



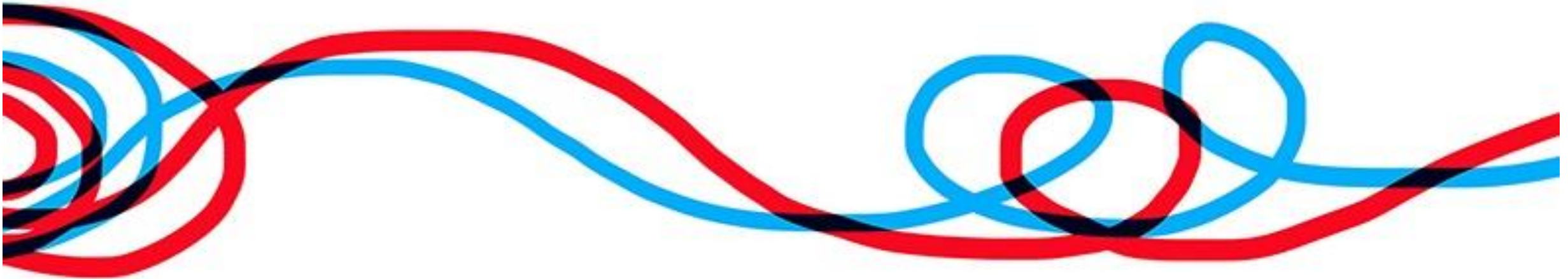
**Universität
Zürich** ^{UZH}

Beratungs- und Schlichtungsstelle für
Mitarbeitende (MBS)

MBS: Jahresbericht 2025

Yvonne Keller und Rebecca Saladin

März 2026



Inhalt

Management Summary

Anzahl Beratungsanfragen im Jahresvergleich

Beratungstätigkeit 2025:

- Übersicht
- Detailaspekte

Ausblick 2026

Anhang 1: Aktivitäten

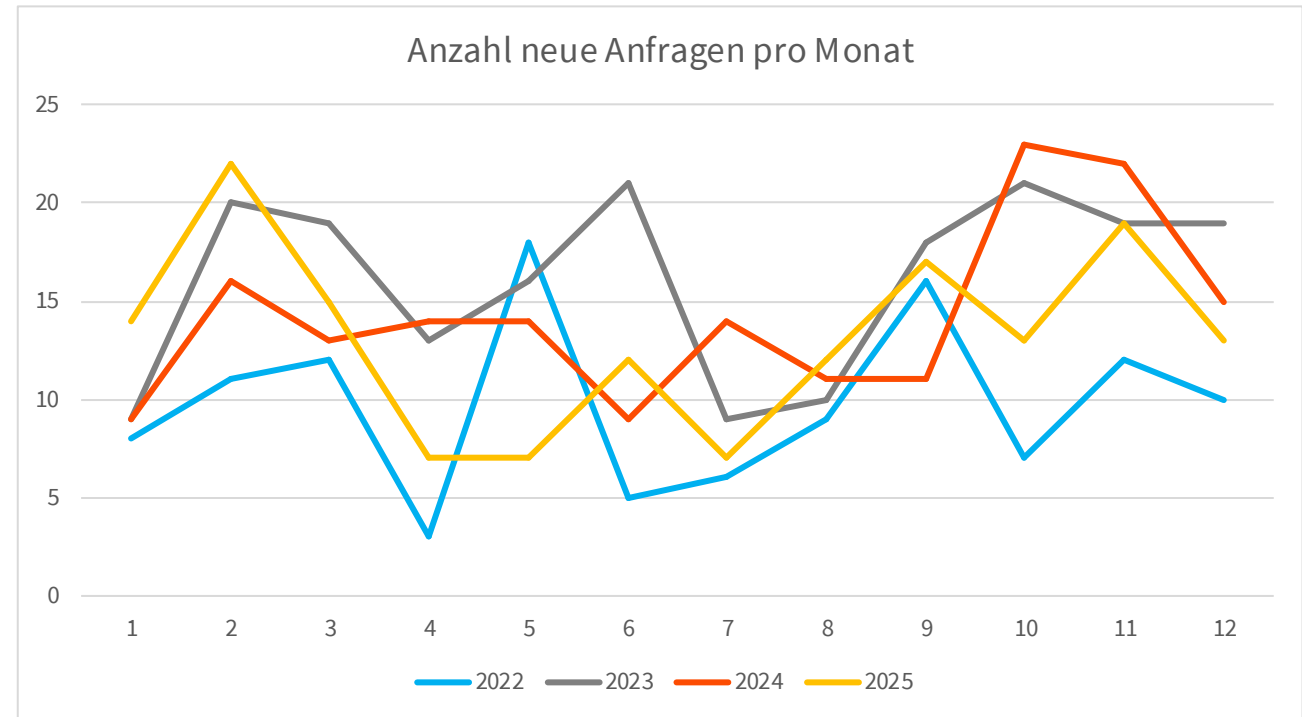
Anhang 2: Erklärungen zu Themenkategorien

Management Summary

- Die Gesamtzahl ratsuchender Personen war in den vergangenen drei Jahren im Vergleich zur Aufbauphase der MBS und den Corona-Jahren konstant höher. Die Anzahl neuer Anfragen fluktuierte im Kontext von Schulferienzeiten, nicht aber im Kontext von Semesterferien.
- Die Angebote der MBS sind gut bekannt. Der Umgang mit psychischen Belastungen sowie die Art und Weise der Kommunikation, oft in Kombination mit als schwierig wahrgenommenen Persönlichkeitsstilen, sind bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz seit Schaffung der MBS konstante Trendthemen. In der Regel gelingt es innerhalb eines Beratungsgesprächs, die oftmals vielschichtigen und komplexen Anliegen ratsuchender Personen zu konkretisieren sowie Lösungs- und Triageoptionen für eine ggf. vertiefte thematische Bearbeitung an anderen UZH internen und/oder externen Stellen aufzuzeigen.
- Das Mediationsangebot etabliert sich zunehmend. Mediationen wurden in den letzten drei Jahren mit leichten Schwankungen konstant nachgefragt (vgl. Seite 18).
- Weitere wichtige Trends sind: eine zunehmende Internationalisierung der Zusammensetzung der ratsuchenden Personen sowie eine Konsolidierung des Geschlechterverhältnisses bei der Beratungsnachfrage.
- Die MBS ist über die Beratungstätigkeit hinaus zunehmend aktiv in Weiterbildungen und Projektarbeit involviert und leistet entsprechend Mehrarbeit:
 - Die MBS hat 2025 erneut UZH interne Weiterbildungen durchgeführt: a) Tageskurs zum Thema «Umgang mit psychischen Belastungssituationen am Arbeitsplatz» in Kooperation mit der Abteilung Personal, der Psychologischen Beratungsstelle für Studierende und der Abteilung Sicherheit und Umwelt; b) Beitrag im Rahmen des Leadership Development Programms der UZH zum Thema «Konflikte und Mediation» sowie c) Halbtageskurs im Rahmen der UZH Weiterbildungen zusammen mit der Kommission RSB zum Thema «Schwierige Situationen im Team erkennen und wirksam intervenieren».
 - Die MBS ist Mitglied in der Kerngruppe des Projektes Weiterentwicklung Beschwerdemanagement und Unterstützungsangebote (WBU).

Anzahl neue Beratungsanfragen im Jahresvergleich

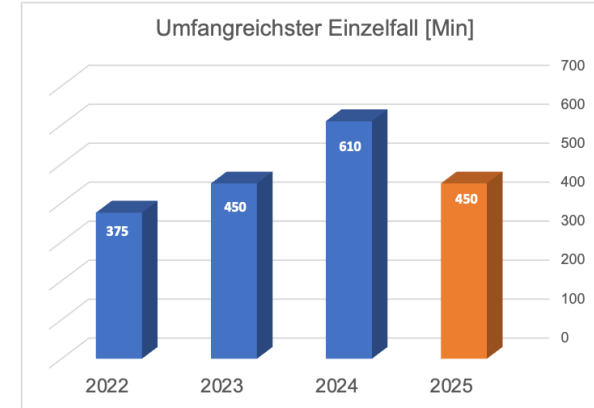
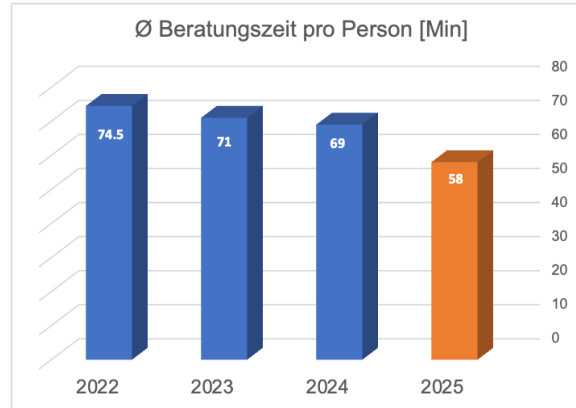
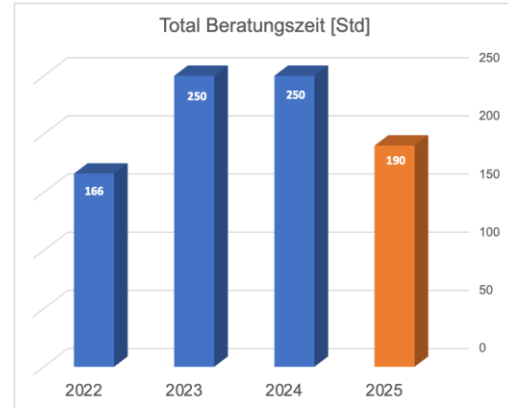
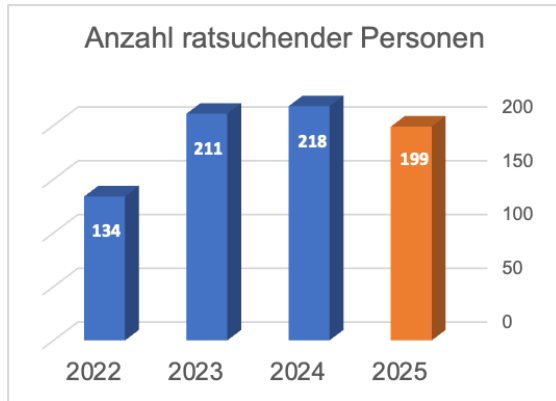
Die Anzahl Neuanfragen (d.h. ratsuchende Personen, die zum ersten Mal eine Beratung nachfragen) war mit 158 Anfragen im Vergleich zu den beiden Vorjahren leicht tiefer aber immer noch deutlich höher als während der Corona-Pandemie. Im Vierjahresvergleich zeichnet sich eine Tendenz zur Fluktuation im Kontext der Schulferien im Frühling, Sommer und Herbst ab.



n 2022 = 117, n 2023 = 193, n 2024 = 171, n 2025 = 158¹

¹ Die Anzahl von 158 betrifft nur Neuanfragen d.h. ratsuchende Personen, die sich 2025 zum ersten Mal für eine Beratung gemeldet haben. Die Gesamtanzahl von 199 ratsuchenden Personen (siehe Seite 5) umfasst auch fortgeführte oder erneute Beratungen, deren Erstkontakt schon in Vorjahren erfolgte, daher die entsprechende Differenz.

Beratungstätigkeit 2025: Übersicht



Gesamtzahl ratsuchender Personen = Personen, die zum ersten Mal eine Beratung nachfragten, plus Personen, die bereits in Vorjahren eine Beratung wahrgenommen hatten.*



Beratungszeit = Gespräche (persönlich, Telefon, Video) sowie E-Mails mit Beratungsinhalt innerhalb des betreffenden Jahres. Exkl. administrative Arbeiten, Terminvereinbarungen etc.



Durchschnittliche Beratungszeit pro Person und Fall. Die Beratungen sind teilweise jahresübergreifend, woraus eine Differenz zur Grafik «Total Beratungszeit» resultiert.



Umfangreichster Einzelfall 2024: beinhaltet individuelle psychologische Beratung und Mediation.

*Die Anzahl ratsuchender Personen, die bereits in Vorjahren eine Beratung wahrnahmen, war die letzten beiden Jahre mit 41 resp. 47 Personen deutlich höher als in den vorangehenden Jahren mit rund 17 bis 18 Personen. Personen, die erneut eine Beratung nachfragten, brachten oftmals neue inhaltliche Anliegen ein. Daraus lässt sich schliessen, dass die Angebote der MBS gut bekannt sind und in Vorjahren gemachte Beratungserfahrungen als hilfreich wahrgenommen wurden.

Beratungstätigkeit: Umfang und Termine (1/2)

2022	2023	2024
Beratung in Terminen		
131 Std	212 Std	243 Std
120 Termine	215 Termine	216 Termine
Ø 66 Min pro Termin	Ø 59 Min pro Termin	Ø 68 Min pro Termin
Ø 1.2 Termine pro Person	Ø 1.0 Termine pro Person	Ø 1.0 Termine pro Person
Weitere beratungsrelevante Arbeiten		
40 Std	24 Std	28 Std
Ø 18 Min pro Person	Ø 7 Min pro Person	Ø 8 Min pro Person



2025
Beratung in Terminen
191 Std
184 Termine
Ø 54 Min pro Termin
Ø 0.9 Termine pro Person
Weitere beratungsrelevante Arbeiten
25 Std
Ø 7.5 Min pro Person

«Beratung in Terminen»: die Auswertung inkludiert sowohl individuelle Beratungen wie auch Mediationen

«Weitere beratungsrelevante Arbeiten» = z.B. Recherche, Beratung via E-Mail etc. Nicht enthalten: Sonstige Tätigkeiten, z.B. Terminvereinbarungen, Vor-/Nachbereitung, Dokumentation.

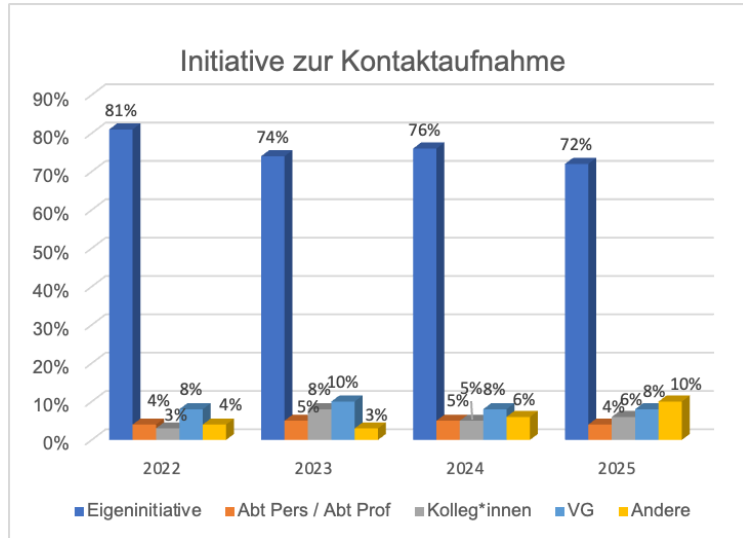
Beratungstätigkeit: Umfang und Termine (2/2)

Überlegungen / Schlussfolgerungen zur Auswertung gemäss vorheriger Seite:

- 2025 war die Anzahl ratsuchender Personen leicht tiefer als in den beiden Vorjahren, aber immer noch deutlich höher als im Corona-Jahr 2022. Nach Etablierung der MBS im Regelbetrieb, nach der Aufbauphase und nach den Corona-Jahren bleibt weiterhin zu beobachten, ob sich mittelfristig ein stabiler Trend abzeichnen wird oder Schwankungen in einer gewissen Bandbreite den Normalfall darstellen.
- Entsprechend waren die Beratungszeit insgesamt als auch pro Person sowie die Anzahl Termine leicht tiefer als in den beiden Vorjahren, jedoch deutlich höher als 2022. Im vergangenen Jahr fanden leicht weniger Mediationen mit einer in der Regel veranschlagten Dauer von max. 120 min. pro Gespräch statt. Es fanden dafür mehr individuelle Gespräche mit einer veranschlagten Dauer von jeweils 50 bis 60 min. statt. Ratsuchende Personen nahmen im Durchschnitt ein Beratungsgespräch à 54 min. wahr. In diesem Zeitrahmen gelang es in der Regel gut, die Anliegen zu konkretisieren sowie Lösungs- und Triagemöglichkeiten an eine andere UZH interne und/oder externe Stelle zwecks weiterer thematischer Vertiefung aufzuzeigen.
- Weitere beratungsrelevante Arbeiten, d.h. Beratungen via E-Mail, blieben mit durchschnittlich 7.5 min. pro Person über die letzten drei Jahre konstant.
- Beratungen finden auf Wunsch der ratsuchenden Personen hauptsächlich nach wie vor in persönlichen Gesprächen vor Ort statt.

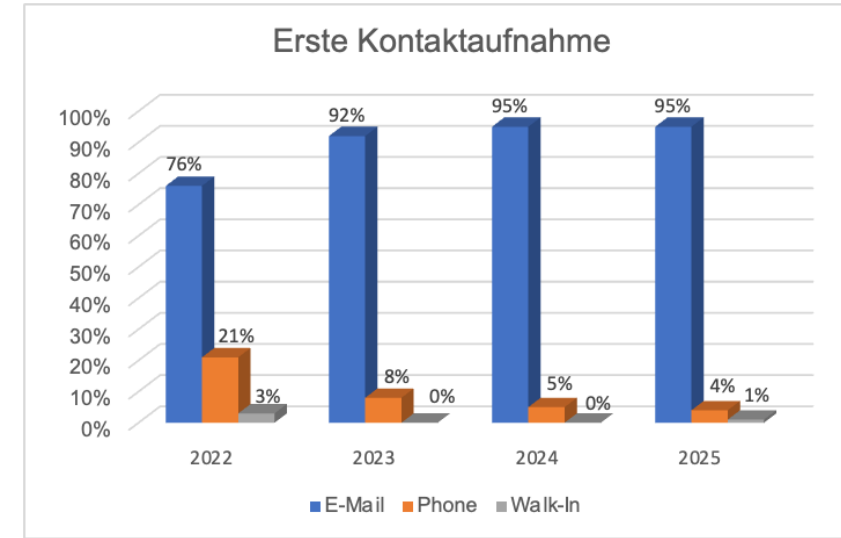
Kontaktaufnahme mit der MBS

Die Initiative zur Kontaktaufnahme über die letzten vier Jahre zeigt ein mehrheitlich konstantes Bild:



Die Tätigkeiten der MBS sind gut bekannt. Über die letzten vier Jahre hinweg kontaktierten ratsuchende Personen die MBS mit Abstand am häufigsten aus Eigeninitiative. Im Vergleich zum Vorjahr erfolgte eine Motivation zur Kontaktaufnahme leicht häufiger durch Vorgesetzte, Kolleg:innen oder andere UZH-interne Stellen.

Die erste Kontaktaufnahme via E-Mail war in den vergangenen drei Jahren konstant hoch:

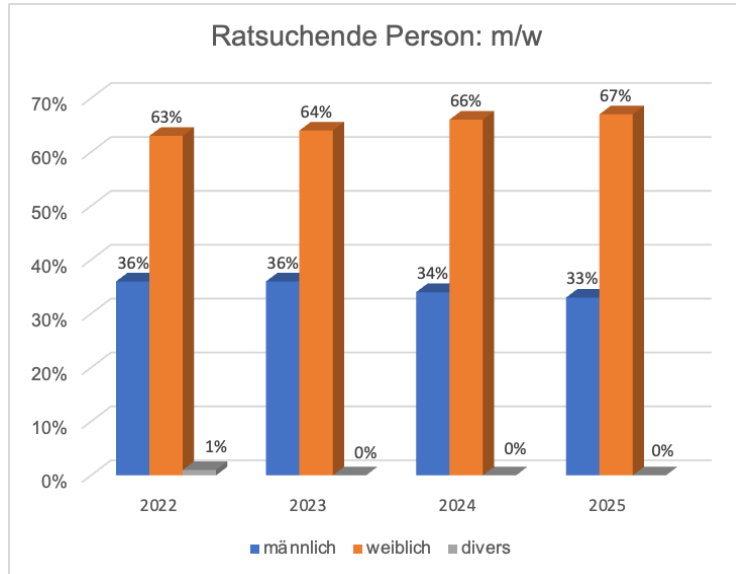


Eine Antwort mit Terminvereinbarungsangeboten erfolgt via E-Mail in der Regel innerhalb eines Arbeitstages. Die erste Kontaktaufnahme via Telefon hat hingegen seit der Einführung der MS Teams-Telefonie stetig abgenommen.

*Das Walk-In Angebot war im Jahr 2023 aufgrund mangelnder Nachfrage eingestellt worden (vgl. auch MBS Bericht 2024).

Ratsuchende Personen

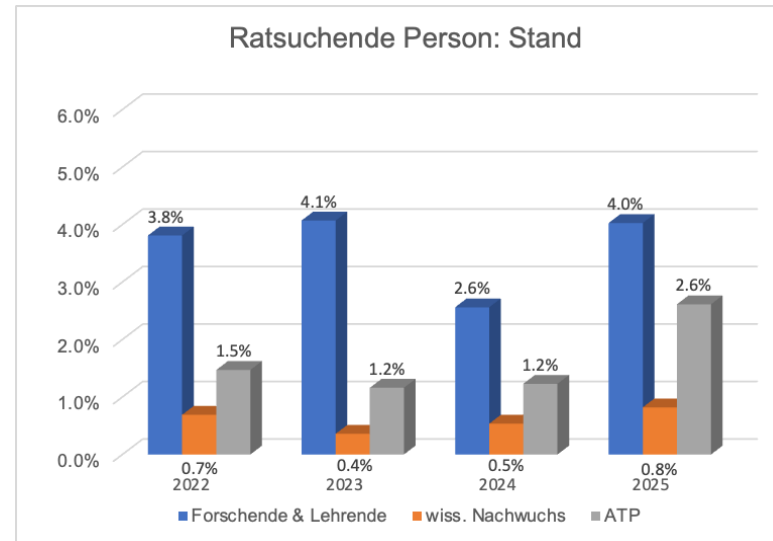
Das Geschlechterverhältnis ratsuchender Personen war über die vergangenen Jahre durchgehend konstant:



Dabei ist der Anteil weiblicher Personen stetig leicht angestiegen. Es scheint sich ein Trend hin zu einem Verhältnis von 70 : 30 % abzuzeichnen.

Nachfolgend wird die Anzahl ratsuchender Personen nach Stand aufgeteilt und ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Personen im jeweiligen Stand gesetzt:

(Lesebeispiel für 2025: 96 ratsuchende Personen aus dem ATP, Gesamtanzahl Personen im ATP = 3'658, somit $96 \text{ von } 3'658 = 2.6\%$.)

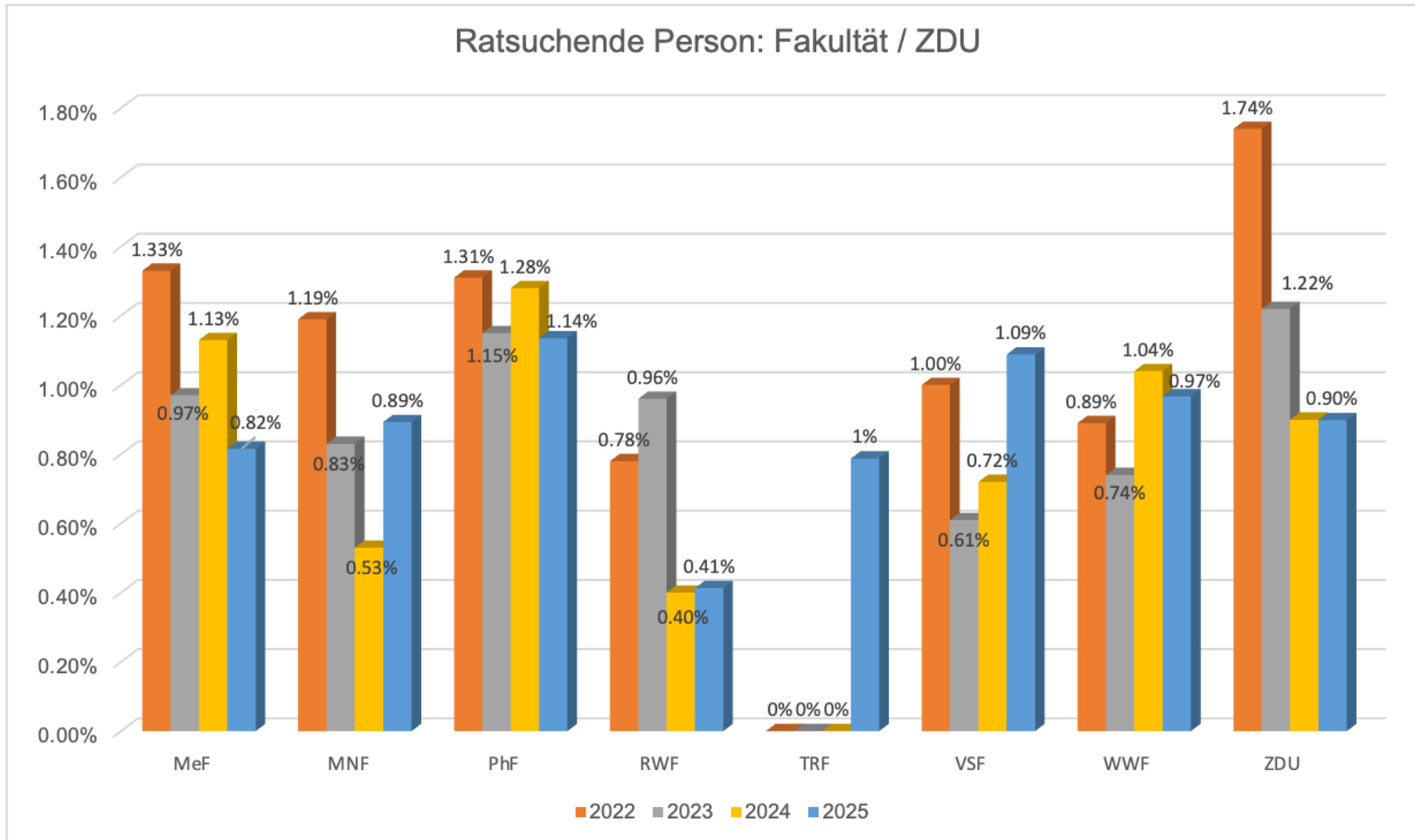


Gegenüber dem offenbar guten Bekanntheitsgrad bei den Forschenden & Lehrenden sowie ATP* kommen aus dem Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses anteilmässig nach wie vor weniger Anfragen **.

*Der Personalbestand im ATP insgesamt ist in den letzten Jahren gestiegen, was vermeintlich den Anschein erweckt, dass weniger ratsuchende Personen aus dem ATP eine Beratung in Anspruch nehmen.

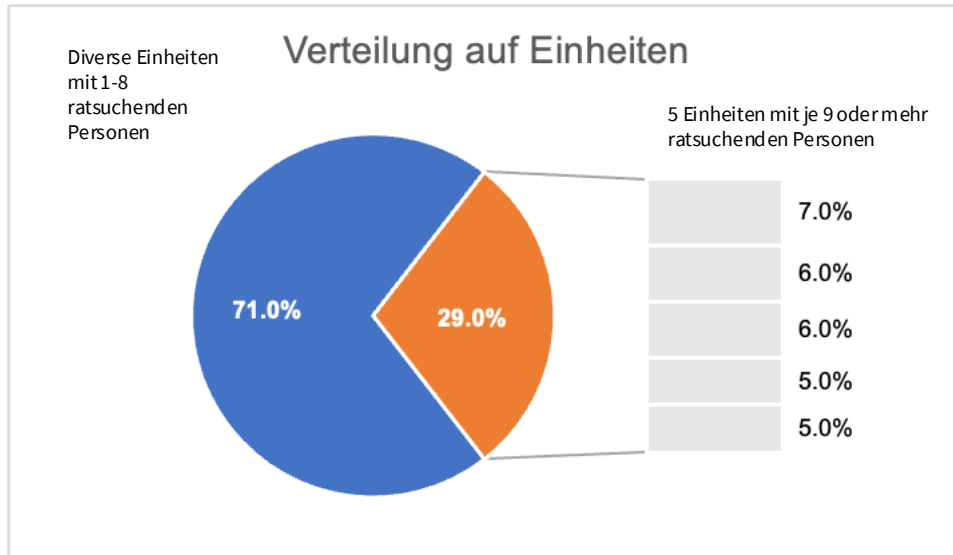
**Mögliche Gründe: Verfügbarkeit anderer vergleichbarer Angebote wie PBS, Graduate Campus und/oder womöglich infolge befristeter Anstellungen und damit kurzer Aufenthaltsdauer an der UZH ein «Aushalten von Schwierigkeiten».

Ratsuchende Personen: Fakultäten / ZDU



Die nebenstehende Grafik zeigt die Anzahl ratsuchender Personen nach Fakultät / ZDU im Verhältnis zur Gesamtzahl der Personen in der jeweiligen Fakultät / ZDU. Die MBS wird von ratsuchenden Personen aus allen Fakultäten und den ZDU kontaktiert.

Ratsuchende Personen: Einheiten

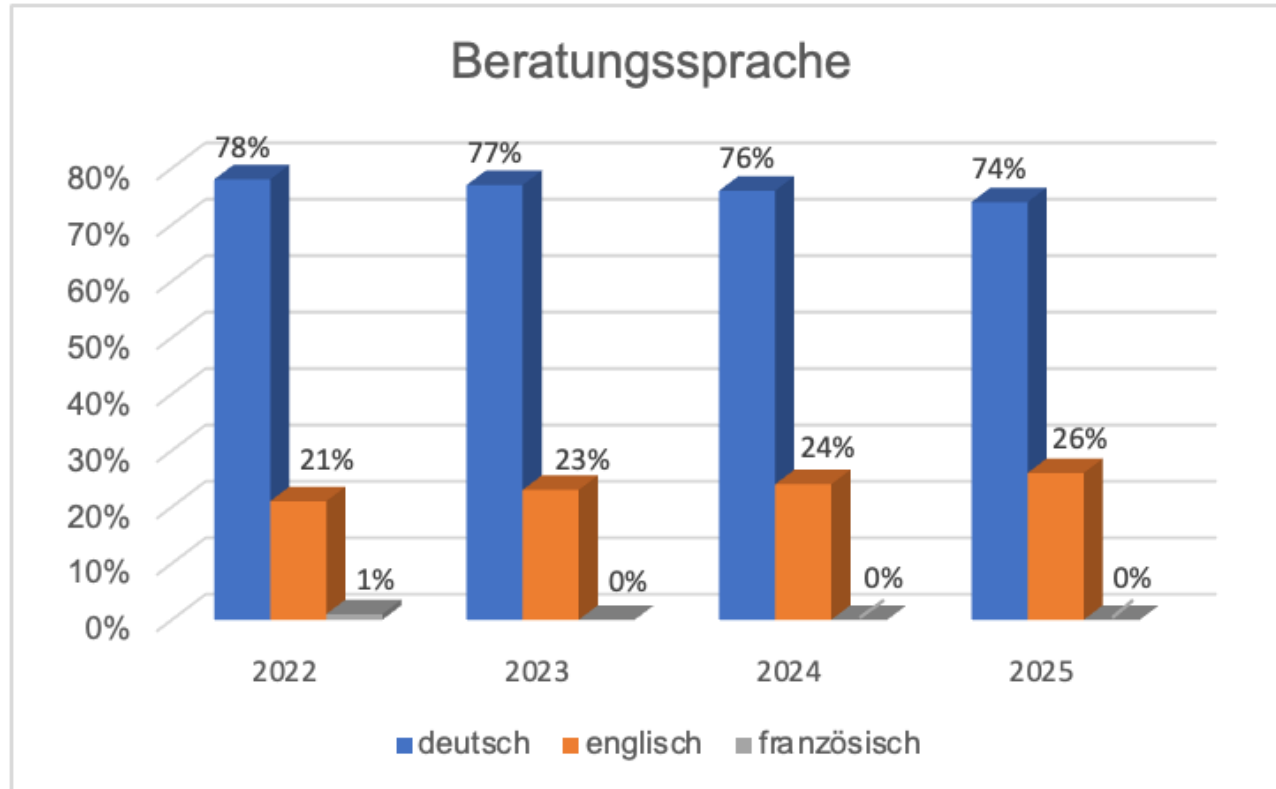


in % der Gesamtzahl von 199 ratsuchenden Personen im Jahr 2025 (Es werden jeweils die Einheiten mit einer im Unterschied zur grossen Mehrheit deutlichen Häufung von Anfragen gesondert ausgewiesen vgl. 2024 waren dies Einheiten mit 8 oder mehr Personen)

Auf der Stufe «Organisationseinheit» (d.h. Bereich/Institut/ Seminar/ ZDU-Abteilung) zeigt sich das links grafisch dargestellte Bild: Rund 71% aller ratsuchenden Personen kamen aus Einheiten mit 1-8 ratsuchenden Personen pro Einheit und Jahr. Die anderen rund 29% der ratsuchenden Personen verteilen sich auf 5 Einheiten mit jeweils 9 bis 14 ratsuchenden Personen pro Einheit und Jahr. Drei dieser Einheiten fielen auch schon 2024 in die Kategorie mit vermehrten Anfragen. Das wiederholte Auftreten weist auf System- resp. Strukturprobleme in diesen Einheiten hin.

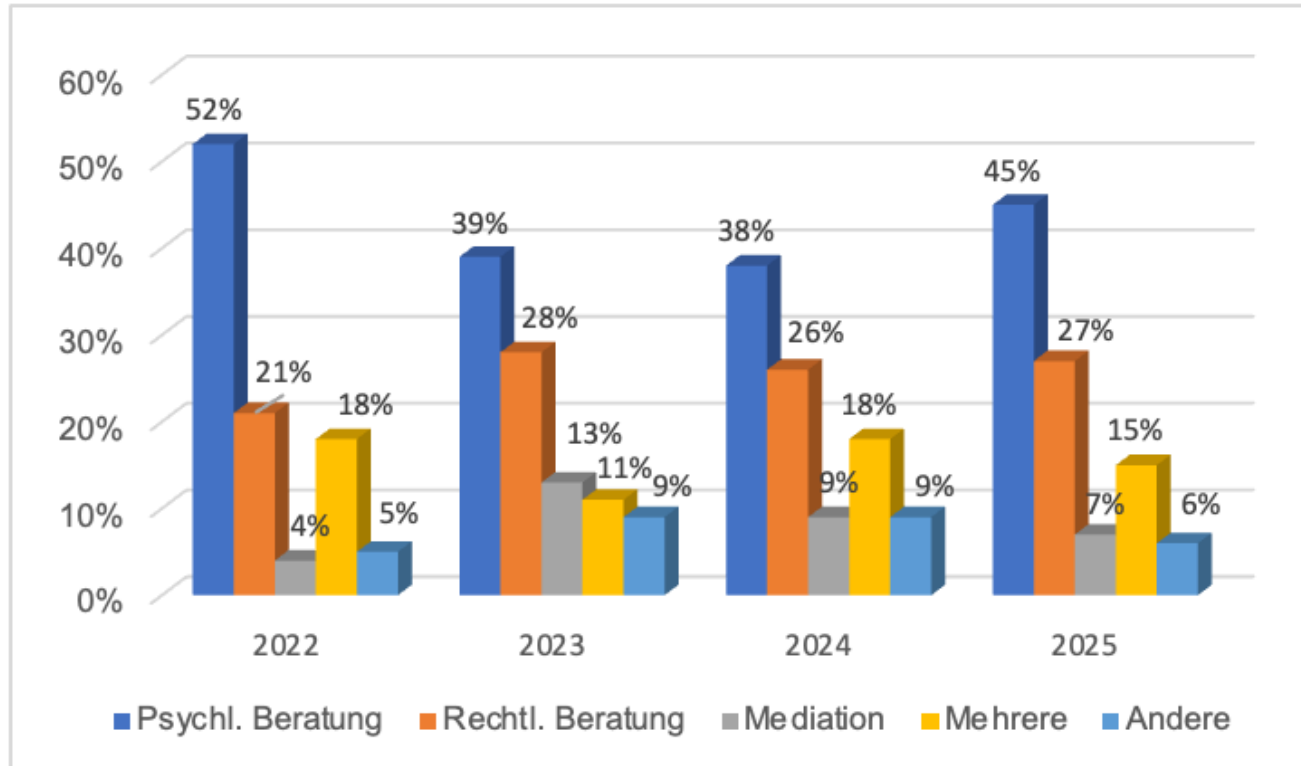
MBS-Gespräche sind absolut vertraulich und unterstehen dem Berufs- und Amtsgeheimnis. Aufgrund dessen sowie aufgrund der operativen und organisatorischen Unabhängigkeit der MBS kann diese beim Erkennen solcher Muster weder direkt Einfluss nehmen noch andere UZH-Stellen konkret darüber informieren. Die MBS unterstützt jedoch die ratsuchenden Personen nach besten Kräften mit psychologischer und rechtlicher Beratung sowie dem Angebot einer Mediation, wenn die betroffenen Parteien damit einverstanden sind. Im Sinne von «Empowerment» fördert die MBS ratsuchende Personen in der Fähigkeit, für sich einzustehen zu können, und in ihrem Selbstvertrauen, um eigenverantwortlich konstruktive Wege im Umgang mit schwierigen Situationen zu finden.

Ratsuchende Personen: Sprache



Der Anteil an Beratungen in Englisch steigt seit Schaffung der MBS gegenüber dem Anteil in Deutsch stetig an. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die UZH in der Zusammensetzung ihrer Mitarbeitenden zunehmend internationaler wird. 2025 hat sich dieser Trend weiter bestätigt.

Art der Beratung

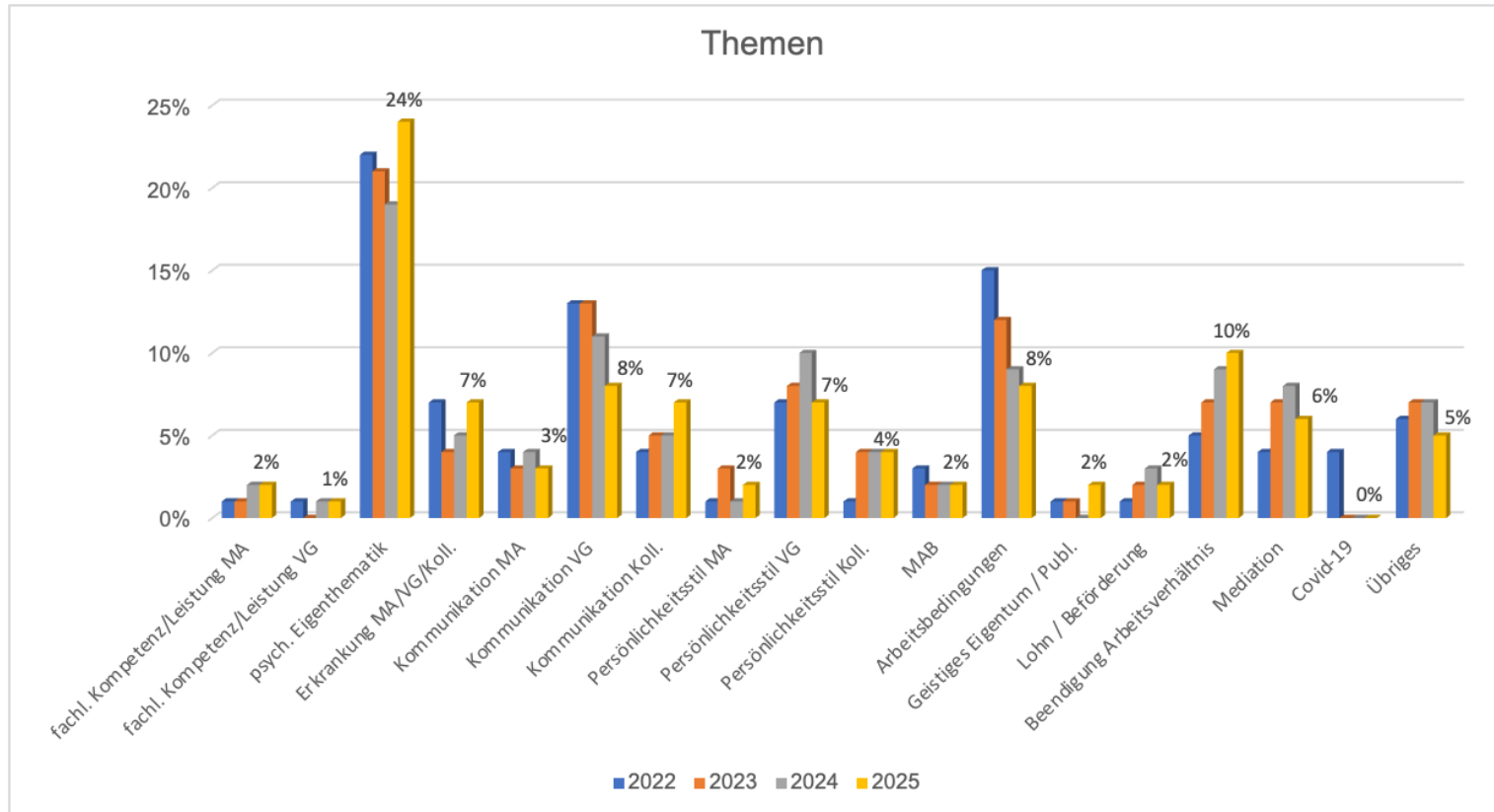


Seit Schaffung der MBS im Jahr 2019 macht die psychologische Beratung mit durchschnittlich rund 47% den grössten Anteil der MBS-Tätigkeiten aus. Weitere 22% entfallen auf ausschliesslich rechtliche Beratungen und in 6% der Fälle wurde eine Mediation durchgeführt.

Die Kategorie «Mehrere» umfasst mehr als nur eine Beratungskategorie (z.B. sowohl psychologische als auch rechtliche Beratung und/oder auch Mediation) und tritt durchschnittlich in 21% der Fälle auf. Die Kategorie «Andere» mit durchschnittlich 4% beinhaltet Anfragen von ratsuchenden Personen, für die die MBS nicht zuständig ist, u.a. Studierende, Mitarbeitende mit Schwierigkeiten im Umgang mit Studierenden, Personen mit einer Anstellung bei der Gesundheitsdirektion oder andere Personen ohne Anstellung an der UZH. Oder es handelt sich um UZH-Mitarbeitende, die sich nach einer ersten Kontaktaufnahme mit der MBS nicht mehr zurückgemeldet haben.

Themenkategorien

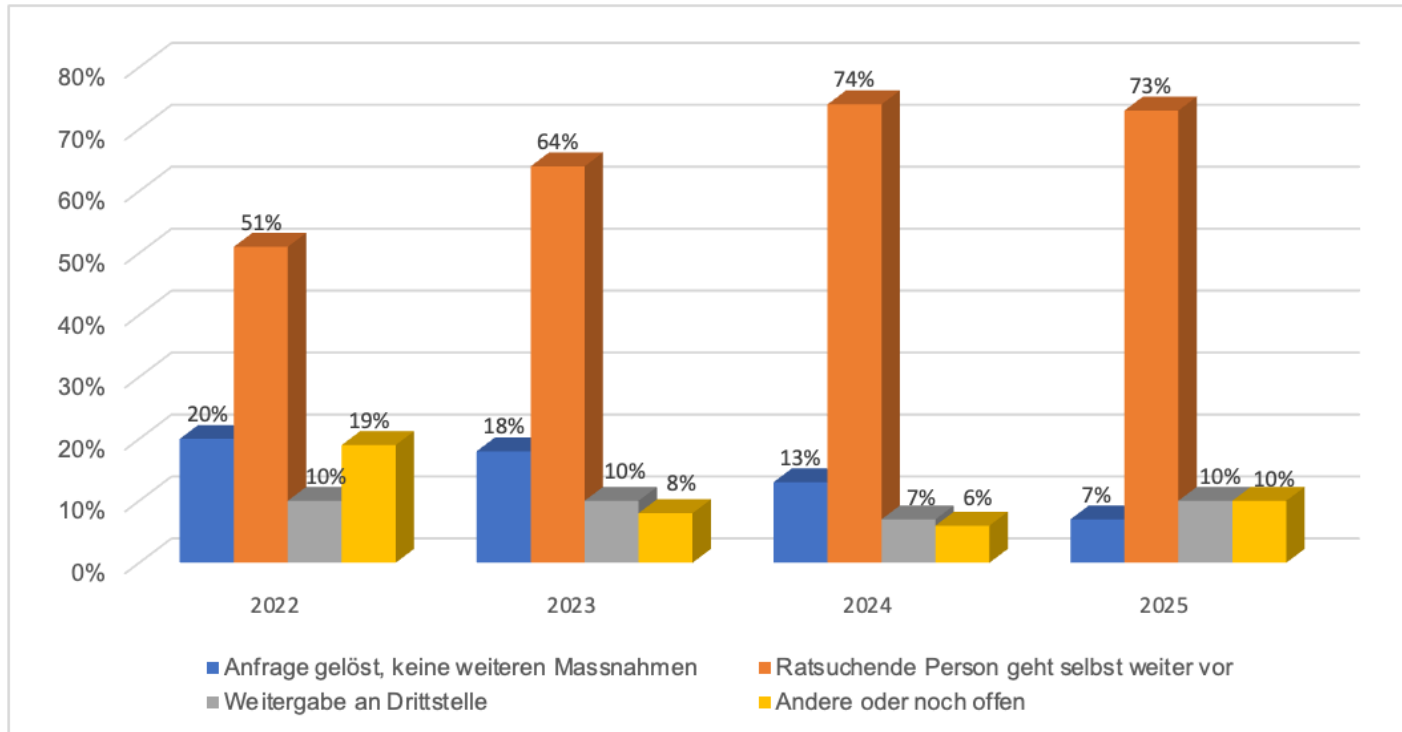
Weitere Erklärungen und Beispiele in Anhang 2 zu diesem Bericht.



Die nebenstehende Zuordnung zu Themenkategorien wurde durch die MBS vorgenommen. Mehrfachnennungen sind möglich (max. 3 Themenkategorien pro ratsuchende Person). Die Anzahl Themen ist entsprechend höher als die Anzahl ratsuchender Personen.

Der Umgang mit psychischen Belastungssituationen (vgl. Kategorie «psych. Eigenthematik») sowie die Art und Weise der Kommunikation (vgl. Kategorien «Kommunikation MA», «Kommunikation VG» und «Kommunikation Kolleg:innen») sind bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz seit Schaffung der MBS konstant zentrale Themen in Beratungsgesprächen. Fragen rund um Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Beendigung von Arbeitsverhältnissen nahmen über die letzten vier Jahre stetig zu.

Weiteres Vorgehen nach der Beratung



n = Anzahl ratsuchender Personen (siehe Seite 5)

«Weitergabe an Drittstelle»:

In der Regel nimmt nicht die MBS Kontakt mit weiteren Drittstellen auf, sondern sie empfiehlt den ratsuchenden Personen die Kontaktaufnahme. Weitere Drittstellen waren in diesem Zusammenhang zum Beispiel:

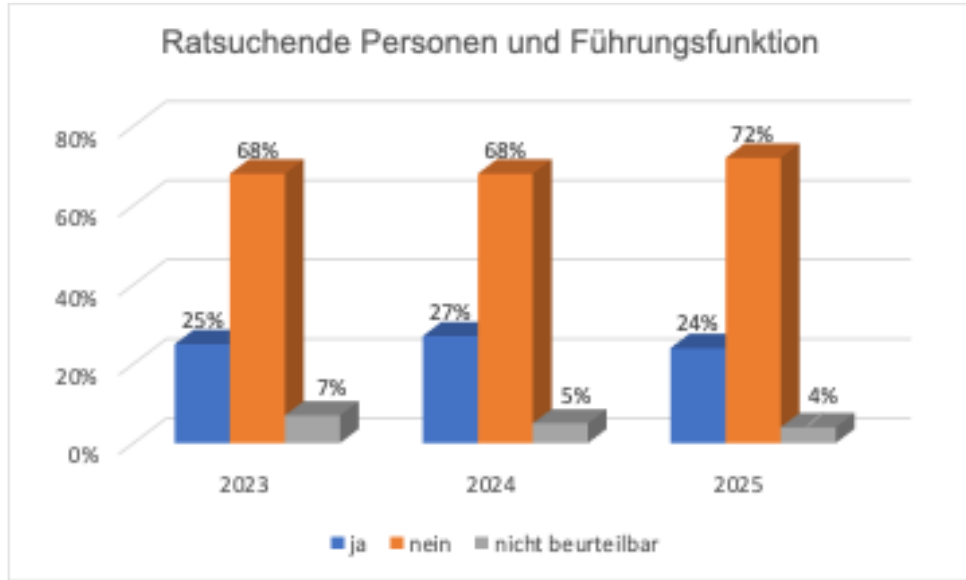
- Abteilung Personal
- Abteilung Professuren
- Abteilung Equality, Diversity, Inclusion
- Vertrauenspersonen
- Graduate Campus
- Kommission RSB
- Externe Stellen, z.B. für eine unterstützende Therapie oder ein unterstützendes Coaching

Ratsuchende Personen entscheiden selbst, ob und wie sie nach der Beratung durch die MBS weiter vorgehen möchten. Die MBS triagiert und gibt Empfehlungen zu Stellen ab, die weiterführende Unterstützung oder auch Klärung anbieten. Die nachfolgende Übersicht zeigt mit Stand Abschluss der MBS-Gespräche, wie sich das weitere Vorgehen gestaltete. Seit Schaffung der MBS zeigt sich ein mehrheitlich konstantes Bild mit durchschnittlich rund 60% an Fällen, in denen ratsuchende Personen selbst aktiv werden. 16% der Anfragen können vollständig gelöst werden und 11% werden auf Empfehlung der MBS an Drittstellen weiter triagiert. Die restlichen 13% sind laufende Fälle oder solche, zu denen es nach einer ersten Kontaktaufnahme zu keiner Beratung kam.

Zu beachten: Ratsuchende Personen befinden sich oft in komplexen Situationen, die sich über Monate hinweg weiterentwickeln. Die komplette Lösung einer Anfrage ist deshalb eher selten und ist nicht vordergründiger Massstab zur Beurteilung. Die MBS ist als erste Anlaufstelle konzipiert. Sie unterstützt ratsuchende Personen und bietet Orientierung. Hauptziel der MBS ist, dass ratsuchende Personen nach erfolgter Beratung mögliche weitere Wege besser vor sich sehen und sich in der Lage fühlen, diese zu beschreiten. Die Kategorie «ratsuchende Person geht selbst weiter vor» zeigt die Fälle, in denen dies gelang und die MBS ihren wichtigsten Zweck somit erfolgreich erfüllt hat.

Führungsfunktion und Thema Führung in Beratungen (1/2)

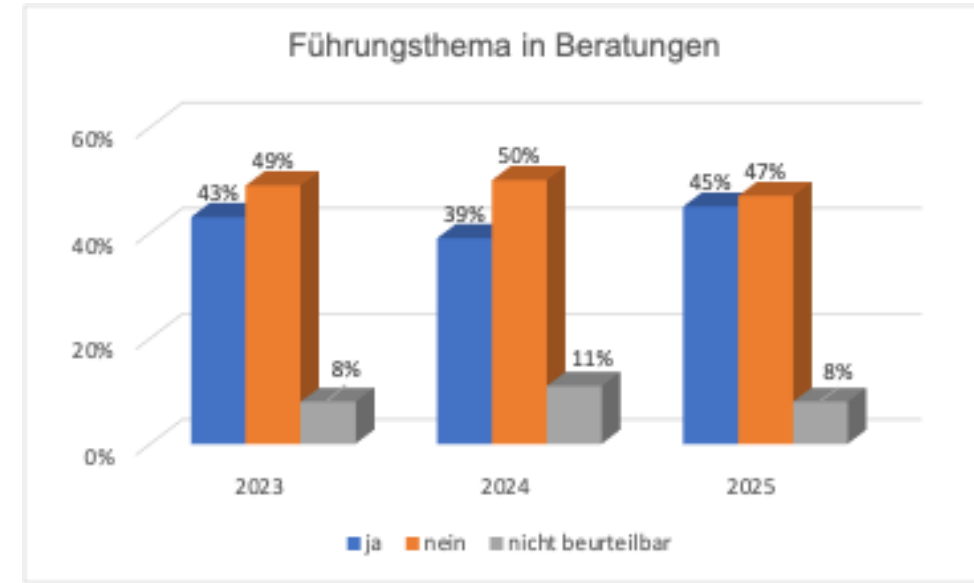
Im Vergleich zur Auswertung in den beiden Vorjahren* ist der Anteil an ratsuchenden Personen ohne Führungsfunktion leicht angestiegen:



72% aller ratsuchenden Personen waren Mitarbeitende ohne Führungsfunktion, 24% hatten eine Führungsfunktion inne. 4% der Fälle waren nicht beurteilbar, da es nach einer ersten Kontaktaufnahme nicht zu einem Beratungsgespräch kam.

*Detailaspekte zur Führung wurden 2023 erstmals gesondert ausgewertet.

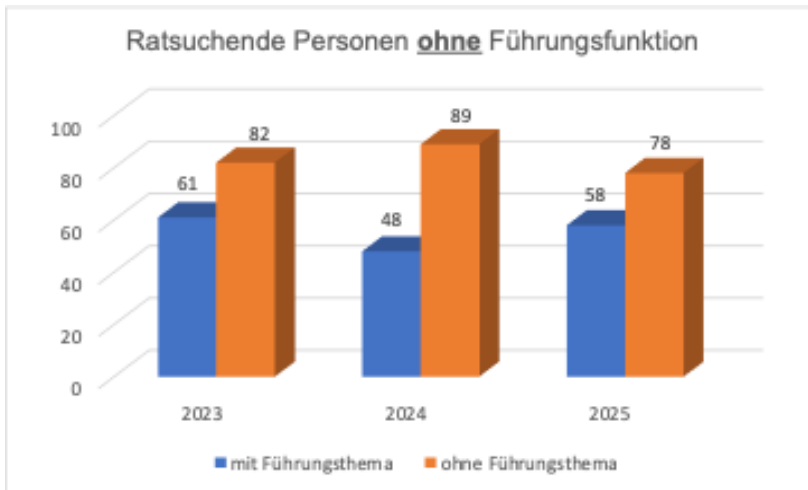
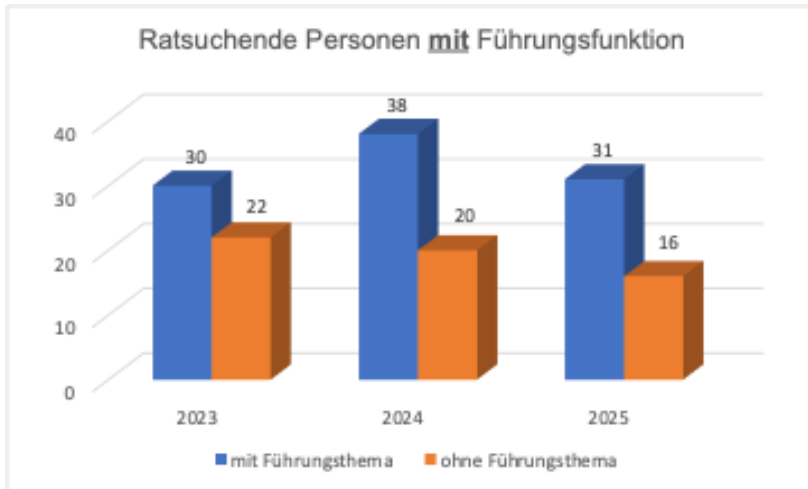
In Bezug auf das Einbringen von Führungsthemen zeigte sich im Vergleich zu den Vorjahren mit leichten Schwankungen ein ähnlich konstantes Bild:



45% aller ratsuchenden Personen brachten ein Führungsthema ein. In 47% der Fälle wurden persönlich relevante Schwierigkeiten am Arbeitsplatz eingebracht und 8% der Fälle wiederum waren nicht beurteilbar.

Führungsfunktion und Thema Führung in Beratungen (2/2)

n = Anzahl ratsuchender Personen (Seite 5 und 16)



In Bezug auf das Einbringen von führungsrelevanten Themen in Abhängigkeit der Funktion von ratsuchenden Personen blieb das Bild im Vergleich zu den Vorjahren konstant: Bei ratsuchenden Personen mit einer Führungsfunktion wurden in Beratungsgesprächen häufiger aus eigener Betroffenheit heraus führungsrelevante Themen als persönliche Themen besprochen. Bei ratsuchenden Mitarbeitenden ohne Führungsaufgaben verhielt sich dies umgekehrt.


Sowohl für ratsuchende Personen mit als auch ohne Führungsfunktion waren über die letzten drei Jahre hinweg Anliegen zur Gestaltung der Arbeitsbeziehung inkl. entsprechender Kommunikation sowie der Umgang mit als schwierig empfundenen Persönlichkeiten in Kombination mit der eigenen psychischen Belastung mit Abstand die drängendsten Themen.

Unterschiede zwischen ratsuchenden Personen mit oder ohne Führungsfunktion in Bezug auf die Einbringung von Themen ergaben sich darin, dass Personen mit Führungsfunktion insbesondere der Umgang mit erkrankten Mitarbeitenden beschäftigte. Bei Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion waren es Themen rund um Arbeitsbedingungen und Beendigung von Arbeitsverhältnissen, die über die letzten drei Jahre hinweg konstant hoch waren.

Die Mehrheit der ratsuchenden Personen zeigte sich offen dafür, sich nicht nur einseitig zu beschweren, sondern auch eigene Anteile resp. mögliche Handlungsspielräume zu reflektieren.

Detailaspekte Mediationen

2023	2024	2025
Anzahl Mediationen*	Anzahl Mediationen*	Anzahl Mediationen*
7 Fälle	12 Fälle	7 Fälle
1 davon mit VG	6 davon mit VG	4 davon mit VG
1 angeordnet	1 angeordnet	0 angeordnet
Anzahl Termine**	Anzahl Termine**	Anzahl Termine**
13 Termine	30 Termine	18 Termine
Ø 1.85 Gespräche	Ø 2.5 Gespräche	Ø 2.6 Gespräche



Im Jahr 2025 sank die Anzahl der Mediationen wieder auf das Niveau des Jahres 2023 (vgl. auch Folie 13). Pro Mediation fanden im Jahr 2025 ein bis drei Gespräche statt, welche in der Regel je 2 Stunden dauerten (bei jahresübergreifenden Mediationen können es insgesamt mehr Termine sein). Da es häufig nicht einfach ist, Termine zu finden, erstreckten sich Mediationen in der Regel über mehrere Monate. Seit Mitte 2023 findet bei Bedarf einige Monate nach dem Ende der Mediation ein Follow-Up-Gespräch statt, um einen allfälligen Anpassungsbedarf an der getroffenen Vereinbarung zu prüfen.

Die häufigsten Themen waren Kommunikationsprobleme und unklare Aufgabenverteilungen oder Verantwortlichkeiten sowie Probleme in der Zusammenarbeit. Häufig zeigten sich Konflikte dort, wo Schnittstellen bestehen. Die Mediationen trugen zur Klärung der Situation bei; in rund 2/3 der abgeschlossenen Fälle gelang es, eine gute Basis für eine weitere Zusammenarbeit zu legen.

Mediationen sind besser durchführbar, wenn ein Konflikt noch nicht zu stark eskaliert ist und die Konfliktbeteiligten noch miteinander reden.

*Erfasst sind alle Mediationen, in denen im Berichtsjahr im Rahmen einer Mediation mindestens ein Gespräch mit den Konfliktbeteiligten stattgefunden hat (auch jahresübergreifende Mediationen; keine Auftragsklärungsgespräche).

** Erfasst sind alle Termine aus dem jeweiligen Berichtsjahr (nicht jahresübergreifend)

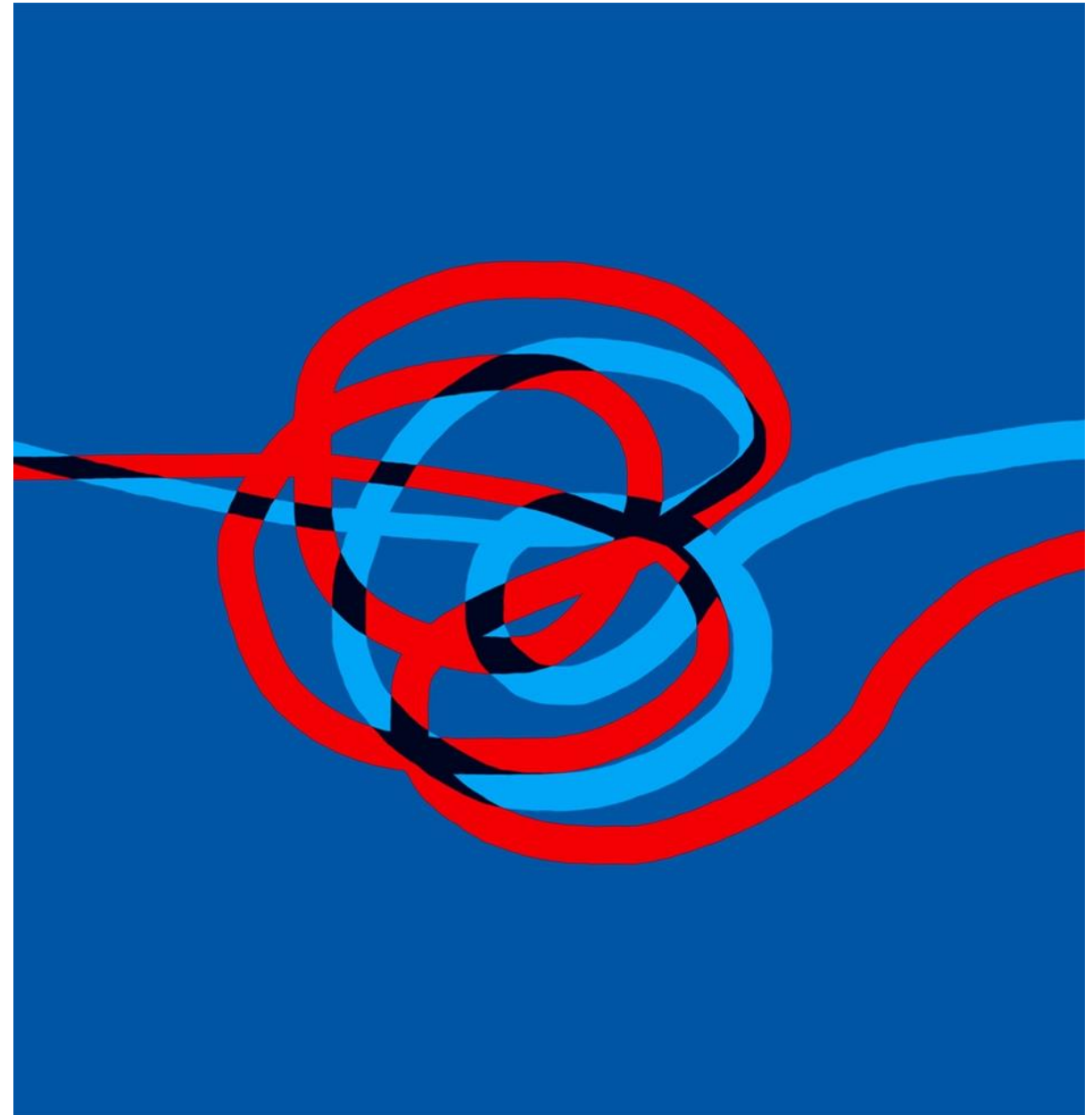
Ausblick 2026

- Die MBS wird auch dieses Jahr aktiv in Weiterbildungen und Projektarbeit involviert sein und damit verbunden Mehrarbeit über die Beratungstätigkeit hinaus leisten:
 - Der MBS-Weiterbildungsbeitrag im Rahmen des Leadership Development Programms der UZH sowie der Halbtageskurs der UZH Weiterbildungen zusammen mit der Kommission RSB zum Thema «Schwierige Situationen im Team erkennen und wirksam intervenieren» werden dieses Jahr erneut durchgeführt.
 - Die MBS ist Mitglied in der Kerngruppe des Projektes Weiterentwicklung Beschwerdemanagement und Unterstützungsangebote (WBU).
- Der Umgang mit psychischen Belastungssituationen am Arbeitsplatz sowie Konflikte in Kombination mit Kommunikationsschwierigkeiten sind konstante Anliegen ratsuchender Personen. Die MBS bietet deshalb künftig für Organisationseinheiten in Abhängigkeit der jeweils verfügbaren Ressourcen individuell nachfragbare Inputreferate an.
- Fortlaufend Networking / Marketing

MBS 2025: Jahresbericht – Anhang

Anhang 1
Aktivitäten

Anhang 2
Themenkategorien



Anhang 1: Aktivitäten

Arbeitsgruppen

Rebecca Saladin und Yvonne Keller haben an folgenden Sitzungen teilgenommen:

- Teilnahme Sitzung Steuerungsgruppe komplexe Personalfälle SKP-Frühwarnsystem als festes Mitglied 18.03.25
- Teilnahme Sitzungen AG Bedrohungsmanagement als festes Mitglied: 28.01.25, 18.03.25, 06.05.25, 01.07.25, 09.09.25, 04.11.25
- Teilnahme am Netzwerk Konfliktbeauftragte 12.05.25
- Teilnahme Runder Tisch Beratungsangebote 05.09.25
- Teilnahme Sitzung als Mitglied im Kernteam Projekt WBU 01.12.25

Leitung Workshops

- Referat für eine Abteilung zum Thema «Schwierige Situationen erkennen und wirksam intervenieren» 13.01.25
- Weiterbildung «Umgang mit psychischen Belastungssituationen im Arbeitsalltag» zus. mit PBS, SuU und HRB 05.03.25
- MBS Beitrag Leadership Development Programm 22.09.25
- Weiterbildung «Schwierigkeiten am Arbeitsplatz» zus. mit RSB 07.10.25

- Schulung an einer Fakultät zum Thema Mobbing und sexuelle Belästigung gemeinsam mit Kommission RSB 30.10.25

Netzwerktreffen/ Veranstaltungen

Rebecca Saladin und Yvonne Keller haben folgende Netzwerkpartner:innen getroffen und an Veranstaltungen teilgenommen:

- Teilnahme Partnertreffen Betriebliches Gesundheitsmanagement 05.06.25
- Treffen RUD 28.08.25
- Teilnahme an Konferenz der ETHZ Konflikt- und Beschwerdemanagement sowie Teilnahme an Panel Diskussion 10. und 11.09.25
- Treffen Leadership and Governance Academy 06.11.25
- Treffen Abteilung Personal HR Beratung 20.11.25

Präsenz MBS an Events

Rebecca Saladin und Yvonne Keller nehmen regelmässig an den «Welcome Day» Veranstaltungen für neue Mitarbeitende zwecks Bekanntmachung des MBS-Angebots teil.

- «Welcome Day» 05.02.25, 04.06.25

Anhang 2: Themenkategorien

Themenkategorie	Erklärung / Beispiele
Fachl. Kompetenz / Leistung MA	Insbesondere (starke) Kritik an Kompetenz / Leistung der ratsuchenden Person durch den/die VG.
Fachl. Kompetenz / Leistung VG	Insbesondere Kritik der ratsuchenden Person selbst an der fachlichen Kompetenz des/der VG.
Psych. Eigenthematik	Eigenes Erleben und Verhalten wird als Teil einer schwierigen Situation erkannt und ratsuchende Person möchte darauf Einfluss nehmen können.
Erkrankung VG / MA / Koll.	Herausforderungen insbesondere des/der VG bezüglich Umgangs mit der Erkrankung eines Teammitglieds.
Kommunikation VG / MA / Koll.	Aus Sicht der ratsuchenden Person: Art oder Inhalt der (fehlenden) Kommunikation durch VG, MA, Kolleg:innen.
Persönlichkeitsstil VG / MA / Koll.	Schwierigkeiten im Umgang mit MA, VG, Kolleg:innen, z.B. verletzendes Verhalten, Führungsstil oder ähnliches.
MAB	Umgang mit dem Inhalt der Mitarbeitendenbeurteilung oder dem formellen Prozess (Beschwerdemöglichkeiten etc.).
Arbeitsbedingungen	Fragen zu konkreten Arbeitsbedingungen, inkl. Möglichkeiten / Grenzen der Weisungsbefugnis, z.B. bezüglich Arbeitszeiten, Gestaltung des Arbeitsplatzes, Versetzungen, etc.
Geistiges Eigentum / Publikation	Fragen zum Umgang mit erstellten Papieren, Schulungsunterlagen; bzw. Autorenschaft von Artikeln etc.
Lohn / Beförderung	Fragen rund um die Vergütung oder Beförderung.
Beendigung Arbeitsverhältnis	Persönliche Unsicherheiten und Belastungen sowie rechtliche Fragen rund um die Zulässigkeit und Rahmenbedingungen von Entlassungen, Bewährungsfristen, Kündigungsfristen, Arbeitszeugnissen etc.
Mediation	Leitung von Mediationsgesprächen zur Klärung von Konflikten sowie Auftragsklärungsgespräche.
Übriges	Andere Themen, so weit nicht klar den obigen Kategorien zuzuordnen.