

Der Event  
wird  
aufgezeichnet.

# Zusammenarbeit stärken

**Simone Piller**, MSc Psychologin & Leiterin Respekt-Programm  
**Monika Keller**, Dr.sc.nat.ETH, Beratungs- & Schlichtungsstelle Respekt  
**Christoph Trutmann**, Mediator, Beratungs- & Schlichtungsstelle Respekt

VPPL | Diversity & Collaboration

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Gegenseitiger Respekt ist essenziell für eine lebendige, einfallreiche und leistungsfähige Hochschulgemeinschaft.

Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Inhalte

1. Respekt – ein nice to have oder ein must?
2. Die Rolle der psychologischen Sicherheit
3. Gestaltung belastbarer (Arbeits-)Beziehungen
4. Respekt-Programm – was ist für Sie drin?
5. Q&A

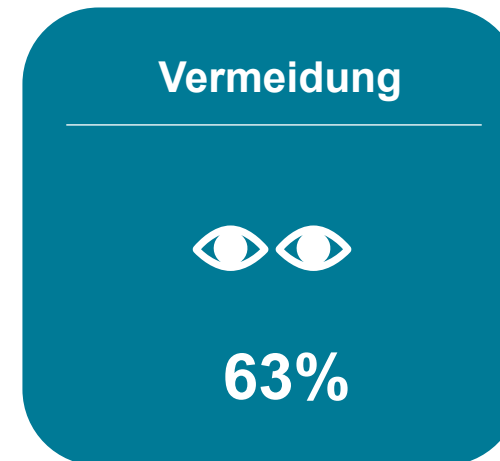
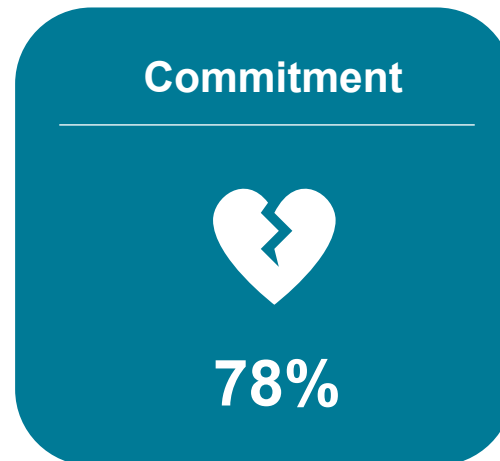
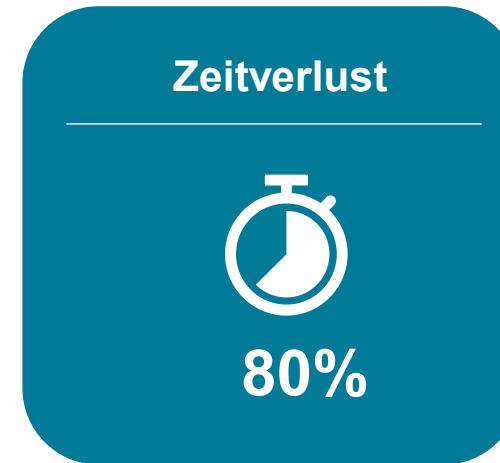
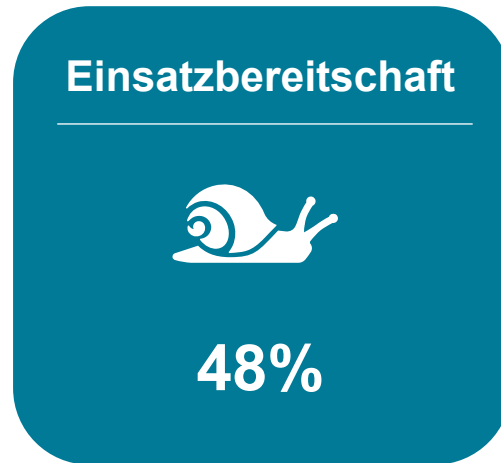
# Respect Why



[Link zum Video](#)

# Respekt – ein nice to have?

In einer Umfrage berichten 800 Teilnehmende, die «Unhöflichkeit» erlebt haben....



# Auswirkungen auf Zeug:innen unhöflichen Verhaltens

In einer gross angelegten Studie mit über 14 000 Teilnehmenden, die «Unhöflichkeit» erlebt haben....

## Leistung



- 20% schlechtere Leistung
- Geringere Bereitschaft zu helfen



## Kreativität



- 25% weniger Ideen
- 30% weniger kreativ/originell

# Einfluss auf Kreativität

## Was kann man mit einem Ziegelstein machen?



# Take home messages 1

- «**Respect matters**»
- Insbesondere in **Hochschulumgebung**: **Innovation, Kreativität und hohe Leistungsbereitschaft sind überragende Schlüsselkompetenzen** → eine respektvolle Umgebung hilft, diese Kompetenzen **wertschöpfend** abzurufen





# Triebfeder für Hochleistung in Teams: Psychologische Sicherheit



[Link zum Video](#)

# Der Schlüssel zu effektivem Teamwork

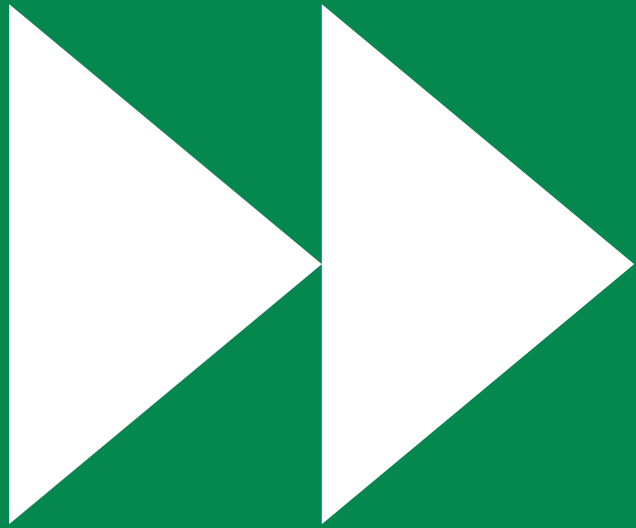
## Psychologische Sicherheit

- ➔ Teammitglieder fühlen sich **sicher**, **Risiken** einzugehen und vor anderen **verletzlich** zu sein...
- ➔ ...d.h. Meinungen, Ideen und Bedenken **ohne Angst vor negativen Konsequenzen** oder Verurteilung äussern zu können.

## Take home messages 2

- Psychologische **Sicherheit** ist die Triebfeder für **high performance** in Teams.
- **Jede:r** kann einen Beitrag an ein Umfeld **leisten**, indem man sich die Gemeinschaft wohl und sicher fühlt, indem wir z.B....
  - ... uns fragen, was wir **aus Fehlern lernen** können statt diese als Problem anzusehen,
  - ... eigene **Unsicherheiten zeigen**,
  - ... **Fragen stellen** und **neugierig sind** statt zu urteilen.





# Kooperationskompetenz: Bausteine gelingender (Arbeits-) Beziehungen

Anerkennung,  
Zugewandtheit und  
Vertrauen sind die  
Basis gelingender  
zwischenmenschlicher  
Beziehungen.

1



Sehen und  
gesehen  
werden

2



Emotionale  
Resonanz

3



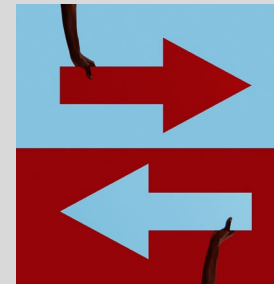
Gemeinsame  
Aufmerksam-  
keit

4



Gemeinsa-  
mes Handeln

5



Wechselseitiges  
Verstehen von  
Motiven und  
Absichten

Quelle: Joachim Bauer (2021). Das empathische Gen.

# Sehen und gesehen werden



## Worum geht es?

- Einander wahrnehmen und das Gegenüber als Individuum betrachten

## Wie stark ich «Sehen und gesehen werden»?

- Sorge und Nöte des Gegenübers wahrnehmen
- Ernsthaft interessiert nachfragen
- Selbstoffenbarung & wohlwollende Ermutigung sich zu zeigen
- Wertschätzung zeigen

## Beispiele:

- An Geburtstage denken bzw. organisieren
- Hinter die eigene Fassade blicken lassen
- Für die Sichtweise der anderen interessieren und gemeinsames Verständnis sicherstellen
  - «Habe ich dich richtig verstanden, dass du...?»
- Aussprechen lassen
- Blickkontakt

# Emotionale Resonanz



## Worum geht es?

- Die Fähigkeit, sich auf die Stimmung des Gegenübers einzulassen oder andere mit der eigenen Stimmung anzustecken.

## Wie zeige ich emotionale Resonanz?

- Mitfühlende Betroffenheit über Misserfolge oder belastende Ereignisse mit einer stimmigen Gestik und Mimik
- Gemeinsame Freude über Erfolge und angenehme Ereignisse

## Beispiele:

- Gemeinsames Lachen, Humor und Witze
- Sich für die Gefühle der anderen Person interessieren
- Empathisches Reagieren
- Im Suchprozess mit der anderen Person sein
  - «Kann es sein, dass du dich über ärgerst ...»
  - «Du wirkst heute so beschwingt...»

# Gemeinsame Aufmerksamkeit



## Worum geht es?

- Sich dem zuwenden, wofür sich eine andere Person interessiert (Anteilnahme)
- Sich einem gemeinsamen Interessensgebiet zuwenden (bspw. Aufgaben, Ziele oder Anliegen)

## Wie kann ich «gemeinsame Aufmerksamkeit» fördern?

- Anliegen der anderen Person kennen
- Austausch über gemeinsame Themen, Herausforderungen und Fragestellungen

## Beispiele:

- Unterstützung anbieten bei Fragestellungen aus Forschung oder Arbeitsalltag
- Gemeinsames Nachdenken, was ein guter nächster Schritt wäre
- Fragen nach Hobbies und speziellen Interessensgebieten und Teilen der Begeisterung darüber



# Gemeinsames Handeln



## Worum geht es?

- Etwas ganz konkret miteinander ausführen / tun oder unternehmen (im Arbeitskontext oder Social Event)

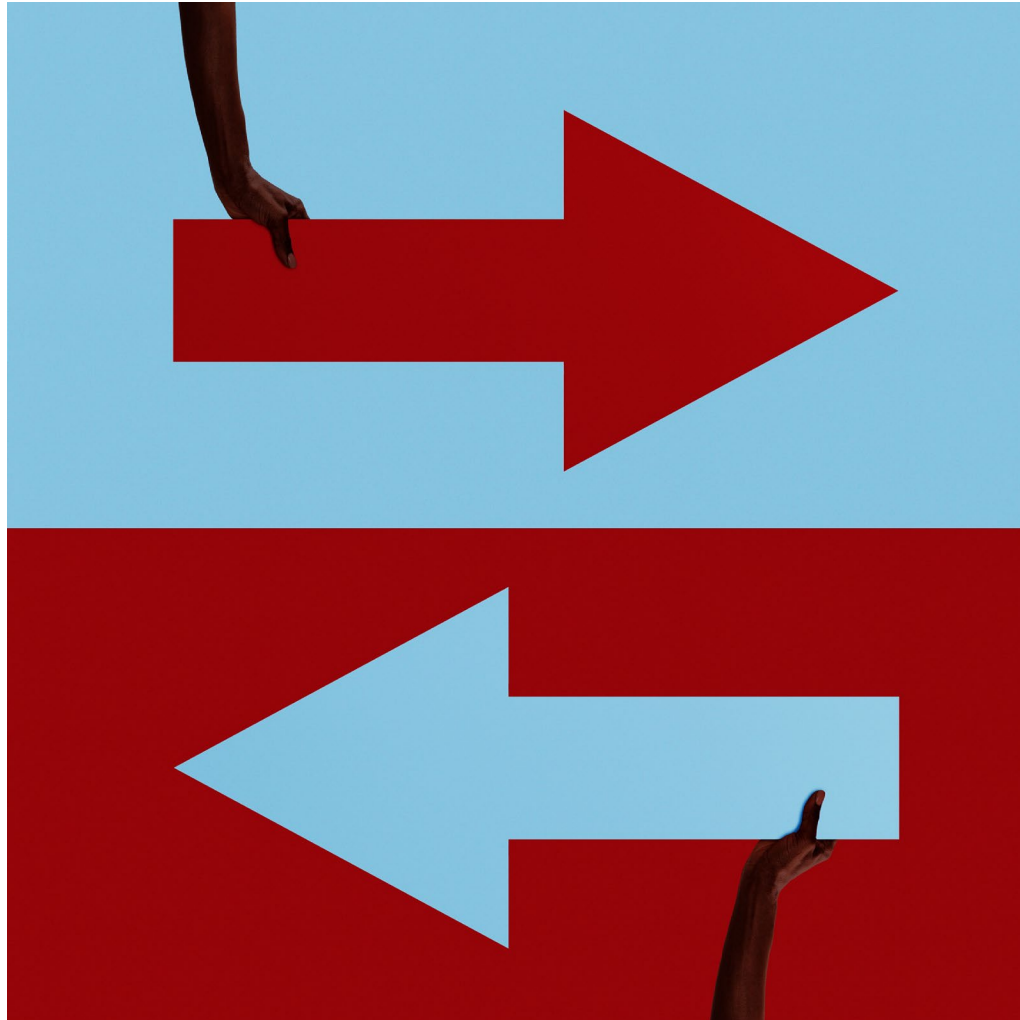
## Wie kann ich das gemeinsame Handeln stärken?

- An gemeinsamen Projekten arbeiten
- Einander zur Hand gehen
- Informelle Anlässe

## Beispiele:

- Miteinander das Labor oder ein Gruppenlager aufräumen, ein Gerät flicken
- Teamevents, Ausflüge, bspw. So-La-Stafette
- Gemeinsame Lösungsfindung
  - «Wenn die beste Lösung im Moment nicht möglich ist, wie können wir ein momentanes «gut genug» zusammen erreichen?»
  - oder «lass uns versuchen...»

# Wechselseitiges Verstehen von Motiven und Absichten



## Worum geht es?

- Motive, Absichten oder Abneigungen richtig erkennen und ansprechen

## Wie fördere ich das wechselseitige Verstehen von Motiven und Absichten?

- Gute Beobachtungsgabe und Intuition sind hilfreich
- Es geht nichts über das **Gespräch** (individuell oder im Team)
- Zuhören, um zu verstehen und nicht um zu antworten
- Im Austausch bleiben

## Beispiele:

- Offene Fragen stellen
- Beobachtungen statt Bewertungen äussern
- Ich-Botschaften «Mir ist ein Anliegen, dass...»
- «Ich kann verstehen, dass, ... UND gleichzeitig ist der Ablauf so vorgesehen, dass...»

## Take home messages 3

- **Gute (Arbeits-)Beziehungen** sind wesentlich für eine gute Kooperation und unabdingbar für **Innovation** und **Kreativität**
  - **Miteinander** statt Gegeneinander
  - **Fragen** statt Bewerten
  - Fokus auf **gegenseitige Bedürfnisse** und **Lösungen**
  - Im **Austausch** bleiben



# Respekt an der ETH Zürich | die Eckpfeiler

## Respect

1

Respekt steht für die **selbstverständliche Grundhaltung** aller ETH-Angehörigen: Wir schätzen Vielfalt, respektieren andere Meinungen und fördern das respektvolle Miteinander von verschiedensten Menschen und Perspektiven.

## Reflect

2

Reflect steht für die **differenzierte Auseinandersetzung** der ETH-Angehörigen mit dem eigenen Denken und Handeln.

## Respond

3

Respond steht für unsere Bereitschaft und Fähigkeit, auf unterschiedlichste Situationen im Hochschulalltag **adäquat und konstruktiv zu reagieren**. Bei Bedarf können wir jederzeit auf Unterstützung durch die entsprechenden ETH-Fachstellen zählen.

**ETH** zürich

**ENGAGE.**

RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND



# Respekt-Programm | die Angebote | [www.ethz.ch/respect-programme](http://www.ethz.ch/respect-programme)

## Die Praxis-Tipps

### Praxis-Tipps

Leitfäden, Methoden und Checklisten zu den Respekt-Themen Diversity, Equity, Inclusion, Zusammenarbeit sowie Konflikte und unangemessenem Verhalten sollen unterstützen, die wertebasierte und inklusive Zusammenarbeit an der ETH Zürich aktiv zu gestalten und kontinuierlich zu nähren.

≡ Subnavigation

Die Auswahl kompakter und praxisgerichteter Ressourcen zum Thema Respekt wird fortlaufend ergänzt.

#### Diversity, Equity, Inclusion

- > Hate Speech: Wer ist betroffen? Und was kann man tun?
- > Diversitätssensible Konferenzen vorbereiten
- > Altersdiskriminierung im Rekrutierungsprozess entgegenwirken

#### Zusammenarbeit

- > Vertrauen als Basis für eine gute Zusammenarbeit etablieren
- > Wertschätzender Klartext
- > Säulen gelingender Arbeitsbeziehungen
- > Teamphasen

#### Konflikte und unangemessenes Verhalten

- > Schwierige Gespräche vorbereiten und führen
- > Die eigenen Trigger verstehen und steuern
- > Störungen klar und konstruktiv ansprechen

## Die Live-Events

### Die Live-Events – Inputs von Fachpersonen

Wie geht man erfolgreich mit starken Emotionen um? Wie schafft man eine gute Kooperationskultur im Alltag? Wie kann ich einen Konflikt konstruktiv angehen? An den Live-Events präsentieren Fachpersonen online sowie vor Ort Fakten, Tipps und Strategien. Melden Sie sich einfach für die Themen an, die Sie interessieren.

30 Di Apr 2024

Präsentation Respect Programme

**Experten-Talk: Sexuelle Belästigung: Rechtliches und Wissenswertes | Expert Talk: sexual harassment: Legal matters and useful information**

Zeit	12.30 – 13.15 Uhr
Ort	Zoom-Link wird nach der Anmeldung versendet
Referent/in	Nicolas Facincani
Gastgeber/in	Dr. Monika Keller VPPL Diversity & Collaboration, Mitarbeiterin Beratungs- und Schlichtungsstelle Respekt
Hinweis	The event will be simultaneously translated into English.

16 Do Mai 2024

Workshop Respect Programme

**Feedback. Feedforward. Retros: Im Team im Flow bleiben.**

Zeit	16.30 – 17.30 Uhr
Ort	Zoom-Link wird nach der Anmeldung versendet
Referent/in	Simone Piller VPPL Diversity & Collaboration

# Dialog und Support

Massgeschneiderte Angebote und Unterstützung in der Umsetzung:

[engage@ethz.ch](mailto:engage@ethz.ch)

Anlaufstelle(n), Respektstelle:

[www.ethz.ch/respect-office](http://www.ethz.ch/respect-office)

[respect@ethz.ch](mailto:respect@ethz.ch)



# Weitere Angebote entdecken

**Gemeinsam gestalten wir eine positive und inspirierende Kooperationskultur an der ETH Zürich.**

Live Events, E-Learnings,  
Praxis-Tipps und mehr:



RESPECT  
 REFLECT  
 RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

# Weitere Quellen



- **Bauer, Joachim** (2006): Warum ich fühle, was du fühlst.
- **Bauer, Joachim** (2021): Das empathische Gen. Humanität, das Gte und die Bestimmung des Menschen.
- **Edmondson, Amy** (2020): Die angstfreie Organisation. Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen.
- **Edmondson, Amy** (2023): The Right Kind of Wrong: The Science of Failing Well.
- **Rosenberg, Marshall B.** (2012): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens.



- **Barnow, Sven** (2024): Gefühle im Griff? Wie Gefühle uns beeinflussen und was wir tun können, um sie erfolgreich zu regulieren. [Recording Respekt-Programm.](#)
- **Edmondson Amy** (2015): Building a psychologically safe workplace. [TED-Talk.](#)
- **Frei, Frances** (2018): How to build (and rebuild) trust. [TED-Talk.](#)
- **Kohlrieser, George** (2023): Embrace Conflict: Put the Fish On the Table. [Recording Science Friction.](#)
- **Porath, Christine** (2019): Why being respectful to your coworkers is good for business. [TED-Talk.](#)



Besten  
Dank  
für das  
Feedback!

Deutsch



Englisch



- RESPECT
- REFLECT
- RESPOND

[ETHZ.CH/RESPECT](https://ethz.ch/respect)

- **Externe, vollständig anonyme Umfrage**, organisiert von VSETH & AVETH - keine Identifizierung möglich
- **Fokus:** psychische Gesundheit, Diskriminierung, Studien-/Arbeitsbedingungen
- Relaunch von WiegETHs 2019 ⇒ positive Auswirkungen auf die Entwicklung der ETH Zürich

**Deine Teilnahme ist wichtig!**

- ⇒ **Email abrufen**
- ⇒ **Einladung suchen**
- ⇒ **Umfrage beginnen!**

- ***External, completely anonymous survey organized by VSETH & AVETH - no identification possible***
- ***Focus: mental health, discrimination, study/working conditions***
- ***Relaunch of WiegETHs 2019 ⇒ positive impact on the development at ETH Zürich***

***Your participation is important!***

- ⇒ ***Check your Emails***
- ⇒ ***Search for invitation***
- ⇒ ***Start the survey!***

Further information about the survey can be found on: [vseth.ethz.ch/politik/wiegeths/](https://vseth.ethz.ch/politik/wiegeths/)

Danke!

