

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, einfallsreiche 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

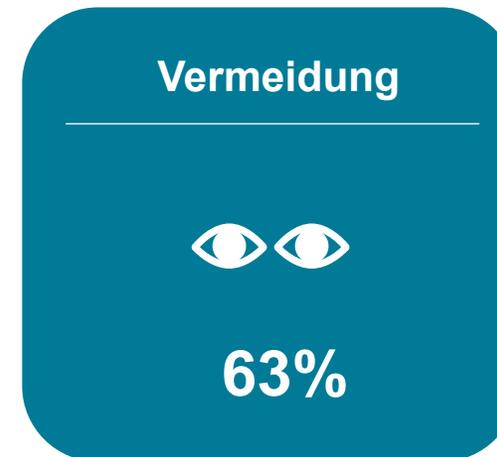
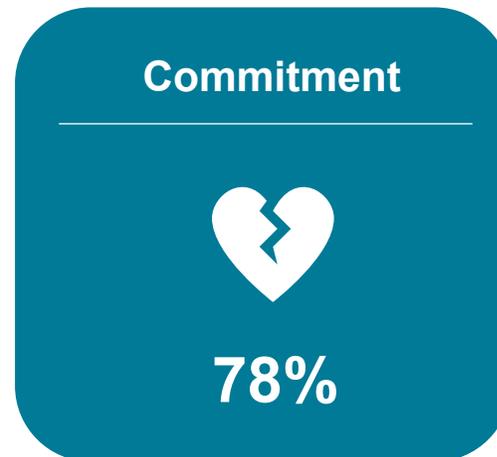
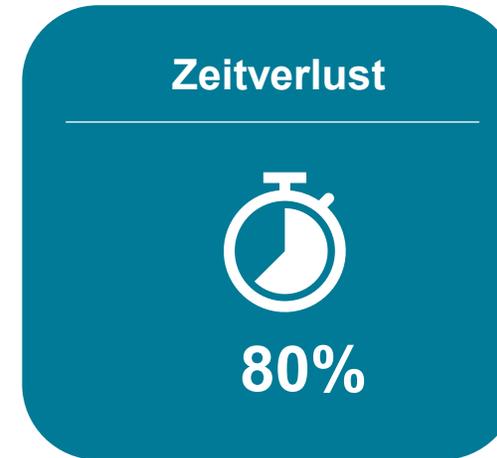
Respect Why



[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

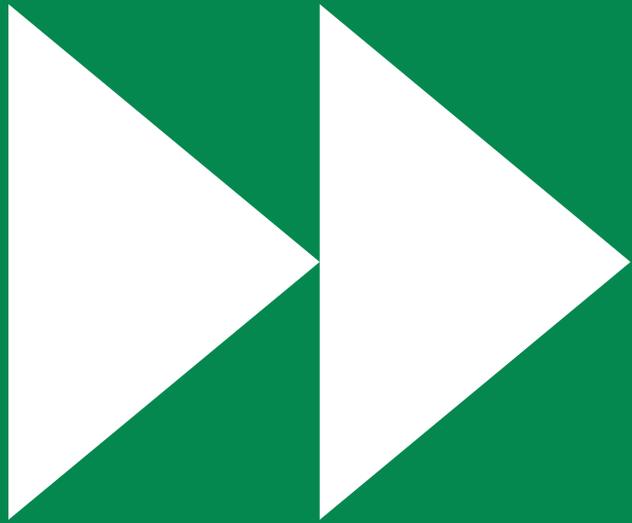
Psychologische Sicherheit

- ⇒ 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



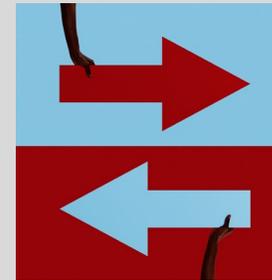
Gemeinsame
Aufmerksam-
keit

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 Stärke 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)

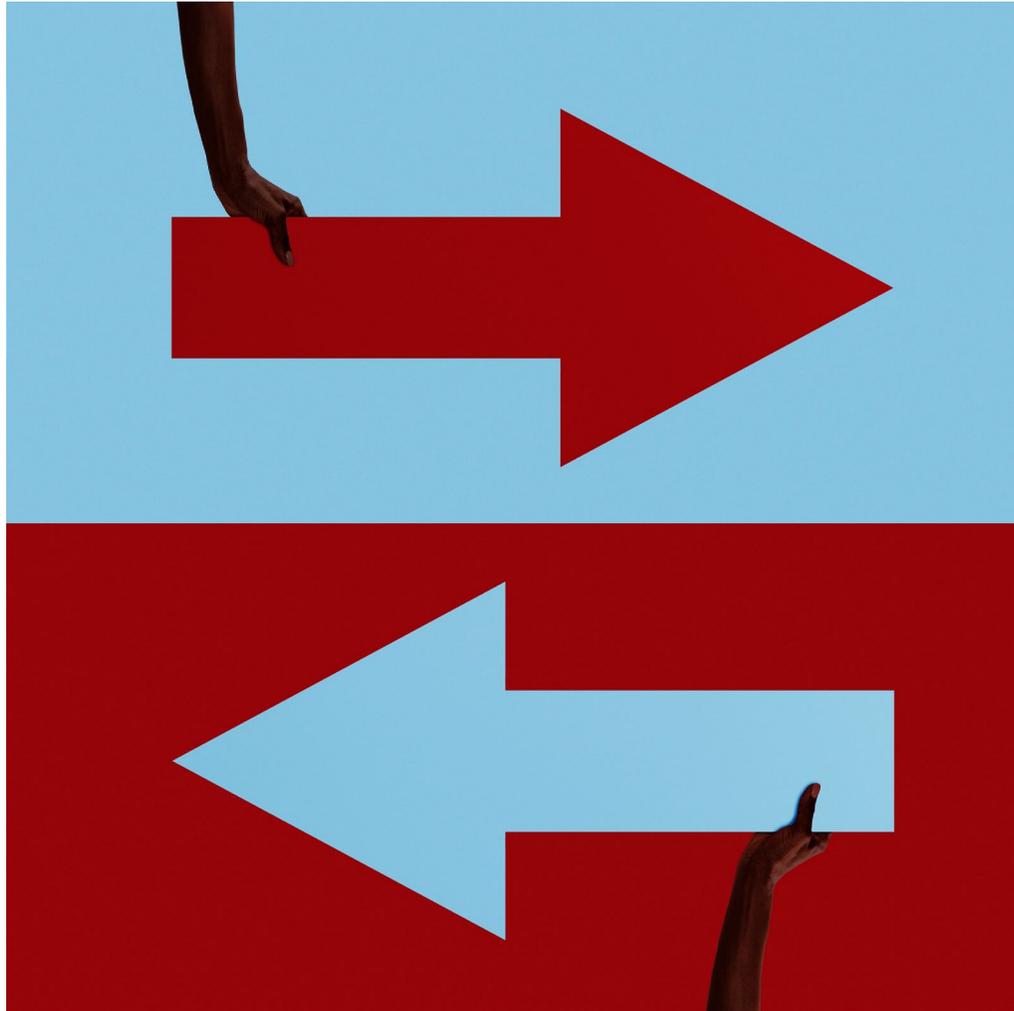
Wie kann ich das gemeinsame Handeln stärken?

- 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

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

Anlaufstelle(n), Respektstelle:

www.ethz.ch/respect-office

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/

Danke!

