

# TRAIN YOUR DIGITAL EMPATHY

Ein Booklet mit 15 Übungen  
zur digitalen Empathie.

**schub:**  
social change hub

# Booklet: Übungen zur digitalen Empathie

Du findest auch, dass es kompliziert ist im digitalen Raum empathisch zu agieren? Du brauchst Tools für eine gelungene Kommunikation um vertrauensvolle Beziehungen zu etablieren?

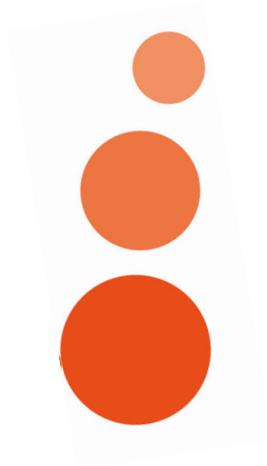
Häufig sind es schon die kleinen Dinge, wie das Einschalten deiner Kamera in der Videokonferenz, die die Grundlage für digitale Empathie schaffen können. Dieses Booklet bietet dir eine kleine Sammlung an Übungen, die du nutzen kannst, um deine empathischen Fähigkeiten in der Gruppe zu reflektieren und zu fördern.

Viel Spaß dabei!

Dein SCHub-Team

# Übersicht

Die Übungen sind nach Umfang und Timing in der alltäglichen Anwendung sortiert. Zunächst werden kurze Übungen vorgestellt, die gut zu Beginn eines Treffens funktionieren. Darauf folgen intensive Übungen, die den Hauptteil eines Treffens einnehmen können. Zum Schluss werden Feedback-Übungen vorgestellt, die beispielsweise gut für den Abschluss geeignet sind.



Übungen zum Einstieg

Intensive Übungen

Reflexionsübungen

Zu jeder Übung wird beschrieben:

wie viele Personen geeignet sind,



wie lange die Übung dauert



und welches Ziel die Übung verfolgt



# Übersicht

1. Check-in/Check-out	S. 6	9. Was ich von dir brauche	S. 15
2. Achterbahn	S. 7	10. Gehört, gesehen, respektiert	S. 16
3. Fakten über mich	S. 8	11. Aktives Zuhören	S. 17
4. Digitales Catch-Up	S. 9	12. Wertschätzende Interviews	S. 20
5. Dad Jokes	S. 10	13. Freeze/Fishbowl	S. 22
6. Meme-Theme	S. 11	14. What? So What? Now What?	S. 23
7. Wahrheit oder Lüge	S. 12	15. I Like, I Wish, I Wonder	S. 24
8. Was blockiert eure digitale Empathie?	S. 13	Quellen & Links	S. 25

# Übungen zum Einstieg



# 1. Check-in / Check-out



2-40+ Personen

So funktioniert's



Flexible Planung, 5-X Minuten



Check-In- und Check-Out-Prozesse sind grundlegend für die Arbeit und setzen den Kontext oder „die Stimmung“ für die bevorstehende Arbeit. Checking-in/-out lädt jedes Mitglied einer Gruppe ein, gesehen und gehört zu werden. Das Einchecken betont die Präsenz, den Fokus und das Engagement der Gruppe und somit die Empathie; das Auschecken betont die Reflexion und den Abschluss.

1. Wähle eine passende Frage basierend auf dem Zweck der Sitzung, der Zeit, die ihr habt, und den Gruppenmitgliedern. Eine Check-in-Frage wie „Sag ein paar Worte dazu, wie du heute ankommst - was du vielleicht sagen musst, um heute voll präsent zu sein“ ist eine Möglichkeit, die zu einem kürzeren Check-in führen könnte.
2. Die Teilnehmer\*innen checken nacheinander ein, entweder in der Reihenfolge oder nach dem Zufallsprinzip. Sobald jede Person einmal eingchecked hat, ist das Einchecken beendet.
3. Bitte jedes Mitglied der Gruppe, eine Sache mitzuteilen, mit der sie „auschecken“. Das kann ein Gefühl sein, eine Überlegung, das Wichtigste, was sie mitnehmen, was ihnen am meisten auffällt, usw. Wähle eine Check-out-Frage, die auf die Gruppe und den Zweck der Sitzung abgestimmt ist.
4. Einzelne Teilnehmer\*innen checken entweder in der Reihenfolge oder nach dem Zufallsprinzip aus. Sobald jede Person einmal ausgecheckt hat, ist das Auschecken abgeschlossen.



# 2. Variante: Achterbahn



2-40+ Personen

So funktioniert's



Flexible Planung, 5-X Minuten



Diese spielerische Methode schafft ein starkes gemeinsames Bild der Gefühle in der Gruppe. Checking-in ist eine einfache Möglichkeit für ein Team, ein Meeting, einen Workshop oder eine Aktivität zu beginnen. Durch die Verwendung der Metapher einer Achterbahn unterstützt diese alternative Version die Teilnehmer\*innen dabei, anders darüber nachzudenken, wie sie sich fühlen.

1. Öffne ein Whiteboard im Videogespräch. Erkläre den Zweck eines Check-Ins, falls nötig, dass es ein wichtiges Werkzeug ist, um die emotionale Temperatur der Gruppe zu messen, um potenzielle Ängste, Sorgen oder Bedürfnisse aufzudecken. Erkläre, dass dies eine Methode ist, um die Gefühle der ganzen Gruppe auf spielerische und visuelle Weise zu erkunden.
2. Zeichne eine Wellenlinie über das gesamte Whiteboard, die einer einfachen Achterbahn mit Loopings, steilen Abschnitten und flachen Abschnitten ähnelt.
3. Erkläre, dass ihr euch selbst auf der Achterbahn einzeichnen werdet, um darzustellen, wie ihr euch gerade fühlt, und dieses Gefühl dann mit der Gruppe teilt. Dies sollte nacheinander, entweder in einer bestimmten Reihenfolge oder nach dem Zufallsprinzip passieren.
4. Gib jedem\*jeder Teilnehmer\*in so viel Zeit, wie du für notwendig und praktisch hältst. Es kann so wenig wie ein Wort oder so viel wie 5-10 Minuten sein.
5. Wenn alle eing\_checked haben und noch Zeit ist, schaut euch die Achterbahn als ganze Gruppe an und teilt/diskutiert alle Gedanken, die auftauchen.



# 3. Fakten über mich



2-40+ Personen

So funktioniert's



Flexible Planung, 5-X Minuten

Nacheinander teilt jedes Teammitglied eine lustige oder interessante persönliche Tatsache über sich, die seine\*ihre Teammitglieder wahrscheinlich nicht kennen.



Diese Übung regt die Teammitglieder dazu an, sich gegenseitig ein wenig besser kennenzulernen und somit Empathie zu fördern.

Sobald jede\*r an der Reihe war, ist die Übung beendet.



# 4. Digitales Catch-Up



2-40+ Personen

So funktioniert's



Flexible Planung, 5-X Minuten

Schicke die Mitglieder deines Teams nach dem Zufallsprinzip zu zweit für ein kurzes digitales Catch-Up in Breakout-Räume.



Diese Übung regt die Teammitglieder dazu an, die Arbeit anderer Teammitglieder besser kennenzulernen und wertzuschätzen. Dies kann die Empathie steigern und Teamzusammengehörigkeit stärken.

Während des Catch-Ups sollte jede\*r Teilnehmer\*in dem\*der anderen mitteilen, woran er\*sie gerade arbeitet und Feedback und/oder Vorschläge dazu erhalten.



# 5. Dad Jokes



2-40+ Personen



Flexible Planung, 5-X Minuten



Dies ist eine lustige und einfache Übung. Sie soll die Stimmung lockern und den Einstieg in ein Meeting vereinfachen. Auch für den Einsatz nach einer Pause ist sie gut geeignet.

## So funktioniert's

Jede\*r hat schon einmal einen schlechten Witz gehört. Jetzt ist es an der Zeit, dass das Team diese Witze miteinander teilt.

Jedes Teammitglied muss sich seinen\*ihren liebsten schlechten Witz ausdenken und ihn mit seinen\*ihren Teamkolleg\*innen teilen.



# 6. Meme-Theme



2-40+ Personen



Flexible Planung, 5-X Minuten



Dies ist eine lustige Übung. Sie soll die Stimmung lockern und den Einstieg in ein Meeting vereinfachen.

## So funktioniert's

Ernenne ein Teammitglied, das ein Thema auswählt (z. B. Tiermeme, Lieblingsmeme), und weise jedes Teammitglied an, ein Bild zu diesem Thema im Chat zu teilen.

Oder: Nutze die Methode zum Check-In, indem jede Person ein Meme zeigen muss, dass die eigene Stimmung widerspiegelt.

Wollt ihr noch einen Schritt weiter gehen? Weise jedes Teammitglied an, ein eigenes Meme zu erstellen. Dies kann über <https://imgflip.com/memegenerator> gemacht werden.



# 7. Wahrheit oder Lüge?



4-40+ Personen

So funktioniert's



Flexible Planung, 16-30 Minuten



Diese Übung regt die Teammitglieder dazu an, sich gegenseitig ein wenig besser kennenzulernen und die Stimmung zu lockern.

1. Schicke je zwei Teilnehmer\*innen in Breakout-Räume und lege die Zeit für 2x3 Minuten fest.
2. A erzählt B zwei wahre Fakten über sich selbst und umgekehrt. (6 Minuten)
3. Innerhalb der Gesamtgruppe stellen sich die Teilnehmer\*innen gegenseitig vor, indem sie den anderen zwei wahre Fakten und eine Lüge über die Person erzählen.
4. Die Gruppe errät, welche Tatsache tatsächlich eine Lüge und nicht die Wahrheit ist.



# 8. Was blockiert eure digitale Empathie?



2-40+ Personen



Flexible Planung, 20-30 Minuten



Diese Übung soll Blockaden, die digitaler Empathie im Wege stehen, durch bewusste Selbstreflexion sichtbar machen.

So funktioniert's

1. Nehmt euch Zeit, eure Gefühle und Einstellungen zum digitalen Lernen und deren Auswirkungen auf eure Kommunikation mit anderen im digitalen Raum zu identifizieren.
2. Verwendet die Whiteboard-Funktion von Zoom oder eine Kollaborations-App, um die Teilnehmer\*innen ihre Gefühle aufschreiben und gruppieren zu lassen.
3. Diskutiert die Auswirkungen auf die digitale Empathie als Gruppe und entwickelt Strategien, um diese Hindernisse zu überwinden.



# Intensive Übungen



# 9. Was ich von dir brauche



3-40+ Personen



Flexible Planung, 55-70 Minuten



Diese Übung soll den Teilnehmer\*innen die Möglichkeit bieten, ihre wesentlichen Bedürfnisse funktionsübergreifend aufzuzeigen und Anfragen nach Unterstützung abzulehnen oder anzunehmen.

## So funktioniert's

1. Schicke 3-7 Teilnehmer\*innen in Breakout-Räume. Jede Gruppe wählt eine\*n Sprecher\*in.
2. Erstellt in der Gruppe eine Liste mit den wichtigsten Dingen, die ihr euch für die Zusammenarbeit von anderen Gruppen wünscht. Die Bedürfnisse werden als Bitten formuliert. Die Gruppe reduziert ihre Wünsche auf zwei Bedürfnisse. (5-15 Minuten)
3. Die Gruppensprecher\*innen gehen in eine Fishbowl-Diskussion. Jede\*r fragt nach den Dingen, die sie von den anderen Gruppen brauchen, um erfolgreich zu sein - keine Antworten. (15 Minuten)
4. Zurück in den Breakout-Räumen formulieren die Gruppensprecher\*innen gemeinsam mit ihrer Gruppe außerhalb des Fishbowls Antworten. (5-10 Minuten)
5. Zurück in der Fishbowl-Diskussion wiederholt jede\*r Gruppensprecher\*in seine Anfragen und teilt die Antworten der Gruppe mit (nur in Form von Ja, Nein, wir werden es versuchen, was auch immer). (10 Minuten)
6. Diskutiert die Ereignisse (beispielsweise mit What, So What, Now What; Seite 23). (15 Minuten)



# 10. Gehört, gesehen, respektiert



4-40+ Personen



Flexible Planung, 45-60 Minuten



Das Ziel der Übung ist einander zuzuhören, ohne nach Lösungen zu suchen und ohne das Gehörte zu bewerten.

## So funktioniert's

1. Je zwei Teilnehmer\*innen gehen gemeinsam in Breakout-Räume
2. Erzähle deinem\*deiner Partner\*in von einer Situation, in der du dich nicht gehört, gesehen oder respektiert gefühlt hast. Der\*Die Zuhörer\*in sollte nicht unterbrechen, nur um nach weiteren Details zu fragen, z. B. „Was ist danach passiert?“ (jeweils 7 Minuten)
3. Teile danach deine Erfahrungen beim Zuhören und beim Erzählen der Geschichte mit: Wie hat es sich angefühlt, meine Geschichte zu erzählen und wie, deine zu hören? (jeweils 5 Minuten)
4. Erweitert die Breakout-Räume auf vier Teilnehmer\*innen und tauscht eure Gedanken aus, indem ihr euch fragt: Welche Muster erkennen wir unter den Geschichten? Was bedeuten diese Muster? (10 Minuten)
5. Überlegt abschließend mit der ganzen Gruppe, wie die Übung eingesetzt werden kann, um die Herausforderungen hinter diesen Mustern zu überwinden und welche anderen Methoden sinnvoll sein könnten. (10 Minuten)



# 11. Aktives Zuhören



3-40+ Personen



Flexible Planung, 60-120 Minuten



Diese Übung soll das aktive Zuhören trainieren und somit eine empathische Basis für die Zusammenarbeit schaffen.

## So funktioniert's

### 1. Einführung:

Gib eine kurze Einführung in das aktive Zuhören. Erkläre, dass wir oft, wenn wir nachdenken und diskutieren, dazu neigen, uns auf mehrere Personen und Fragen gleichzeitig zu konzentrieren und unsere Aufmerksamkeit zu verschieben. Wenn wir anderen zuhören, neigen wir dazu, dies auf eine diskussionsorientierte Weise zu tun, indem wir darüber nachdenken, was wir als nächstes sagen werden, anstatt dem\*der anderen mit voller Präsenz zuzuhören. Eine wirkungsvolle Methode, eine Frage oder ein Problem zu erforschen, ist das aktive Zuhören mit dem Fokus auf jeweils eine Person. Für diese Übung werden wir genau das tun.

Optional könnt ihr gemeinsam mit der Gruppe eine Liste erstellen: Was macht gutes aktives Zuhören aus? Fordere die Teilnehmer\*innen auf, spontan Antworten anzubieten und diese auf ein Whiteboard zu schreiben.

(1/3)



## So funktioniert's (2/3)

**2. Rollen wählen:** Stelle auf einem Flipchart oder Whiteboard die drei Rollen vor, die die Teilnehmer\*innen während der Übung einnehmen werden:

(1) Subjekt

(2) Zuhörer\*in

(3) Beobachter\*in

**(1) Das Subjekt** untersucht die Frage oder das Problem aus seiner\*ihrer persönlichen Perspektive. Richte den Fokus auf dich selbst und lass deine Überlegungen natürlich fließen. Lasse dich dabei von dem\*der aktiven Zuhörer\*in anleiten.

**(2) Der\*Die aktive Zuhörer\*in** hört mit voller Präsenz und Konzentration zu. Mit dem ganzen Körper zuhören, neugierig sein, beobachten, paraphrasieren, was er\*sie hört und das Subjekt mit offenen Fragen lenken. Stelle offene Fragen, um die Reflexion des Subjekts zu unterstützen; gib keine Ratschläge; höre mit dem ganzen Körper zu.

**(3) Der\*Die Beobachter\*in** beobachtet den Prozess ohne zu sprechen. Beobachtungen aus einer Außenperspektive machen, Dinge sehen und hören, die Zuhörer\*in und Subjekt vielleicht nicht sehen. Schweige während des gesamten Prozesses; beobachte und mache Notizen; teile die Beobachtungen mit den anderen, nachdem das Thema beendet ist.



## So funktioniert's (3/3)

**3. Lege die Frage oder das Problem fest:** Die Frage oder das Problem ist das, worüber jedes Subjekt nachdenken wird. Es könnte eine gemeinsame Frage für die ganze Gruppe sein (z. B. „Was sind die größten Hindernisse für Veränderungen bei meiner Arbeit und wie kann ich sie zu überwinden?“) oder jedes Subjekt kann eine eigene Frage oder Problem festlegen (z. B. „Wähle eine Herausforderung, mit der du derzeit zu kämpfen hast.“) Stelle sicher, dass alle Teilnehmer\*innen verstehen, worüber sie nachdenken sollen.

**4. Bilde Dreiergruppen:** Weise entweder Gruppen zu oder lass die Teilnehmer\*innen sich selbst in Dreiergruppen organisieren. Mache deutlich, dass jede\*r Teilnehmer\*in jede Rolle für eine bestimmte Zeit einnehmen soll. Gib den Gruppen insgesamt etwa 1 Stunde Zeit, 20 Minuten in jeder Rolle (Subjekt, aktive\*r Zuhörer\*in, Beobachter\*in). Weise die Gruppenmitglieder an, die Zeit einzuhalten und darauf zu achten, dass es drei gleiche Runden gibt.

**5. Nachbesprechung:** Wenn die Teilnehmer\*innen die Übung beendet haben, führe eine Nachbesprechung durch, indem du Fragen verwendest wie:

- Was ist für mich während der Übung passiert?
- Wie hat es sich angefühlt, der\*die Beobachter\*in zu sein?
- Wie hat es sich angefühlt, das Subjekt zu sein?
- Wie hat es sich angefühlt, der\*die aktive Zuhörer\*in zu sein?
- Was habe ich über mich selbst gelernt?
- Wie kann ich die Erkenntnisse aus dieser Übung anwenden?



# 12. Wertschätzende Interviews



8-40+ Personen



Flexible Planung, ca. 60 Minuten



Findet durch einen aufmerksamen Austausch und Selbstreflexion die Ursachen eures Erfolgs und baut darauf auf.

## So funktioniert's

1. Bitte erzähle eine Geschichte über eine Situation, in der du mit anderen an einer Herausforderung gearbeitet hast und stolz auf das Erreichte bist. Was ist deine/eure Geschichte und was hat den Erfolg möglich gemacht?
2. Geht in zufällige Breakout-Räume mit jeweils zwei Teilnehmer\*innen und sammelt die Antworten (jeweils 7-10 Minuten).
3. Denkt erst allein, dann zu zweit über die folgenden Fragen nach: Wie investieren wir in diese Bedingungen und Faktoren, die Erfolgserlebnisse fördern? Welche Möglichkeiten sehen wir, mehr zu tun? (10 Minuten)
4. Erweitert die Breakout-Räume in Vierergruppen. Nun erzählt jede\*r die Geschichte seines\*ihres Partners\*Partnerin. Die anderen achten auf Muster und Erfolgsfaktoren. (15 Minuten)
5. Nach Auflösung der Breakout-Räume werden dieser in der Gesamtgruppe ausgetauscht und diskutiert (gerne mithilfe eines Whiteboards).



# Reflexionsübungen



# 13. Freeze/Fishbowl



4-40+ Personen



Flexible Planung, 15-X Minuten



Diese Übung soll zeigen, wie für die Teilnehmer\*innen respektvolles und emphatisches Feedback formuliert werden sollte.

## So funktioniert's

1. Bitte um zwei freiwillige Teilnehmer\*innen. Eine\*r wird ein\*e Mitarbeiter\*in sein und der\*die andere ein\*e Vorgesetzte\*r. Weise dem\*der Mitarbeiter\*in über den Chat eine Emotion zu (ängstlich, traurig, frustriert, etc.). (2 Minuten)
2. Lasse den\*die Vorgesetzte\*n eine Leistungsbeurteilung oder das Einholen von Feedback mit dem\*der Mitarbeiter\*in simulieren. Während die Diskussion stattfindet, beobachten die anderen Teilnehmer\*innen die Situation. (2 Minuten)
3. Die Teilnehmer\*innen, die die Diskussion beobachten, können „Freeze“ sagen, wenn sie Ideen haben, die sie als Vorgesetzte\*r ausprobieren oder Diskussionspunkte einwerfen möchten. Der\*Die Teilnehmer\*in, der\*die „Freeze“ gerufen hat, übernimmt die Rolle des\*der Vorgesetzten (10 Minuten).
4. Am Ende sollten die Erfahrungen der Gruppe gesammelt und reflektiert werden: Welche Art von Feedback hat für wen funktioniert? Warum? Was waren die am häufigsten aufgetretenen Schwierigkeiten?



# 14. What? So What? Now What?



2-40+ Personen



Flexible Planung, ca. 30 Minuten



Die Übung soll die Reflexion am Ende eines Workshops oder Arbeitstages erleichtern.

## So funktioniert's

1. Denke für dich selbst nach: Was haben wir heute gemacht? Was habe ich beobachtet? (5 Minuten)
2. Tauscht eure Beobachtungen in Zweiergruppen aus. (5 Minuten)
3. Denke für dich selbst nach: Welche Schlussfolgerungen können für mich gezogen werden? (5 Minuten)
4. Tauscht eure Schlussfolgerungen in Zweiergruppen aus. (5 Minuten)
5. Denke für dich selbst nach: Was sind jetzt die nächsten Schritte für mich? (5 Minuten)
6. Tauscht euch in Zweiergruppen über eure nächsten Schritte aus. (5 Minuten)



# 15. I Like, I Wish, I Wonder



2-40+ Personen



Flexible Planung, 5-X Minuten



Die Übung kann Teams dabei unterstützen, schnell konstruktives Feedback zu sammeln.

## So funktioniert's

1. Wähle ein Thema für das Feedback.
2. Erstelle ein Whiteboard mit den Überschriften: I like, I wish, I wonder
3. Teile die Teilnehmer\*innen in Gruppen (2-5) ein und gib jedem\*jeder Teilnehmer\*in 3-5 Minuten Zeit, um einen Post-it für jede Überschrift auszufüllen.
4. Lasse jede Person ihr Feedback einzeln verbalisieren, während sie es auf dem/den Flipchart(s) oder dem virtuellen Whiteboard unter der entsprechenden Überschrift platziert. Direktes Feedback an Einzelpersonen erwünscht!
5. Die Person, die das Feedback erhält, erhält NUR sein\*ihr Feedback - keine Konversation oder Erklärung. Ein einfaches „Dankeschön“ an den\*die Feedbackgeber\*in funktioniert gut.
6. Analysiert das gegebene Feedback zusammen: Was kann verbessert werden? Was funktioniert gut? Was sind die nächsten Schritte?



# Quellen & Links

Hyper Island Toolbox (2015-2021). <https://toolbox.hyperisland.com/>.

McCandless, K., & Lipmanowicz, H. (2014). The surprising power of liberating structures.

McCandless, K., & Lipmanowicz, H. (2014). Liberating structures: Including and unleashing everyone.

<https://www.liberatingstructures.com/ls-menu/>.

Sustainability Methods (2020). <https://sustainabilitymethods.org/>.

# Impressum



**Social Change Hub (SCHub), Centre for Sustainability Management**

Die Mission vom SCHub ist es, Studierende in der Entwicklung von unternehmerischen, nachhaltigen und emotionalen Kompetenzen als Grundlage für die Schaffung einer gesünderen, gerechteren, innovativen und mitfühlenden Welt zu unterstützen.

**Zusammengestellt von:** Lena Kostuj

**Grafik:** Patrick Scheckelhoff

**Webseite:** <https://www.leuphana.de/portale/schub.html>

**Kontakt:** [schub@leuphana.de](mailto:schub@leuphana.de)

Leuphana Universität Lüneburg  
Universitätsallee 1, C11.422,  
21335 Lüneburg

Lüneburg, 02.06.2021