

**rETHink, Workstream WS6 (Kulturentwicklung)****Auswertung «Pulsmesser-Befragung»  
vom Dez 2020/Jan 2021**

<b>1 Einleitung.....</b>	<b>2</b>
<b>2 Quantitativer Teil.....</b>	<b>3</b>
<b>Wichtigkeit der Werte.....</b>	<b>3</b>
Verantwortung.....	3
Offenheit .....	4
Teamgeist.....	4
Vielfalt 5	
Exzellenz .....	5
Zusammenfassung zu «Wichtigkeit der Werte» .....	6
<b>Leben der Werte.....</b>	<b>7</b>
Verantwortung.....	7
Offenheit .....	7
Teamgeist.....	8
Vielfalt 8	
Exzellenz .....	9
Zusammenfassung zu «Leben der Werte».....	9
<b>Vergleich Wichtigkeit und Leben der Werte.....</b>	<b>10</b>
<b>3 Qualitativer Teil .....</b>	<b>11</b>
<b>Persönliche Bedeutung .....</b>	<b>11</b>
Verantwortung.....	12
Offenheit .....	13
Teamgeist.....	14
Vielfalt 15	
Exzellenz .....	16
<b>Positive Beispiele.....</b>	<b>17</b>
<b>Negative Beispiele .....</b>	<b>18</b>
<b>Vorschläge für Werte .....</b>	<b>19</b>
<b>Anhang 1: ETH Charta .....</b>	<b>22</b>



## 2 Quantitativer Teil

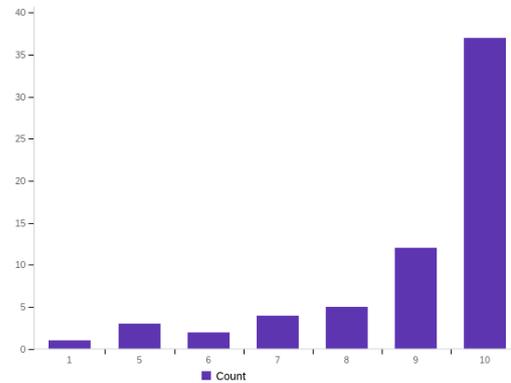
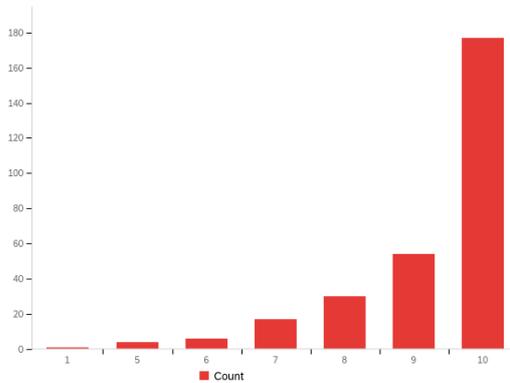
Der folgende Teil präsentiert im ersten Abschnitt die Auswertung nach der individuell wahrgenommenen Wichtigkeit der Werte, gefolgt vom individuellen Eindruck, wie sehr dieser Wert an der ETH gelebt wird.

### Wichtigkeit der Werte

In der Umfrage wurden die Teilnehmenden wie folgt befragt: **Wie wichtig ist für Sie der Wert "x" für eine erfolgreiche ETH in der Zukunft?** Zur Antwort hatten sie einen Schieberegler zur Verfügung, hinter dem sich eine Skala von 1 bis 10 verbarg. Die folgenden Werte werden anhand ihrer wahrgenommenen Wichtigkeit aufgelistet. Zusätzlich wird eine Unterscheidung zwischen der deutschen und der englischen Befragung vorgenommen. Aufgrund eines technischen Fehlers ging ein Teil der Antworten bei den englischen Teilnehmenden verloren.

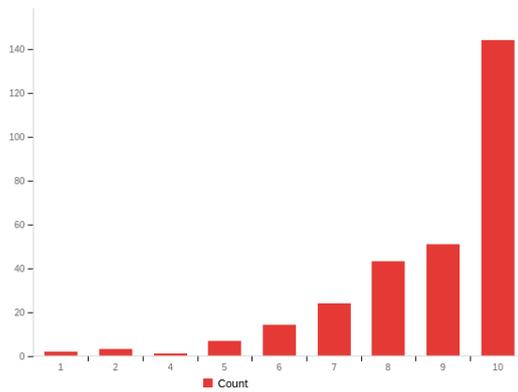
### Verantwortung

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Verantwortung	1.00	10.00	9.25	1.23	1.52	289
2	Responsibility	1.00	10.00	8.97	1.71	2.94	64



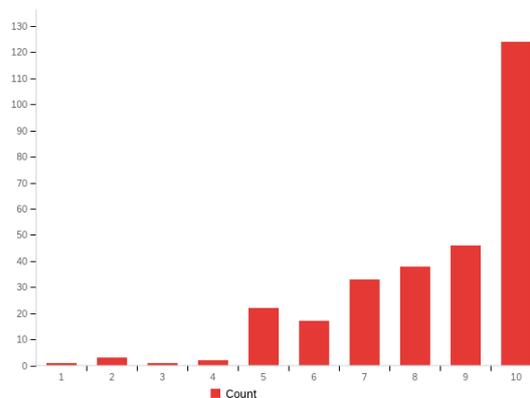
## Offenheit

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Offenheit	1.00	10.00	8.80	1.67	2.80	289
2	Openness	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	64



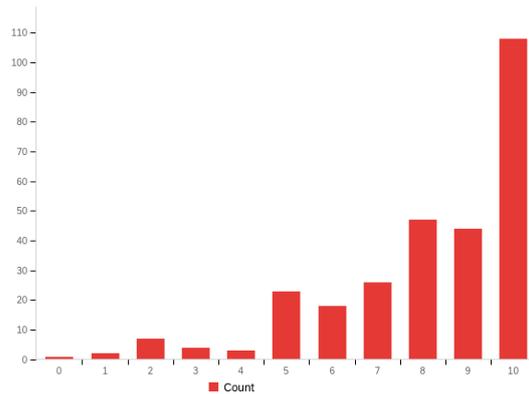
## Teamgeist

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Teamgeist	1.00	10.00	8.43	1.87	3.49	287
2	Team spirit	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	64



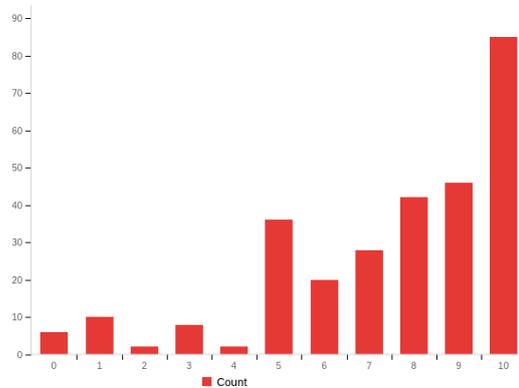
## Vielfalt

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Vielfalt	0.00	10.00	8.12	2.18	4.73	283
2	Diversity	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	64



## Exzellenz

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Exzellenz	0.00	10.00	7.52	2.60	6.77	285
2	Excellence	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	64



## Zusammenfassung zu «Wichtigkeit der Werte»

Die Auswertung zur Wichtigkeit der Werte ergibt, dass der Wert Verantwortung von den Teilnehmenden als wichtigster Wert für eine erfolgreiche Zukunft der ETH wahrgenommen wird. Bei der Betrachtung der Verteilung fällt auf, dass für ungefähr 180 Teilnehmer die Verantwortung mit 10, also maximaler Wichtigkeit, für knapp 60 Teilnehmer mit 9, also fast maximaler Wichtigkeit, und für knapp 40 Teilnehmer mit 7, hohe Wichtigkeit, eingeschätzt wird. Bei der Betrachtung der anderen Graphen für Offenheit, Teamgeist, Vielfalt und Exzellenz wird die Wichtigkeit nicht mehr von so einer grossen Anzahl der Teilnehmenden auf 10 geschätzt, sondern von nur noch 140 (Offenheit), 130 (Teamgeist), 110 (Vielfalt) und 90 (Exzellenz).

Die Durchschnittswerte in der Übersicht:

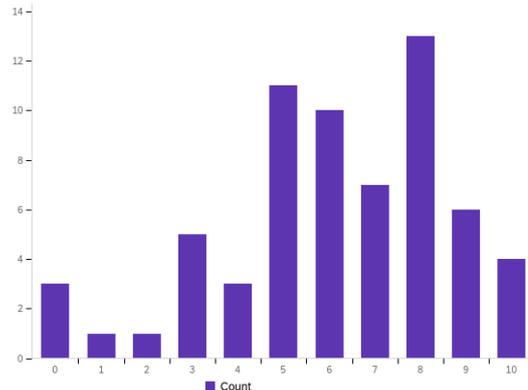
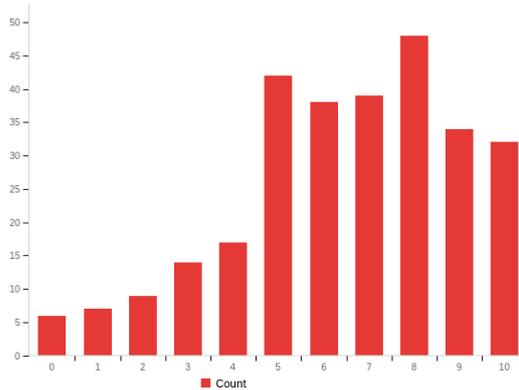
Wert	Deutsch
Verantwortung	9.25
Offenheit	8.8
Teamgeist	8.43
Vielfalt	8.12
Exzellenz	7.52

### Leben der Werte

Bei der Frage nach dem Leben der Werte wurden die Teilnehmenden mit der folgenden Frage konfrontiert: **Wie sehr wird Ihrem Eindruck nach in Ihrem Umfeld der Wert "x" gelebt?** Zur Antwort hatten sie wiederum einen Schieberegler zur Verfügung, hinter dem sich eine Skala von 1 bis 10 verbarg. Die folgenden Werte werden anhand ihrer wahrgenommenen Wichtigkeit aufgelistet. Zusätzlich wird eine Unterscheidung zwischen der deutschen und der englischen Befragung vorgenommen.

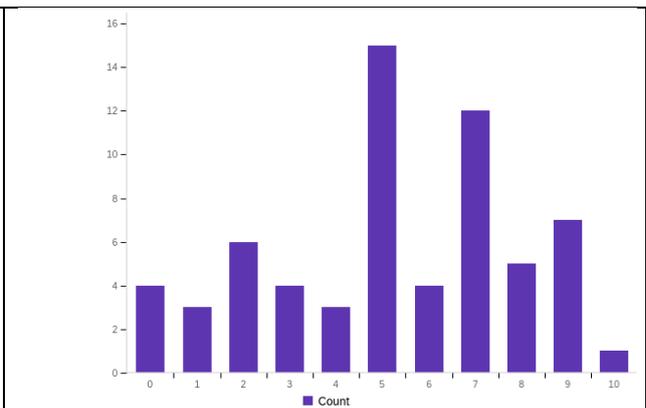
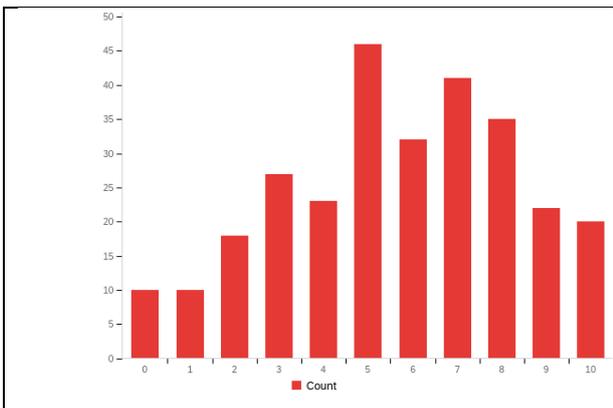
### Verantwortung

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Verantwortung	0.00	10.00	6.49	2.47	6.12	286
2	Responsibility	0.00	10.00	6.13	2.48	6.14	64



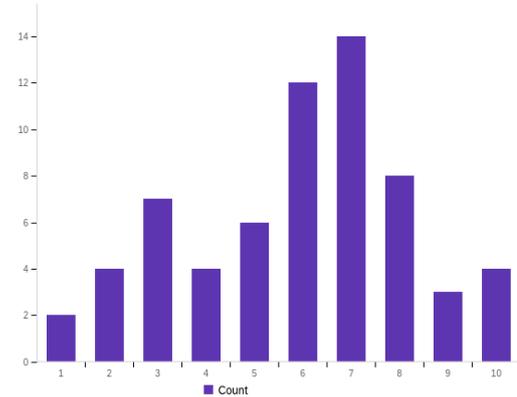
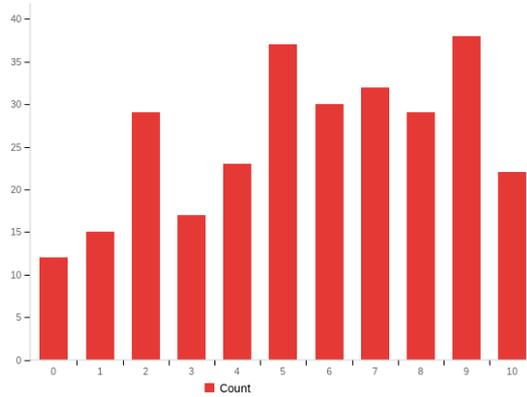
### Offenheit

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Offenheit	0.00	10.00	5.65	2.62	6.85	284
2	Openness	0.00	10.00	5.23	2.66	7.05	64



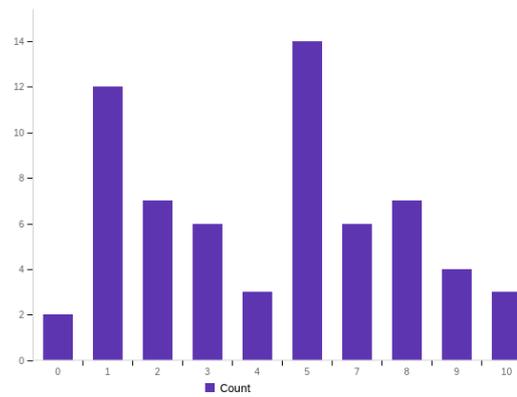
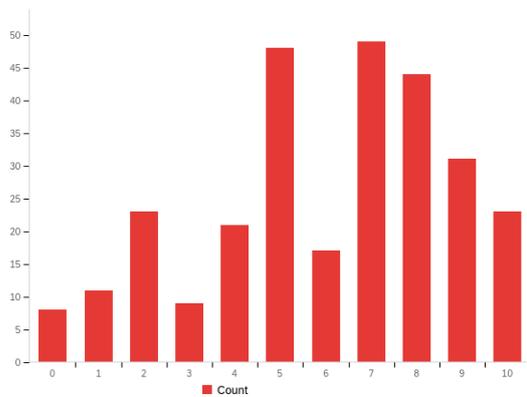
## Teamgeist

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Teamgeist	0.00	10.00	5.63	2.88	8.30	284
2	Team spirit	1.00	10.00	5.91	2.29	5.24	64



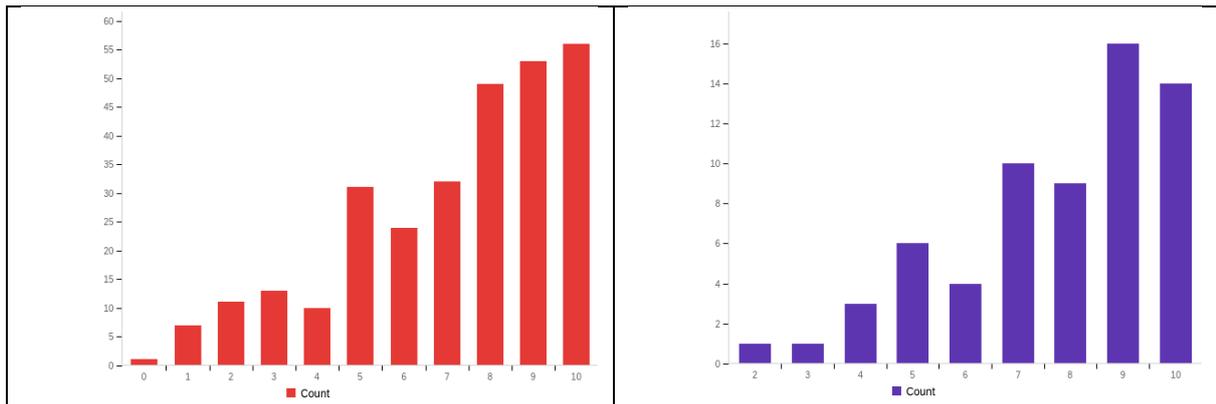
## Vielfalt

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Vielfalt	0.00	10.00	6.04	2.66	7.10	284
2	Diversity	0.00	10.00	4.53	2.92	8.50	64



Exzellenz

#	Field	Minimum	Maximum	Mean	Std Deviation	Variance	Count
1	Exzellenz	0.00	10.00	7.18	2.49	6.19	287
2	Excellence	2.00	10.00	7.77	2.01	4.02	64



Zusammenfassung zu «Leben der Werte»

Bei der Auswertung zu der Frage, wie sehr die Teilnehmenden das Leben der Werte einschätzen, lag bei den englischen und deutschen Antworten die Exzellenz auf dem ersten Platz. Bei der Verteilung fällt auf, dass die Peaks (am meisten Nennungen) beim Wert Exzellenz bei 9 oder 10 lagen, bei Verantwortung bei 8, bei Vielfalt bei 5 und 7 sowie bei Offenheit auf 5.

Auffällig ist, dass der Wert Vielfalt / Diversity bei den deutsch sprechenden Teilnehmenden im Schnitt 6.04 Punkte bekommt, dieser Wert also eher als gelebt erlebt wird, währenddem er bei den englisch sprechenden Teilnehmenden im Schnitt 4.53 Punkte erhält, also als eher weniger gelebt beurteilt wird. Ansonsten gibt es keine merklichen Unterschiede zwischen den zwei Sprachen und ihrer Beurteilung, ob der Wert gelebt wird.

Wert	Deutsch	Englisch
Exzellenz / Excellence	7.18	7.77
Verantwortung / Responsibility	6.49	6.13
Vielfalt / Diversity	6.04	4.53
Offenheit / Openness	5.65	5.23
Teamgeist / Team Spirit	5.63	5.91

## Vergleich Wichtigkeit und Leben der Werte

	Wie wichtig ist für Sie der Wert "x" für eine erfolgreiche ETH in der Zukunft?		Wie sehr wird Ihrem Eindruck nach in Ihrem Umfeld der Wert "x" gelebt?	
	DE	EN	DE	EN
Verantwortung / Responsibility	9.25	8.97	6.49	6.13
Offenheit / Openness	8.80	-	5.65	5.23
Teamgeist / Team Spirit	8.43		5.63	5.91
Vielfalt / Diversity	8.12	-	6.04	4.53
Exzellenz / Excellence	7.52		7.18	7.77

Beim Vergleich der beiden Befragungen «Wichtigkeit» und «Leben der Werte» fällt auf, dass obwohl die Offenheit und der Teamgeist als sehr wichtig eingeschätzt wird, sie aus der Sicht der Befragten im Schnitt am wenigsten gelebt werden. Auch die Verantwortung und die Vielfalt werden klar weniger gelebt als sie für wichtig erachtet werden.

### 3 Qualitativer Teil

#### Persönliche Bedeutung

In diesem Teil werden die qualitativen Beschreibungen der Werte präsentiert. Bei der Frage stand die persönliche Bedeutung im Vordergrund. Die Frage lautete: **Beschreiben Sie bitte in eigenen Worten, was der Wert "x" für Sie persönlich bei Ihrer Tätigkeit an der ETH bedeutet?** Wobei «X» für die Werte: Verantwortung, Vielfältigkeit, Offenheit, Teamgeist und Exzellenz steht.

Die individuellen Beschreibungen wurden jeweils als Freitext eingegeben und enthalten oft mehr als eine Aussage. So zum Beispiel eine Aussage zum Wert Verantwortung: «Verantwortung für sich und die Gruppe tragen, zu Fehlern stehen und Abläufe verbessern. Verantwortung übernehmen in Nachhaltigkeit und Ressourcen». Diese Aussage wurden folgenden vier unterschiedlichen Gruppen zugeordnet:

- Für eine Gruppe
- Zu Fehler stehen
- Nachhaltigkeit
- Ressourcen

Die zusammengefassten Beschreibungen der fünf Werte Verantwortung, Vielfältigkeit, Offenheit, Teamgeist und Exzellenz wurden jeweils in vier Kategorien geteilt (in Anlehnung an Ken Wilber\*, (2000). A Theory of Everything: An Integral Vision for Business, Politics, Science and Spirituality. Boston, Massachusetts: Shambhala Publications, Inc.).

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)

Damit soll ein besserer Überblick geschaffen werden.

Weiter wurden die Aussagen in drei Kategorien unterteilt:

- Sehr oft genannt: mehr als 20fache Nennung
- Oft genannt: 5-10fach Nennung
- Wenig genannt: 1-4fache Nennung

Die im Freitext gemachten individuellen Aussagen wurden bei in der Zuordnung zusammengefasst; so erhebt die Zuordnung nicht den Anspruch, jeder einzelnen Aussage gerecht zu werden.

\* Wilber Ken (2000). A Theory of Everything: An Integral Vision for Business, Politics, Science and Spirituality. Boston, Massachusetts: Shambhala Publications, Inc.

Verantwortung

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verantwortung für das eigene Tun, meine Entscheidungen und deren Konsequenzen / Selbstverantwortung</li> <li>- Für Fehler geradestehen</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ehrlich/ aufrichtig</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiheit</li> <li>- Selbstkritik</li> <li>- Vertrauen</li> </ul>	<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gute Qualität</li> <li>- Korrektes exaktes, sauberes Arbeiten</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Effizienz</li> <li>- Wissenschaftlich korrekt / keine Datenfälschung</li> <li>- Termingerecht, diszipliniert</li> <li>- Vollständiges Arbeiten</li> <li>- Abläufe verbessern</li> <li>- Einhalten von Regeln</li> <li>- Seriöses / Professionelles Arbeiten</li> </ul>
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesellschaft / Society</li> <li>- Mitarbeiter</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Team / Gruppe</li> <li>- Studierenden</li> <li>- Schweiz</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht nur das machen, was mir nützt</li> <li>- Frauen-Förderung</li> <li>- Nachwuchs-Förderung</li> <li>- Respekt</li> <li>- Wertschätzung</li> <li>- Empathie</li> <li>- Rücksicht auf die Schwächeren</li> <li>- Vorbild sein</li> <li>- Aus der Sicht der anderen denken / über den Tellerrand schauen / grösseres Bild / das Ganze</li> </ul>	<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Im Sinne der ETH</li> <li>- Umwelt / Nachhaltigkeit</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ressourcen / Finanzen</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forschung und Lehre</li> <li>- Politik</li> <li>- Sorgfältiger Umgang mit Daten / Datenschutz</li> <li>- Wissenschaft</li> <li>- Ethisch</li> <li>- Standards einhalten</li> </ul>

Offenheit

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ehrlichkeit</li> <li>- Unvoreingenommenheit</li> <li>- Mut zu Fehlern</li> <li>- Kritik / Selbstreflektion</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lernbereitschaft</li> <li>- Authentizität</li> </ul>	
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offene Kommunikation</li> <li>- Offenheit bezüglich anderen Menschen und Kulturen</li> <li>- Andere Meinungen, Perspektiven</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Probleme, Ängste und Meinungsverschiedenheiten werden angesprochen und diskutiert.</li> <li>- Zuhören und ausreden lassen</li> <li>- Vertrauen</li> <li>- Bedürfnisse von Anderen</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Redefreiheit</li> <li>- Querdenker</li> <li>- Toleranz</li> <li>- Offener Austausch mit dem Vorgesetzten</li> </ul>	<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Arbeitsweisen</li> <li>- Offen bezüglich Neuem, neuen Lösungen</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparenz auf allen Ebenen</li> <li>- Entscheidungen werden kommuniziert</li> <li>- Neue Themen</li> <li>- Fachübergreifende Themen</li> <li>- Veränderungen</li> <li>- Informationen sind zugänglich</li> <li>-</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Freiheit vor Zensur</li> <li>- Wissen ist zugänglich</li> <li>- Klassische Lehrmeinung hinterfragen</li> </ul>

Teamgeist

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Psychische Sicherheit, Vertrauen</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wohlfühlen</li> <li>- Kein Narzissmus bei den eigenen Arbeiten</li> </ul>	
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinsam ein Ziel verfolgen, an einem Strick ziehen</li> <li>- Einander unterstützen, helfen</li> <li>- Wir-Gefühl, Gemeinsamkeit, Zusammengehörigkeit</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wissen untereinander austauschen</li> <li>- Interdisziplinäre Teams, Fachübergreifende Projekte, kein Silo- oder Gärtchen-Denken</li> <li>- Erfolge feiern, Freude haben, zusammen lachen</li> <li>- Vielfalt wertschätzen</li> <li>- Voneinander Lernen</li> <li>- Gegenseitige Wertschätzung</li> <li>- Gute, transparente Kommunikation</li> <li>- Fehler anderer tolerieren, Fehlerkultur</li> <li>- Nicht gegeneinander arbeiten, mobben, sich torpedieren</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kontakte pflegen</li> <li>- Sich als Menschen wahrnehmen</li> <li>- Geteilte Verantwortung</li> <li>- Altruismus</li> <li>- Kooperationsbereitschaft</li> </ul>	<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Flache Hierarchien</li> <li>- ETH als Einheit</li> <li>- Mit Stolz repräsentieren</li> <li>- Motivierende und inspirierende Atmosphäre</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informationen offen teilen</li> </ul>

Vielfalt

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreativität</li> <li>- Mut</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfalt im Denken</li> </ul>	
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diversität bei Stellenbesetzung (Geschlecht, Alter, Religion, Kultur und Herkunft)</li> <li>- Respekt</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menschen mit unterschiedlicher Erfahrung und Kompetenz zusammenbringen</li> <li>- Meinungsvielfalt</li> <li>- Inklusivität</li> <li>- Mehr Frauen in den Führungspositionen</li> <li>- Wertschätzung aller</li> <li>- Gleichheit aller</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mehr Minderheiten in Führungspositionen (zum Beispiel: Handicaps, sexuelle Orientierung, Autismus)</li> </ul>	<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Breite bei den Forschungsthemen</li> <li>- Abwechslungsreiche Arbeit, keine Langweile</li> <li>-</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Umfeld schaffen, wo sich alle integriert fühlen</li> <li>- Breites Fachwissen</li> <li>-</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vielfalt an Arbeitsstellen (z.B. Teilzeit Doktorat, Geteilte Professur)</li> <li>- Familienfreundliche Arbeitsstellen</li> <li>- Vielfalt an Sprachen</li> </ul>

Exzellenz

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äußern / Sache
Wenig genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kreativität</li> <li>- Zufriedenheit und Glücklich sein</li> <li>- Work-Life-Balance</li> <li>- Kritische Selbstreflektion</li> <li>- Demütig bleiben</li> </ul>	Sehr oft genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich gebe das Beste, ausserordentlicher Aufwand</li> <li>- Hochgesteckte Ziele erreichen, Anforderungen übertreffen, Überdurchschnittlich</li> </ul> Oft genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beste Lösung finden</li> </ul>
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
Oft genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exzellenz in zwischenmenschlichen Fähigkeiten</li> </ul> Weniger genannt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Empathie</li> <li>- Kommunikation</li> <li>- Exzellente Teams</li> <li>- Gemeinschaftswerk, Kollektiv</li> <li>- Das Beste aus Mitarbeitern holen</li> <li>- Moralische Integrität</li> </ul>	Sehr oft genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Spitze der Forschung</li> <li>- Höchste Qualität</li> </ul> Oft genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exzellente Lehre</li> <li>- Ranking</li> <li>- Beste Lösungen finden</li> </ul> Wenig genannt wurde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionalisierung</li> <li>- Arbeitsbedingungen</li> </ul>

Exzellenz ist der einzige Wert, welcher von Teilnehmenden auch negativ konnotiert wurde. In Klammer steht (x), wie oft diese Aussagen in folgendem Sinn genannt wurden:

- Worthülse, negativ besetzt. Modewort, inhaltslos (5)
- Elitedenken, Eitelkeit, Arroganz (5)
- Unklar, was damit gemeint ist, kein Wert (5)
- Wird überbewertet (4)
- Sei besser als andere – Fokus auf Individuum statt Kooperation (3)
- Exzellenz als Hörigkeit gegenüber Vorgesetzten (2)
- Löst Stress und Rivalität aus (2)
- Starker Fokus auf Leistung, Quantität statt Qualität (2)
- Hohe Erwartung, hoher Druck, wenig Raum für Fehler (2)
- Exzellenz steht für «immer mehr und immer schneller», auf Kosten von Relevanz (1)
- Zu hoch gegriffen, lieber: «Best practices» (1)
- Macht, Gier, Mangel – Durchschnitt ist nicht gut genug (1)

## Positive Beispiele

Bei diesem Teil der Umfrage wurde nach positiven Beispielen zu den ETH-Werten gefragt, die die Teilnehmenden selbst in ihrem Umfeld erleben. Die Frage lautete: **Welche positiven Beispiele zu den ETH-Werten haben Sie selbst in Ihrem Umfeld an der ETH erlebt?**

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Offene Haltung</li> <li>- Eigenverantwortung</li> <li>- Freiheit</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Selbstverwirklichung</li> <li>- Offenheit für Kritik</li> <li>- Hohe Lernbereitschaft</li> <li>- Entwicklungschancen</li> <li>-</li> </ul>	
Bezüglich des Gegenübers (Mensch)	Bezüglich des Gegenübers (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teamgeist</li> <li>- Gegenseitige Unterstützung</li> <li>-</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Herzlicher Empfang bei Stellenantritt</li> <li>- Respektvoller Umgang</li> <li>- Zusammenarbeit</li> <li>- Vielfalt in Nationen</li> <li>- Offener Austausch</li> <li>- Tolle Vorgesetzte, leiten gut, geben Freiheit</li> <li>- Kinderbetreuung während des Lock-downs als Arbeitszeit offeriert</li> <li>- Solidarität und Unterstützung während der Ausnahme-Situation Corona</li> <li>- Vertrauen in das Gegenüber</li> <li>- Wertschätzung</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menschlichkeit</li> <li>- Offenheit bei Fehler</li> <li>- Kommunizieren der Ergebnisse an die Bevölkerung</li> <li>- Diversität in der Schulleitung</li> <li>- Du-Kultur</li> <li>- Mehr Frauen wurden eingestellt</li> </ul>	<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualität der Forschung</li> <li>- Qualität der Lehre</li> <li>-</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparente Kündigung einer Professorin</li> <li>- Zukunftsorientiert</li> <li>- Offene Arbeitsergebnisse</li> <li>- Inhaltliche Vielfalt bei der Arbeit</li> <li>- Klimaschutz</li> <li>- Schnelle Umstellung und Unterstützung für die Arbeit im Homeoffice</li> <li>- Förderinstrumente für Nachwuchs</li> <li>- Gute Infrastruktur</li> </ul>

### Negative Beispiele

Bei diesem Teil der Umfrage wurde nach negativen Beispielen zu den ETH-Werten gefragt, welche die Teilnehmenden selbst in ihrem Umfeld erleben. Die Frage lautete: **Welche negativen Beispiele zu den ETH-Werten haben Sie selbst in Ihrem Umfeld an der ETH erlebt?**

Individuell bezüglich der Person und ihres Innern	Individuell bezüglich der Person und ihres Äussern / Sache
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Egoismus, Narzissmus, Starkult, Besserwisser, Ellbogenmentalität, Ich über allem, eigene Sicherheit und Erfolg sicherstellen</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlende Kritikfähigkeit</li> </ul>	
Bezüglich dem Gegenüber (Mensch)	Bezüglich dem Gegenüber (Sache / Umwelt)
<p>Sehr oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fehlender Teamspirit und Kooperation</li> </ul> <p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diskriminierung und fehlender Respekt für Frauen</li> <li>- «Gärtchen-Denken»</li> <li>- Mobbing</li> <li>- Viele Stellen sind durch weisse Männer besetzt</li> <li>- Studierende sind hauptsächlich weiss, männlich, Europäisch, obere Mittelschicht</li> <li>- Psychischer Stress an der Arbeit</li> <li>- Fehlende Führungsverantwortung</li> <li>- Dulden von Fehlern bei Führungspersonen</li> <li>- Machtmissbrauch, fehlende Wertschätzung, Arbeitsverweigerung seitens der Professoren</li> <li>- Hierarchisches Denken</li> <li>- Spürbare Diskreditierung bei Menschen mit tieferer Ausbildung (technische Angestellte, Nicht-Akademiker)</li> </ul> <p>Weniger genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu wenig kulturelle Vielfalt/Akzeptanz</li> <li>- Nicht genügend Förderung von Minderheiten (ausser Frauen)</li> <li>- Getratsche / verbreiten persönlicher Information</li> <li>- Sexuelle Belästigung</li> <li>- Zu viel Zeit durch Diskussion bei Entscheidungen verlieren</li> </ul>	<p>Oft genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bürokratische Trägheit, Schwerfällige Abläufe</li> <li>- Intransparenz bei Lohn, Stellenbesetzungen</li> </ul> <p>Wenig genannt wurde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zu abhängig von Geldgeber</li> <li>- Fehlende Nachhaltigkeit (z.B. viel Fleisch)</li> </ul>

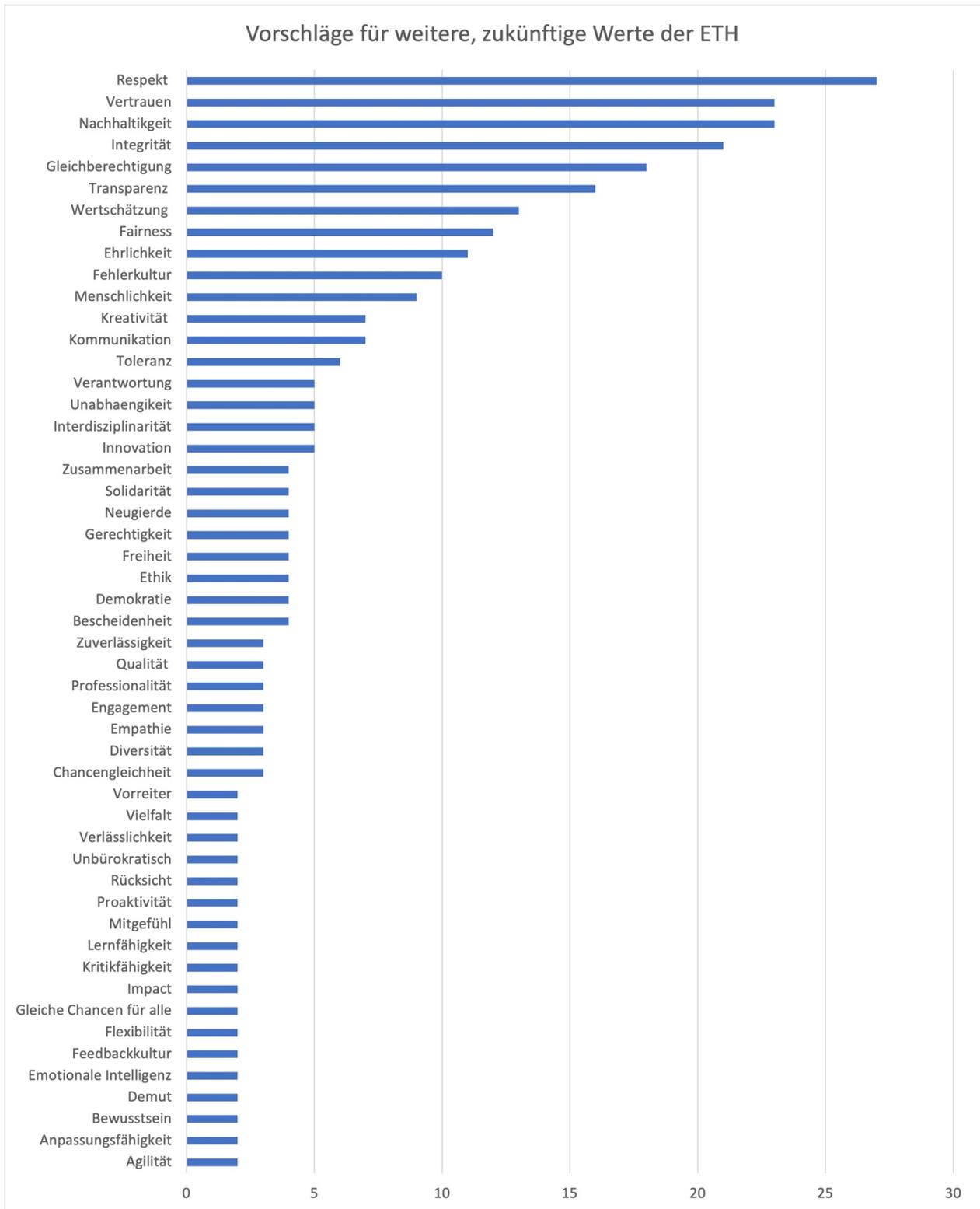
## Vorschläge für Werte

Bei dieser Frage wurden die Teilnehmenden gebeten, weitere Wert zu definieren, welche sie für eine erfolgreiche ETH als notwendig erachten.

Die meistgewählten Werte sind:

- Respekt (27)
- Vertrauen (23)
- Nachhaltigkeit (23)
- Integrität (21)
- Gleichberechtigung (18)
- Transparenz (16)
- Wertschätzung (13)
- Fairness (12)
- Ehrlichkeit (11)
- Fehlerkultur (10)
- Menschlichkeit (9)

In der folgenden Graphik sind die Resultate für die Mehrfach- und Einfachnennungen im Überblick dargestellt.



**Vorgeschlagene Werte: 1-Mal Nennung:**

- Aktuell bleiben	- Gute Führung der Professuren Institute	- Relevanz
- Akzeptanz	- Hervorragende Ausbildung	- Reproduzierbarkeit von Daten
- Anerkennung	- Hingabe	- Rücksicht gegenüber Leben
- Augenmass	- Humor	- Sachlichkeit
- Authentizität	- Identität	- Schnelligkeit
- Autonomie	- Inspiration	- Selbstkompetenz
- Beständigkeit	- kein Hierarchiedenken	- Selbstkritik
- Bodenständigkeit	- keine Arroganz	- Selbstlosigkeit
- das globale wir-Gefühl fehlt etwas	- Kollegialität	- Selbstreflexion
- Dialog	- Konfliktfähigkeit	- Solidität
- Die Abstimmung zu den Bedürfnissen der Schweiz	- kulturelle Sensitivität	- Spass
- Diversität (mehr als nur bei den Geschlechter)	- Leistung	- Stärke
- Eidgenössisch/Schweizerisch	- lokale Verankerung - Image	- Stolz
- Einbezug Studierende in Entwicklung Lehre	- Lösungsorientiert	- Teamgeist
- Fach-/Sozialkompetenz	- Loyalität	- Teilen
- Fleiss	- Mensch und seine Bedürfnisse	- Traditionsbewusstsein
- Frauenförderung	- Menschenrechte	- Übergreifende Zusammenarbeit
- Freie, diskussionsfreudige Wissenschaft	- Mentorship	- Uneigennützigkeit
- Freude	- Meritocracy v.a. im Tech-Admin-Bereich	- Unternehmensidentität
- Freundlichkeit	- Mitwirkung	- Unterstützung der PDs
- Führungsqualitäten	- Modernität	- Unterstützung neuer Bereiche
- Gegenseitige Unterstützung	- Motivation	- Unvoreingenommenheit
- Gemeinsam	- Mut in der Politik	- Verbundenheit zur ETH
- Gemeinschaft	- Neutralität	- Vernunft
- Geschlechtergleichheit	- Offenheit	- Voraussicht
- Gestaltungsfreiheit	- Pädagogik	- Wahrheitsgetreu
- gesunder Menschenverstand	- Persönlichkeit	- Wohlbefinden
- Gesundheit psychische	- Put the scientific method first!	- Work-Life-Balance
- Güte	- Redefreiheit	- Zielorientierung
		- Zuversicht

## Anhang 1: ETH Charta

### ETH-Charta: Werte



#### Verantwortung

Integrität, gegenseitiger Respekt sowie die Achtung von Mensch und Umwelt sind die Grundlagen unseres Handelns und die Entsprechung unserer Freiheit in Lehre und Forschung. Aufbauend auf einer Kultur des kritischen Denkens und dem stetigen Streben nach nachhaltigen Lösungen setzen wir uns mit den grossen Herausforderungen unserer Zeit auseinander.



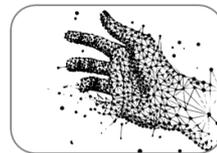
#### Offenheit

Wir sind offen für neue Ideen, Talente und Partnerschaften. Dabei legen wir Wert auf Transparenz nach innen und aussen. Mitwirkung ist ein wesentliches Merkmal der Entscheidungsfindung und wirkt identitätsstiftend. Studierende, Forschende und Mitarbeitende sind dabei gleichberechtigt. Wir sind bekannt als Ort der freien Meinungsäusserung und offenen Debatte.



#### Vielfalt

Unser Erfolg beruht auf dem grossen Spektrum an Talenten, die kreativ mutige Ideen entwickeln und Lösungen umsetzen. Wir begreifen Diversität in allen Aspekten als Chance. Unsere globale Ausrichtung sowie der intensive Austausch mit der Gesellschaft und über Fachgrenzen hinweg tragen wesentlich zur Entwicklung neuer Forschungsfragen und der Lehre bei.



#### Teamgeist

Komplexe Fragestellungen lösen wir disziplinen- und funktionsübergreifend in komplementären Teams. Wir engagieren uns für die ETH und pflegen unsere Kultur des Miteinanders, der gegenseitigen Wertschätzung und des Voneinander-Lernens.



#### Exzellenz

Wir streben in all unseren Tätigkeiten nach Exzellenz. Unsere Studierenden, Forschenden und Mitarbeitenden prägen durch die Qualität ihrer Beiträge unsere Hochschule sowie die Gesellschaft.