehetővé teszik a jóllétre és a mentális egészségre való törekvést. A jelen kiáltványban szereplő ajánlásokat széles körű konzultációik eredményeként fogalmazták meg a ReMO COST Action tagjai, akik a fent említett szinteken, három munkacsoportban fejtették ki véleményüket.

## Felhívás a kutatási ökoszisztéma átalakítására a mentális egészség és jóllét érdekében

A kutatási ökoszisztéma az a szakpolitikai szintű kontextus, amely meghatározza a külső kereteket a kutatóintézetek és a kutatók számára. A jelenlegi keretek – mint például a kutatásfinanszírozás, a foglalkoztatási feltételek (beleértve a nyugdíj- és a társadalombiztosítást) és a bevándorlási törvények – a pályakezdő kutatók intézményi kizsákmányolásának kedveznek.<sup>9</sup> Még a jól finanszírozott nemzeti kutatási rendszerekben is a rövid távú, projektalapú finanszírozás túlsúlya a jellemző, ami a határozott

---

<https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1425979> ; Garcia-Williams, A. G., Moffitt, L., & Kaslow, N. J. (2014). Mental health and suicidal behavior among graduate students. *Academic Psychiatry*, 38(5), 554–560. <https://doi.org/10.1007/s40596-014-0041-y>

<sup>5</sup> Mattijssen, L. M. S., Bergmans, J. E., van der Weijden, I. C. M., & Teelken, J. C. (2021). In the eye of the storm: The mental health situation of PhD candidates. *Perspectives on Medical Education*, 10(2), 71-72. <https://doi.org/10.1007/s40037-020-00639-4>

Satinsky, E. N., Kimura, T., Kiang, M. V., Abebe, R., Cunningham, S., Lee, H., Lin, X., Liu, C. H., Rudan, I., Sen, S., Tomlinson, M., Yaver, M., & Tsai, A. C. (2021). Systematic review and meta-analysis of depression, anxiety, and suicidal ideation among Ph.D. students. *Scientific Reports*, 11(1), 14370. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-93687-7>.

<sup>6</sup> Olsthoorn, L. H. M., Heckmann, L. A., Filippi, A., Vieira, R. M., Varanasi, R. S., Lasser, J., Bäuerle, F., Zeis, P., & Schulte-Sasse, R. (2020). *Max Planck Phdnet Survey 2019 Report*. Max Planck PhdNet.

[https://www.phdnet.mpg.de/145345/Phdnet\\_Survey\\_Report\\_2019.pdf](https://www.phdnet.mpg.de/145345/Phdnet_Survey_Report_2019.pdf), Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

<sup>7</sup> Centre for Strategy & Evaluation Services LLP (CSES), Directorate-General for Research and Innovation (Európai Bizottság), Whittle, M., & Rampton, J. (2020). *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2777/510530>

<sup>8</sup> A CA19117 - Researcher Mental Health Action a COST (European Cooperation in Science and Technology) finanszírozza a 2020. november 1. - 2024. október 31. közötti időszakra. <https://www.cost.eu/actions/CA19117/>

<sup>9</sup> *Cactus Foundation Mental Health Survey*. (2020). <https://www.cactusglobal.com/mental-health-survey/> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

és a határozatlan idejű állások közötti erős egyensúlytalansághoz vezet.<sup>10</sup> Ennek eredményeként – különösen a kutatói pálya korai és posztdoktori szakaszában – a kutatók gyakran igen stresszes karrierpályán találják magukat, ami kihat nemcsak tudományos tevékenységük minőségére, hanem mentális egészségükre is.<sup>11</sup>

Olyan Irányelvek kidolgozását sürgetjük a kutatói szférában, amelyek figyelemmel kísérik, javítják és fenntartják a jóllétet és a mentális egészséget, mégpedig a siker és a minőség átfogóbb mérőszámainak meghatározásával, valamint a munka és a magánélet egyensúlyának, a befogadásnak és a családbarát, fenntartható kutatói karriereknek a támogatásával. Ennek elérése érdekében ösztönözni kell a rendszerszintű szereplőket<sup>12</sup> a kutatók mentális egészségének és jóllétének szisztematikus előmozdítására az alábbiak révén:

1. Olyan inkluzív platform létrehozása, amely elősegíti az érdekelt felek közötti **folyamatos párbeszédet**, mind az országokon belül, mind az országok és a különböző kutatási környezetek között.
2. A kutatók jóllétére és munkakörülményeire vonatkozó **rendszeres és strukturált adatgyűjtés** révén a nemzeti status quók és prioritások ellenőrzése, nyomon követése és az érintettek tájékoztatása.
3. **Nyílt hozzáférésű tudástár** fenntartása, amely a döntéshozatal valamennyi szintjének támogatására összegyűjti és terjeszti a legkorszerűbb adatokat, empirikus tényeket és eszközöket.
4. Nemcsak az **akadémiai értékelési rendszer**, hanem azon kritériumok **felülvizsgálata** is, amelyek alapján az intézmények akkreditálása és ösztönzése zajlik, annak érdekében, hogy tiszteletben tartsák a kutatók személyes igényét mentális egészségük és jóllétük fenntartására.
5. Stratégiák kidolgozása arra vonatkozóan, hogy az **uniós és nemzeti projektalapú kutatásfinanszírozást** hogyan lehet **fenntarthatóbban elkölteni**, és ezáltal hogyan lehet jobb karrierlehetőségeket teremteni a tudományos életben és azon túl.

## A mentális egészség és jóllét megteremtése és fenntartása: felhívás intézményi szintű változtatásokra

Alapvető fontosságú, hogy a kutatási élet intézményi szereplői foglalkozzanak a mentális jólléttel, csökkentsék a megbélyegzettséget, illetve a munkavállalók támogatása céljából törekedjenek egy elfogadott és elismert keretrendszer létrehozására.<sup>13</sup> Tapasztalataik megosztása segítheti az intézményeket abban, hogy felismerjék és kezeljék a helyi szinten, saját környezetükben jelentkező sajátos kihívásokat. Az intézményi változásokra való felhívásnak a következők révén lehet eleget tenni:

1. Az intézményeknek **felelősséget kell vállalniuk az alkalmazottaik jóllétére gyakorolt hatásukért**. Ez magában foglalja a mentális problémák és tünetek felismerését a munkatársak körében, valamint a változtatást célzó kezdeményezések és beavatkozások proaktív támogatását.<sup>14</sup>
2. A kutatók jóllétét támogató, **tényeken alapuló intézményi gyakorlatok tárházának létrehozása és megosztása**, valamint a munkakörülmények mentális egészségre és jóllétre gyakorolt hatásának kezelése. Különös figyelmet kell fordítani az alulról építkező kezdeményezésekre

<sup>10</sup> Initiative for Science in Europe. (2021). *Position on precarity of academic careers*. <https://initiative-se.eu/wp-content/uploads/2021/02/Research-Precarity-ISE-position.pdf> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

<sup>11</sup> Woolston, C. (2019). PhDs: The tortuous truth. *Nature*, 575(7782), 403-406. <https://doi.org/10.1038/d41586-019-03459-7>

<sup>12</sup> pl. nemzeti és európai jogalkotók, finanszírozási ügynökségek és akkreditációs testületek

<sup>13</sup> Kismihók, G., Cardells, F., Güner, P. B., Kersten, F., Harrison, S., Shawrav, M. M., Huber, F., Trusilewicz, L. N., Mol, S. T., Bajanca, F., Dahle, S., Keszler, Á., Carbajal, G. V., Kretzschmar, W. W., Björnalm, M., Stroobants, K., Hnatkova, E., Cophignon, A., Degtyarova, I., Zwierzyńska, I., & Parada, F. (2019). *Declaration on Sustainable Researcher Careers*. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3082245>

<sup>14</sup> Egy norvégiai példa erre a megközelítésre: Innstrand, S. T., & Christensen, M. (2020). Healthy Universities. The development and implementation of a holistic health promotion intervention programme especially adapted for staff working in the higher educational sector: The ARK study. *Global Health Promotion*, 27(1), 68-76. <https://doi.org/10.1177/1757975918786877>

ösztönzésére, valamint egy, a mentális jóllétért felelős – megfelelő forrásokkal és meghatározott megbízatással rendelkező – magas szintű tisztviselő kinevezésére.

3. Méltányos és **személyre szabott kutatási teljesítményértékelési** protokollok kidolgozása, amely abból a felismerésből indul ki, hogy egyetlen teljesítményértékelési szabályrendszer sem képes lefedni a szervezethez való egyéni hozzájárulások teljes körét. Ebbe beletartozik az is, hogy az egyes kutatók dicséretet és elismerést kapjanak munkájukért, még akkor is, ha azt a teljesítményértékelési rendszerek hivatalosan nem ismerik el.<sup>15</sup>
4. A **doktori és egyetemi szinten oktatók képzésének professzionalizálása** és kiegészítése a jólléthez és mentális egészséghez kapcsolódó tartalmakkal, különösen a témavezető–témavezetett kapcsolatok és kommunikáció területén. Emellett az egyetemi támogató központoknak is aktívan fel kell vállalniuk a pszichológiai segítséget nyújtó szolgáltatások előmozdítását és biztosítását, mind a mentális betegségek megelőzésére, mind a mentális egészség javítására irányulóan.<sup>16</sup>

## Felhívás a kutatók szerepvállalásának erősítésére

A helyi szintű, illetve tágabb kutatási környezet szereplőinek egészséges kutatási légkört kell kialakítaniuk és előmozdítaniuk, hogy fenntartható legyen a kutatók foglalkoztathatósága és hosszú távú munkahelyi integrációja.<sup>17</sup> Ezen túlmenően azonosítani és – célzott módon – kezelni kell a mentális egészséget károsító konkrét magatartásformákat (például a kizsákmányolást és a zaklatást), és azokat fokozatosan meg kell szüntetni.<sup>18</sup> Ehhez elengedhetetlen a munkahelyekre irányuló olyan többdimenziós intézkedések előmozdítása, amelyek ráirányítják a figyelmet mind a mentális egészség és jóllét fontosságára, mind a kutatók érzelmi és pszichológiai jóllétének kérdésére. Ennek eredményeképpen a kutatók produktívan és eredményesen dolgozhatnak, és képesek lesznek hozzájárulni nemcsak a saját közösségük, hanem az egész társadalom tevékenységéhez is. Mindez a következő lépésekkel érhető el:

1. **Az egyéni szintű jóllét tudatosítása** a mentális jóllét demokratikus és pozitív megközelítésének hangsúlyozása révén. Ez magában foglalja azon eszközöket, amelyekkel a problémákat szóvá lehet tenni, meg lehet vitatni, majd a magasabb szint felé lehet terjeszteni. Ennek kiindulópontja az a bizalomteljes közeg, amelyben a helyi szinten érdekeltek - témavezetők, kutatók, illetve intézményi vezetők - nyíltan kommunikálhatnak egymással.
2. Támogatnunk kell az egyéni mentális egészségre és jóllétre összpontosító tevékenységeket – például a munkatársak közötti segítségkérésre vagy a jóllét megőrzésére irányulóan. **Segítenünk kell az olyan alulról építkező kezdeményezéseket, mint a kutatók egymás általi mentorálása**<sup>19</sup>, vagy olyan támogató/beszélgető csoportok létrehozása, amelyek az igényekre szabható eszközként szolgálhatják a kapcsolati háló kialakítását, miközben kiemelik az inkluzív és etikus viselkedés fontosságát.
3. **Személyközpontúbb és tényeken alapuló megközelítésre** van szükség a **kutatói képzés és a karriermenedzsment terén**, beleértve a kommunikációt és az (ön)reflexiót, a tudományos munkaszervezést, valamint a kutatócsoport- és önmenedzselési stratégiákat.

<sup>15</sup> Solloway, A. (2020, szeptember 14.). *Promoting a culture of wellbeing for researchers and improving the way we evaluate research [előadás]*. Vitae Connections Week. <https://www.gov.uk/government/speeches/science-minister-at-vitae-connections-week-2020>, Utolsó elérés: 2021. szeptember 29.

<sup>16</sup> A Vitae az Egyesült Királyságban egy mentális egészségügyi látószöveget javasol a kutatók fejlesztésére: *Wellbeing and mental health lens on the Vitae Researcher Development Framework (RDF)* <https://www.vitae.ac.uk/vitae-publications/rdf-related/wellbeing-and-mental-health-lens/view> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

<sup>17</sup> Woolston, C. (2020). Postdocs under pressure: 'Can I even do this any more?' *Nature*, 587(7835), 689-692. <https://doi.org/10.1038/d41586-020-03235-y>

<sup>18</sup> Moss, S., & Mahmoudi, M. (2021). STEM the Bullying: An Empirical Investigation of Abusive Supervision in Academic Science. *EClinicalMedicine*, 40, 101121. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3850784>

<sup>19</sup> Egyes kutatóközösségek már elkezdték a mentorprogramok kidolgozását, ilyen például a Referent a Marie Curie Alumni Associationnál: <https://www.mariecuriealumni.eu/referent-mentoring-initiative-msca-early-career-researchers> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

4. **A témavezetés professzionalizálódása** elsődleges elvárás.<sup>20</sup> Ebbe beletartozik mind az egyéni szupervíziós készségek és módszerek fejlesztése<sup>21</sup>, mind az olyan „tudományos szolgáltatások” elismerése, mint a junior kutatók integrációja a kutatási környezetbe, a mentorálás vagy a mentális jóllétnek a tudományos teljesítmény részeként való tudatosítása.

## A ReMO cselekszik

A ReMO közösség úgy döntött, hogy olyan tevékenységeket kezdeményez, amelyek túlmutatnak a mérgező kutatási környezet áldozataival való együttérzésen és e személyek támogatásán. Szeretnénk meggyőzni és magunk mellé állítani a kutatási szféra kulcsfontosságú szereplőit, hogy egy globális megfigyelőközpont keretében hozzájáruljanak egy egészségesebb, befogadóbb és etikusabb kutatási környezet megteremtéséhez. Fellépéseink keretében feltérképezzük és előmozdítjuk a mentális jóllétet a tudományos világban, emellett pedig tudásmegosztással, valamint személyre szabott képzési tevékenységekkel is foglalkozunk mind egyéni, mind szervezeti szinten. Konkrétan a következők megvalósítását tervezzük:

1. **A mentális jóllétről szóló globális vitafórum létrehozása.** Az immár 34 országból származó tagjainkkal hidat teremtünk a helyi és a globális szinten folyó viták között: workshopokat, konferenciákat, webináriumokat és kapcsolatépítő eseményeket szervezünk, amelyeken a helyi és a globális kutatóközösségek, valamint az érintett és érdekelt felek egyaránt részt vesznek.
2. **A kutatók jóllétére vonatkozó tények összegyűjtése egy nyílt Tudástárban (Evidence Hub),** irodalmi áttekintések és a meglévő források (módszerek, képzési anyagok stb.) értékelése révén. A ReMO a hálózatán belüli és kívüli országok és intézmények bevonásával a kutatók jóllétére vonatkozó, szisztematikus és többszintű adatgyűjtéssel további adatbázisok és tények létrehozásán is fáradozik.
3. **A kutatói jóllét nagyköveti programjának elindítása** a bevált ötletek és gyakorlatok különböző helyi kutatási környezetekbe történő átültetésének biztosítása érdekében. Ez a „képzőket képző” program a ReMO jelenlegi és jövőbeli tagjai számára is elérhető lesz, és a következő témákat fedi le: a mentális egészség és jóllét jelentősége a kutatói szakmában; a jólléttel kapcsolatos kérdések megvitatása a helyi körülmények tükrében; a mentális egészséghez kapcsolódó megőrzés csökkentése; valamint a kutatócsoportok és -szervezetek szerepe a jóllét támogatásában és fenntartásában.

## Hogyan lehet támogatni ezt a kiáltványt?

A ReMO a kutatási szférában részt vevő egyének és szervezetek globális és nyílt közössége. Amennyiben szeretné támogatni a fentiekben felvázolt célokat és tevékenységeket, akkor azt a következő módon teheti meg:

- Ossa meg a ReMO-kiáltványt kollégáival, intézményének egyéb dolgozóival és országának döntéshozóival.
- Írja alá a kutatók mentális egészségéről szóló kiáltványhoz kapcsolódó [Petíciókat](#).
- Vegye fel a kapcsolatot a ReMO [irányítóbizottságának tagjaival](#) a saját országában, és kapcsolódjon be a nemzeti szintű tevékenységekbe.
- Vegye fel a kapcsolatot a [ReMO Grant Managerrel](#) a [ReMO COST Action](#)-hoz való csatlakozással kapcsolatban.
- Jelentkezzen a kutatói jóllét nagyköveti programra!

<sup>20</sup> Devine, K., & Hunter, K. H. (2017). PhD student emotional exhaustion: The role of supportive supervision and self-presentation behaviours. *Innovations in Education and Teaching International*, 54(4), 335-344.  
<https://doi.org/10.1080/14703297.2016.1174143>

<sup>21</sup> Marie Skłodowska-Curie Actions. (2020). *Marie Skłodowska-Curie actions guidelines on supervision*.  
<https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/node/901> Utolsó letöltés: 2021. szeptember 29.

## Kik vagyunk?

A ReMO COST Action a tudományos életben tapasztalható jóllétre és mentális egészségre összpontosít, amely stratégiai fontosságú téma az Európai Kutatási Térség számára. A kutatókból, gyakorlati szakemberekből, szakpolitikai döntéshozókból és felsőoktatási intézmények tanácsadóiból álló ReMO-hálózat a kutatók mentális egészségével és jóllétével kapcsolatos tudományos ismereteket és gyakorlatokat igyekszik egy platformra terelni, valamint egyedülálló, interdiszciplináris, többszintű és interkulturális perspektívát szeretne kínálni. A ReMO tagjai együttesen arra törekednek, hogy a kutatás világában a jóllét növelését célzó hatékony, eredményes és személyre szabott cselekvési programokat dolgozzanak ki egyrészt a ReMO saját Tudástárára, másrészt a meglévő szakirodalomra és az empirikus adatokon alapuló tényekre építve. A ReMO-tagok célja továbbá, hogy az intézményi jóllét helyi szintű nagyköveteiként foglalkozzanak a saját országukban kialakult helyzettel. Hálózatunkról további információk – beleértve az aktuális tevékenységeket és az ezekhez a kezdeményezésekhez való csatlakozásra vonatkozó útmutatást – itt találhatók (angol nyelven): <http://remo-network.eu/>.

## Köszönetnyilvánítás

Ez a munka a COST CA19117 - "Kutatók mentális egészsége" (Researcher Mental Health) elnevezésű COST Action keretében készült.

## Szerzők

**Dr. Kismihók Gábor** - ReMO Action elnöke, a Leibniz Tudományos és Technológiai Információs Központ Tanulási és Készségelemzési Osztályának vezetője, Németország; a Marie Curie Alumni Egyesület Karrierfejlesztési Munkacsoportjának elnöke.

**Dr. Brian Cahill** - ReMO Grant Manager; Leibniz Tudományos és Technológiai Információs Központ Tanulási és Készségelemzési Osztálya, Németország.

**Dr. Stéphanie Gauttier** - a ReMO Action alelnöke; a Grenoble École de Management informatikai rendszerekkel foglalkozó egyetemi docense; a Marie Curie Alumni Egyesület politikai munkacsoportjának elnöke.

**Dr. Janet Metcalfe** - a ReMO 1. Munkacsoportjának (intézményi szintű jólléti gyakorlatok az intézményekben) elnöke, OBE; Vitae igazgatója, Egyesült Királyság.

**Dr. Stefan T. Mol** - a ReMO 2. (intézményi szintű jólléti gyakorlatok a kutatóintézetekben) munkacsoportjának elnöke; az Amszterdami Egyetem Amszterdami Üzleti Iskolájának szervezeti viselkedés és kutatási módszerek tanszékének docense, Hollandia.

**Dr. Darragh McCashin** - a ReMO 3. Munkacsoportjának (Helyi szereplők - A kutatók jóllétének előmozdítása gyakorlati szinten) elnöke. A Dublini Városi Egyetem (Dublin, Írország) pszichológia tanszékének adjunktusa; Marie Curie ösztöndíjas.

**Dr. Jana Lasser** - a ReMo 2. Munkacsoport (intézményi szintű jólléti gyakorlatok a kutatóintézetekben) társelnöke; posztdoktor a grazi Műszaki Egyetem (Ausztria) számítógépes társadalomtudományok területén.

**Dr. Murat Güneş** - ReMO STSM koordinátor; egyetemi docens az EBYU-n, Törökország; posztdoktor a GTQ-n, IMB-CNM, CSIC, Spanyolország.

**Mathias Schroijen** - a ReMO tudományos kommunikációs vezetője. A belgiumi Université Libre de Bruxelles (ULB) doktori képzés és karrierfejlesztési szolgáltatások projektvezetője. A belgiumi KU Leuven doktorjelöltje és az EURODOC mentális egészségügyi munkacsoportjának társkoordinátora.

**Martin Grund** - ReMO vezetőségi bizottsági tag, a Max Planck Institute for Human Cognitive and Brain Sciences doktori kutatója, Németország.

**Dr. Katia Levecque** - ReMO vezetőségi bizottsági tag, a Genti Egyetem (Belgium) munka- és szervezetpszichológiai tanszékének adjunktusa; az ECOOM UGent (Kutatási és Fejlesztési Szakértői Központ - HR a kutatásban egység) promótere.

**Dr. Susan Guthrie** - ReMO vezetőségi bizottsági tag, kutatási csoportigazgató, Tudomány és új technológiák csoport, RAND Europe, Egyesült Királyság.

**Prof. Katarzyna Wac** - ReMO vezetőségi bizottsági tag, az életminőségi (QoL) technológiák kutatócsoport vezetője, Genfi Egyetem; Informatikai Tanszék, Koppenhágai Egyetem, Dánia.

**Dr. Jesper Dahlgaard** - ReMO vezetőségi bizottsági tag, egyetemi docens, Aarhus Egyetem és VIA University College, Dánia.

**Dr. Mohamad Nadim Adi** - egyetemi adjunktus, Bilkent Egyetem, Törökország.

**Christina Kling** - végzős doktorandusz hallgató, Weill Cornell Medicine; társelnök, Science & Education Policy Association, Egyesült Államok.

**Vita Emese** – végzős doktorandusz hallgató, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, SciLink Foundation, a ReMO 3. munkacsoportjának tagja, Magyarország

**Rusu Szidónia** – végzős doktorandusz hallgató, Babeş-Bolyai Tudományegyetem, SciLink Foundation, a ReMO 3. munkacsoportjának tagja, Románia

**Ugrin Zsuzsanna** – doktorjelölt, Fordítástudományi Doktori Program, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Magyarország

**Kovács Karolina Eszter** – egyetemi adjunktus, Debreceni Egyetem, Fiatal Kutatók Akadémiája, Magyarország

**Solymosi Katalin** – egyetemi adjunktus, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Fiatal Kutatók Akadémiája, Magyarország