

# Manifesto per la salute mentale e il benessere dei ricercatori



11 ottobre 2021

Il presente documento è stato approvato per il rilascio l'8 ottobre 2021. Il presente documento è rilasciato con licenza CC-BY 4.0: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Punti chiave

La [ReMO COST Action](#) è una rete composta da rappresentanti della comunità di ricerca a tutti i livelli che si propone di affrontare il tema della salute mentale e del benessere all'interno del mondo accademico. La prevalenza di problemi di salute mentale tra i ricercatori è elevata, come evidenziato sia nella letteratura scientifica, sia nelle politiche dell'UE<sup>1</sup> e globali<sup>2</sup>. Per affrontare questa situazione occorre un'azione sistemica a diversi livelli: macro, meso e micro. In particolare, la rete ReMO si prefigge di creare ambienti istituzionali che promuovano la salute mentale e il benessere, riducano lo stigma verso la salute mentale e responsabilizzino i ricercatori sulla tematica del benessere sul lavoro.

Le principali raccomandazioni di questo manifesto sono riassunte di seguito:

1. Macro-livello: instaurare un dialogo continuo tra tutte le parti interessate; raccogliere dati in maniera sistematica e strutturata per l'elaborazione di politiche basate su dati concreti; diffondere conoscenze e strumenti all'avanguardia per la salute mentale; rivedere il sistema accademico di promozione e ricompensa della prestazione lavorativa.
2. Meso-livello: riconoscere i problemi di salute mentale e di benessere; condividere le migliori pratiche tra istituzioni; sviluppare una valutazione delle prestazioni di ricerca che sia equa e personalizzata; affrontare il tema del benessere nella professionalizzazione dei dottorandi e del personale; sostenere iniziative di cambiamento a livello organizzativo.
3. Micro-livello: sostenere iniziative di base; intraprendere azioni di supporto tra pari (*peer-to-peer*); promuovere un approccio alla formazione e alla gestione della carriera centrato sulla persona; raccogliere testimonianze aneddotiche.

ReMO realizzerà tutto questo i) istituendo un forum di discussione globale; ii) creando un centro di raccolta di documenti e testimonianze (*Evidence Hub*) ad accesso aperto; e iii) avviando un programma di ambasciatori del benessere dei ricercatori.

## Crisi della salute mentale e del benessere nella ricerca

Nell'ultimo decennio, istituzioni come l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS), l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e la Commissione Europea (CE) hanno sollecitato sempre più spesso governi e organizzazioni ad includere la salute mentale e il benessere<sup>3</sup> tra le loro priorità principali. Confrontando diversi gruppi professionali, si è evidenziato che l'incidenza di disturbi psichici comuni è più elevata tra il personale accademico e gli studenti post-laurea (32% e il 42%) che nella popolazione generale (19%)<sup>4</sup>.

Garantire il benessere e la salute mentale in contesto accademico richiede qualcosa di più della semplice gestione delle condizioni di lavoro stressanti e della forte competitività a cui i ricercatori fanno fronte. In particolare, sono i climi e ambienti professionali tossici e alcune specifiche condizioni di lavoro ad incidere negativamente sul benessere mentale dei singoli accademici<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Conclusioni del Consiglio sul tema "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>, Ultimo accesso: 29 settembre 2021.

<sup>2</sup> OCSE. (2021). Reducing the precarity of academic research careers. <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>

<sup>3</sup> WHO Healthy Workplace Framework and Model (2010)

[https://www.who.int/occupational\\_health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf), Ultimo accesso: 29 settembre 2021. ILO Mental

Health in the workplace (2010) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_108221.pdf), Ultimo accesso: 29 settembre 2021.

<sup>4</sup> 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., et al., Understanding mental health in the research environment: A Rapid Evidence Assessment. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2017. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2022.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2022.html),

Ultimo accesso: 29 settembre 2021; Barry, K. M., et al. (2018). Psychological health of doctoral candidates, study-related challenges and perceived performance. *Higher Education Research & Development*, 37(3), 468-483.

<https://doi.org/10.1080/07294360.2018.1425979>; Garcia-Williams, A. G., et al. (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>;

Inoltre, le condizioni di lavoro, la mobilità forzata e la scarsità di contratti a tempo indeterminato hanno un notevole impatto sull'esperienza lavorativa dei ricercatori<sup>6</sup>. Queste difficoltà possono essere esacerbate dalla mancanza di finanziamenti e del riconoscimento contrattuale del lavoro dei dottorandi, così come dalla precarietà delle carriere di ricerca<sup>7</sup>. Inoltre, rimane tuttora poco chiaro quali siano le pratiche più efficaci in tema di promozione della salute mentale. A questo si aggiungono, infine, opportunità limitate per la condivisione di iniziative e conoscenze.

Nel tentativo di far fronte a questa situazione, i 234 membri (rappresentanti 34 paesi europei) della *COST Action*<sup>8</sup> del Researcher Mental Health Observatory (ReMO, Osservatorio sulla Salute Mentale dei Ricercatori) chiedono di agire e attivarsi per affrontare questi problemi. La rete della ReMO COST Action è una delle prime iniziative europee coordinate e basate su dati empirici dedicate ai problemi della salute mentale e del benessere nel mondo accademico. In particolare, si focalizza sulla comprensione di come (a) caratterizzare e migliorare la salute mentale e il benessere nella ricerca; (b) misurare l'impatto della salute mentale e del benessere sul personale accademico; e (c) condividere in modo efficace pratiche basate sull'evidenza e costruire così una Comunità di Pratica che operi in maniera coordinata al servizio delle comunità di ricerca.

In questa dichiarazione pubblica, chiediamo azioni esplicite a livello dell'ecosistema di ricerca (macro-livello), del contesto istituzionale (meso-livello), dell'individuo e delle piccole comunità (micro-livello). È necessario individuare come la salute mentale e il benessere possono essere nutriti e sostenuti in maniera ottimale, al fine di favorire ambienti di lavoro sani e rispettosi che consentano il raggiungimento di indicatori chiave di prestazione che, a loro volta, facilitino il perseguimento del benessere e della salute mentale sia a livello individuale che collettivo. Le raccomandazioni indicate nel presente manifesto sono il risultato di ampie consultazioni avvenute tra i membri della COST Action nell'ambito di tre gruppi di lavoro focalizzati sui suddetti livelli.

## Appello per una trasformazione dell'ecosistema della ricerca a beneficio della salute mentale e del benessere

L'ecosistema della ricerca è qui inteso come il livello decisionale delle politiche generali su cui si definisce il contesto operativo per gli istituti di ricerca e i ricercatori. Le pratiche attuali, come il finanziamento della ricerca, le condizioni di lavoro (inclusi i piani pensionistici e la previdenza sociale) e le leggi sull'immigrazione, gettano le basi per lo sfruttamento istituzionale dei ricercatori sin dall'inizio della loro carriera<sup>9</sup>. Anche nei sistemi di ricerca nazionali ben finanziati, la predominanza di finanziamenti basati su progetti a breve termine porta a un netto squilibrio tra posizioni a tempo determinato e posizioni permanenti<sup>10</sup>. Di conseguenza, soprattutto nelle fasi iniziali di carriera e del post-dottorato, i ricercatori si trovano spesso su un percorso professionale molto stressante, che incide non solo sulla qualità del loro lavoro scientifico, ma anche sulla loro salute mentale<sup>11</sup>. Richiediamo perciò politiche che monitorino, migliorino e supportino il benessere e la salute mentale nell'ambiente di ricerca

---

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), Ultimo accesso: 29 September 2021.

<sup>7</sup> Centre for Strategy & Evaluation Services LLP (CSES), Directorate-General for Research and Innovation (European Commission), 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> CA19117 - Researcher Mental Health Action è finanziata da COST (Cooperazione Europea in Scienza e Tecnologia) per il periodo 1 novembre 2020 - 31 ottobre 2024. <https://www.cost.eu/actions/CA19117/>.

<sup>9</sup> Cactus Foundation Mental Health Survey. (2020). <https://www.cactusglobal.com/mental-health-survey/>, Ultimo accesso: 29 September 2021.

<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>, Ultimo accesso: 29 September 2021.

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

non solo delineando metriche di successo e di qualità più comprensive, ma anche sostenendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata, l'inclusione e carriere sostenibili a misura di famiglia. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario incoraggiare e incentivare coloro che operano a livello sistemico<sup>12</sup> a promuovere sistematicamente la salute mentale e il benessere dei ricercatori, nei seguenti modi:

1. Creando una piattaforma inclusiva che promuova il **dialogo** continuo tra le parti interessate, sia all'interno che tra paesi e ambienti di ricerca.
2. Mettendo in discussione, monitorando e offrendo raccomandazioni sulle situazioni e le priorità nazionali attraverso la **raccolta sistematica e strutturata di dati** sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei ricercatori.
3. Mantenendo un **Centro di raccolta di documenti e testimonianze ad accesso aperto** (*Evidence Hub*) per raccogliere e diffondere prove e strumenti all'avanguardia che supportino processi decisionali a tutti i livelli.
4. **Rivedendo** non solo il **sistema accademico di misurazione e valutazione della prestazione**, ma anche i criteri con cui le istituzioni stesse sono accreditate e incentivate, per rispettare l'esigenza dei ricercatori di cautelare la loro salute mentale e benessere.
5. Sviluppando strategie affinché i **finanziamenti per la ricerca a livello nazionale e comunitario vengano spesi in modo più sostenibile** e possano quindi portare a migliori prospettive di carriera all'interno e all'esterno del mondo accademico.

## La promozione e il sostegno della salute mentale e del benessere come parte di un piano strategico: un appello al cambiamento a livello istituzionale

È fondamentale che gli attori istituzionali si occupino del benessere mentale nel mondo della ricerca, riducano lo stigma ad esso associato e lavorino per creare un contesto condiviso e riconosciuto che sia di supporto ai membri del personale<sup>13</sup>. La condivisione degli apprendimenti a livello istituzionale potrebbe infatti aiutare le istituzioni stesse non solo a riconoscere, ma anche ad affrontare le sfide idiosincratiche al loro interno. Questo appello al cambiamento istituzionale può essere sviluppato nei seguenti modi:

1. Le istituzioni devono **assumersi la responsabilità del proprio impatto sul benessere dei propri dipendenti**. Ciò include il riconoscimento dei problemi e dei sintomi della salute mentale tra i membri del personale e il supporto proattivo delle iniziative e degli interventi di cambiamento<sup>14</sup>.
2. **Creando e condividendo una serie di pratiche istituzionali basate sull'evidenza** che supportino il benessere dei ricercatori e affrontino l'impatto delle condizioni di lavoro sulla salute mentale e sul benessere. Particolare attenzione deve essere prestata all'incoraggiamento di iniziative dal basso verso l'alto e alla nomina di un responsabile del benessere mentale di alto livello con risorse adeguate e un mandato definito.
3. Sviluppando protocolli di **valutazione delle prestazioni di ricerca equi e personalizzati**, riconoscendo che nessuno standard di valutazione può rendere giustizia all'insieme dei contributi individuali all'organizzazione. Ciò include che i singoli ricercatori ricevano elogi e riconoscimenti per il loro lavoro, anche quando non formalmente riconosciuto nei sistemi di valutazione<sup>15</sup>.
4. Ampliando la **professionalizzazione dei dottorandi e la formazione del personale accademico** con contenuti relativi al benessere psichico, in particolare per quanto riguarda le relazioni e la comunicazione tra il supervisore e il supervisionato. I centri di supporto accademico devono inoltre promuovere attivamente e fornire servizi di supporto psicologico volti sia alla

<sup>12</sup> Ad es. legislatori nazionali ed europei, agenzie di finanziamento e organismi di accreditamento.

<sup>13</sup> Kismihók, G., et al.. (2019). Declaration on Sustainable Researcher Careers. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3082245>

<sup>14</sup> Un esempio di questo approccio dalla Norvegia: 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>

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

prevenzione che al miglioramento della salute psichica<sup>16</sup>.

## Appello per la valorizzazione dei ricercatori

Coloro che operano in ambienti di ricerca locali, e non solo, dovrebbero sviluppare e promuovere un clima di ricerca sano che sostenga l'impiegabilità dei ricercatori e la loro integrazione a lungo termine nei luoghi di lavoro<sup>17</sup>. Inoltre, è essenziale che i comportamenti che danneggiano la salute mentale (come lo sfruttamento e il bullismo accademico) vengano prontamente identificati, affrontati e eliminati<sup>18</sup>. Pertanto, riteniamo fondamentale l'adozione di azioni multidimensionali specifiche nei luoghi di lavoro e volte ad aumentare la consapevolezza dell'importanza della salute e del benessere mentale, emotivo e psicologico dei ricercatori e in generale. Queste sono le condizioni in cui un ricercatore può lavorare in modo produttivo e fruttuoso e apportare contributi alla propria comunità di ricerca e alla società. Per fare in modo che ciò accada, è necessario:

1. **Aumentare la consapevolezza dell'importanza del benessere mentale a livello individuale**, sottolineando la necessità di un approccio democratico e positivo alla salute psichica. Ciò include la creazione di strumenti e spazi "*bottom-up*"\* per parlare, discutere e/o segnalare problemi, creando così ambienti sicuri per una comunicazione aperta tra le parti interessate: investigatori principali, ricercatori e dirigenti.
2. Sostenere attività individuali incentrate sulla salute mentale, come chiedere aiuto ai colleghi o intraprendere azioni di prevenzione. A questo proposito, è necessario **promuovere iniziative "bottom-up", ad esempio il mentoring peer-to-peer**<sup>19</sup> e gruppi di supporto/discussione, che possono fungere da strumento scalabile per formare reti di supporto e, al tempo stesso, promuovere un approccio basato sull'inclusione e il comportamento etico.
3. Riformare l'**approccio alla formazione e alla gestione della carriera rendendolo più centrato sulla persona e basato sull'evidenza empirica**, includendo contenuti su comunicazione e feedback, organizzazione del lavoro accademico, strategie per la gestione dei gruppi di ricerca e per l'autogestione.
4. Promuovere la **professionalizzazione della supervisione**<sup>20</sup>. Ciò include lo sviluppo di competenze e modelli per la supervisione<sup>21</sup> e il riconoscimento di "servizi accademici" – come le procedure di inserimento, il tutoraggio e l'attenzione al benessere mentale – come parte del rendimento accademico.

## La rete ReMO si mobilita

La comunità ReMO ha deciso di andare oltre la solidarietà e il sostegno alle vittime di ambienti di ricerca tossici e nocivi. Attraverso la formazione di un osservatorio globale, vogliamo influenzare e convincere i principali attori all'interno del mondo della ricerca a instaurare ambienti di ricerca più sani, inclusivi ed etici. Le nostre azioni si concentreranno sia sull'analisi e la promozione del benessere mentale in ambiente accademico, sia sulla condivisione di conoscenze e attività di formazione specifiche per individui e organizzazioni. Specificatamente, i nostri obiettivi sono i seguenti:

---

<sup>16</sup> Vitae in GB ha creato una lente sulla salute mentale per lo sviluppo dei ricercatori: 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>, Ultimo accesso: 29 September 2021.

<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. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3850784>

<sup>19</sup> Alcune comunità di ricerca hanno già iniziato a sviluppare programmi di mentoring, come Referent presso l'Associazione Marie Curie Alumni <https://www.mariecuriealumni.eu/referent-mentoring-initiative-msca-early-career-researchers> Ultimo accesso: 29 settembre 2021.

<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> Azioni Marie Skłodowska-Curie. (2020). Marie Skłodowska-Curie actions guidelines on supervision. <https://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/node/901>. Ultimo accesso: 29 settembre 2021.



1. **Creare un forum di discussione globale sul tema del benessere mentale.** Grazie all'azione di membri provenienti da 34 paesi e attraverso workshops, conferenze, webinars ed eventi di networking con le parti interessate, abbiamo già iniziato a creare un collegamento tra i livelli di discussione locale e globale.
2. **Raccogliere l'evidenza empirica relativa al benessere dei ricercatori in un *Evidence Hub*, un centro di raccolta di documenti e testimonianze ad accesso aperto** basato sulla letteratura scientifica e la valutazione di risorse esistenti (strumenti, materiali di formazione, ecc.). Inoltre, ReMO sta lavorando per generare ulteriori prove d'efficacia mediante una raccolta sistematica di dati sul benessere dei ricercatori, in tutti i paesi e le istituzioni rappresentate all'interno e all'esterno della rete ReMO.
3. **Avviare il Programma di Ambasciatori del Benessere dei Ricercatori** per garantire il trasferimento a livello locale di idee e pratiche di intervento nei diversi ambienti di ricerca. Questo programma di "formazione per formatori" sarà aperto ai membri attuali e futuri di ReMO e affronterà l'importanza della salute mentale e del benessere nella ricerca, linee guida per la discussione di questioni relative al benessere tenendo conto del contesto specifico, la necessità di ridurre lo stigma legato alla salute mentale, strategie per nutrire e sostenere il benessere e la salute mentale nella propria organizzazione o gruppo di ricerca.

## Come sostenere questo Manifesto?

ReMO è una comunità globale e aperta composta da individui e organizzazioni attivi nel campo della ricerca. Chiunque desideri sostenere le attività descritte in questo Manifesto, può:

- Condividere il Manifesto con colleghi, amministratori e responsabili delle politiche di ricerca nel proprio paese
- Firmare la [Petizione](#) a sostegno del Manifesto della Salute Mentale dei ricercatori
- Contattare i [membri del CdA](#) di ReMO nel proprio paese e partecipare alle attività a livello nazionale
- Contattare il [Responsabile della gestione di ReMO](#) per partecipare alla [ReMO COST Action](#)
- Candidarsi per il prossimo Programma di Ambasciatori del Benessere dei Ricercatori

## Chi siamo

La ReMO COST Action si concentra sul benessere e la salute mentale all'interno del mondo accademico, un tema di importanza strategica per lo spazio europeo della ricerca. La rete ReMO, composta da accademici, professionisti, responsabili delle politiche e consulenti per istituti di istruzione superiore, è uno spazio internazionale di conoscenze e pratiche scientifiche sulla salute mentale e il benessere dei ricercatori. ReMO offre una prospettiva interdisciplinare, multilivello e interculturale unica e necessaria sul problema. Insieme, i membri di ReMO si impegnano a sviluppare programmi d'azione efficaci e mirati ad aumentare il benessere negli ambienti di ricerca basandosi sulle evidenze che emergono dal proprio centro di raccolta di documenti e testimonianze, la letteratura scientifica e i dati empirici. I membri di ReMO si impegnano ad attivarsi come ambasciatori locali e ad affrontare la situazione nei loro paesi. Maggiori informazioni sulla nostra rete, comprese le attività in corso e le istruzioni per aderire a queste iniziative sono disponibili all'indirizzo <http://remo-network.eu/>.

## Riconoscimenti

Questo lavoro è stato svolto nell'ambito della COST Action CA19117 – “Researcher Mental Health” (Salute mentale dei ricercatori).

## Autori

**Dr. Gábor Kismihók** - presidente di ReMO Action, responsabile dell'analisi dell'apprendimento e delle competenze, Centro informazioni Leibniz per la scienza e la tecnologia, Germania; presidente del gruppo di lavoro sullo sviluppo della carriera dell'Associazione Marie Curie Alumni.

**Dr. Brian Cahill** - responsabile di finanziamenti a ReMO; Analisi dell'apprendimento e delle competenze, Centro informazioni Leibniz per la scienza e la tecnologia, Germania.

**Dr. Stéphanie Gauttier** - vicepresidente di ReMO Action; professore associato in Sistemi informativi, Grenoble École de management; presidente del gruppo di lavoro sulle politiche dell'Associazione Marie Curie Alumni.

**Dr. Janet Metcalfe, OBE (Ufficiale dell'Eccellentissimo Ordine dell'Impero Britannico)** - presidente del gruppo di lavoro ReMO 1: Livello di sistema - l'ambiente di lavoro SER (Spazio Europeo della Ricerca); responsabile di Vitae, Regno Unito.

**Dr. Stefan T. Mol** - presidente del gruppo di lavoro ReMO 2: Livello istituzionale - Pratiche di benessere negli istituti di ricerca; assistente universitario in Comportamento organizzativo e Metodi di ricerca presso la Amsterdam Business School dell'Università di Amsterdam, Paesi Bassi.

**Dr. Darragh McCashin** - presidente del gruppo di lavoro ReMO 3: Attori locali - Promuovere il benessere dei ricercatori a livello pratico; assistente universitario in Psicologia presso l'Università Dublin City, Dublino, Irlanda; assegnista Marie Curie.

**Dr. Jana Lasser** - co-presidente del gruppo di lavoro ReMO 2: Livello istituzionale - Pratiche di benessere negli istituti di ricerca; studentessa post-dottorato in Scienze sociali computazionali presso l'Università di tecnologia di Graz, Austria.

**Dr. Murat Güneş** - coordinatore STMS (Missioni scientifiche a breve termine) di ReMO; assistente universitario presso l'Università Erzincan Binali Yıldırım (EBYU), Turchia; studente post-dottorato presso il Gruppo di trasduttori chimici (GTQ), Istituto di microelettronica di Barcellona (IMB-CNM), Consiglio nazionale spagnolo della ricerca (CSIC), Spagna.

**Mathias Schroijen** - responsabile della comunicazione scientifica di ReMO; responsabile del progetto Servizi di formazione dottorale e sviluppo della carriera presso l'Université Libre de Bruxelles (ULB), Belgio; dottorando presso l'Università Cattolica di Lovanio (KU Leuven), Belgio; coordinatore del gruppo di lavoro sulla salute mentale in EURODOC.

**Martin Grund** - membro del comitato di gestione ReMO; ricercatore post-dottorato presso l'Istituto Max Planck di scienze cognitive umane e cerebrali, Germania.

**Dr. Katia Levecque** - membro del comitato di gestione ReMO; assistente universitario presso il Dipartimento di Psicologia industriale e organizzativa dell'Università di Gent, Belgio; Promotore di ECOOM UGent (Centro di competenza in ricerca e sviluppo – Unità RU in ricerca).

**Dr. Susan Guthrie** - membro del comitato di gestione ReMO; responsabile del gruppo di ricerca, Gruppo per la scienza e le tecnologie emergenti, RAND Europe, Regno Unito.

**Prof. Katarzyna Wac** - membro del comitato di gestione ReMO, responsabile del gruppo di ricerca sulle tecnologie per la qualità della vita (QoL), Università di Ginevra; Dipartimento di informatica, Università di Copenaghen, Danimarca.

**Dr. Jesper Dahlgaard** - membro del comitato di gestione ReMO, professore associato, Università di Aarhus e VIA University College, Danimarca.

**Dr. Mohamad Nadim Adi** - assistente universitario, Università Bilkent, Turchia.

**Christina Kling** - studentessa post-laurea, Weill Cornell Medicine; co-presidente, Associazione per le politiche della scienza e dell'istruzione (Science & Education Policy Association), Stati Uniti d'America.